

Norteak y Maderas Sostenibles:

Informe de Evaluación Laboral, Social y Ambiental la Finca Limonapa

Proyecto Agrupado de Captura de Carbono _ Norteak Group

Marlon Molina y Maynor Orozco, 25 de Octubre 2025



Finca Limonapa, Supervisor Néstor Díaz Molina

Contenido

- 1 Resumen Ejecutivo..... 2
- 2 Metodología..... 2
- 3 Resultados Cuantitativos Encuesta y reunión con trabajadores. 3
 - 3.1 Encuesta Laboral: Condiciones y Satisfacción 3
 - 3.2 Tablas de Frecuencia Comparativa 4
 - 3.3 Evaluación de Sostenibilidad y Responsabilidad Social 4
 - 3.4 Comentarios Adicionales..... 5
- 4 Análisis Cualitativo (Entrevistas) 7
 - 4.1 Extrabajador: Rudi Nehemías Garrido, 32 años, Comunidad Palestina 7
 - 4.2 Líder comunitario indígena en el mismo municipio 7

1 Resumen Ejecutivo

El presente informe tiene como finalidad presentar los resultados obtenidos a partir de la evaluación laboral, social y ambiental realizada a trabajadores de la finca **Limonapa**, propiedad de **Maderas Sostenibles**, en el marco del **Proyecto Agrupado de Captura de Carbono** que involucra a las empresas **Norteak**, **Ecoteak** y **Maderas Sostenibles**.

Se aplicaron dos encuestas estructuradas a trabajadores activos de la finca, complementadas con una entrevista a un extrabajador y otra a un líder de la comunidad indígena Virgen del Hato, municipio de El Viejo, Chinandega. El propósito del estudio fue recopilar percepciones relacionadas con las condiciones laborales, el cumplimiento de la normativa interna, la igualdad de oportunidades, la sostenibilidad ambiental y las relaciones comunitarias.

Los resultados generales reflejan un nivel de satisfacción laboral aceptable (4.2), con fortalezas marcadas en el cumplimiento de reglamentos, ausencia de acoso laboral, relaciones interpersonales positivas y percepción de crecimiento profesional. No obstante, se identificaron debilidades en el sistema de pago, oportunidades de capacitación ya que; solo se les capacito durante el proceso de poda y como una labor de campo y la falta de asignación de equipos de protección personal (EPP) que por lo general en la temporada alta cuando se requiere mano de obra temporal.

En el componente de sostenibilidad, los trabajadores reconocen la existencia de acciones concretas para mitigar el impacto ambiental y promover la biodiversidad, destacando la siembra de especies nativas y otras inducidas como el sardinillo, el cuidado de animales y la participación en proyectos de certificación internacional (FSC, BS-UN (lo relacionan con la visita de un canadiense) y VERRA).

2 Metodología

El levantamiento de información se llevó a cabo durante el mes de octubre de 2025, utilizando los siguientes instrumentos:

- **Encuestas laborales estructuradas:** aplicadas a **dos trabajadores activos** de la finca Limonapa, con preguntas cerradas en escala Likert de 1 a 5 donde el valor mayor representa la mejor evaluación.
- **Evaluación de sostenibilidad y responsabilidad social:** basada en una lista de verificación de 15 ítems relacionados con mitigación ambiental, biodiversidad y certificaciones con las preguntas 5.1, 5.2 y 5.3.
- **Comentarios abiertos:** para registrar observaciones espontáneas de los trabajadores, durante las entrevistas, la reunión de apertura y la pregunta 7.1.

- **Entrevistas cualitativas:** una dirigida a un extrabajador y otra a un líder comunitario indígena, con el fin de obtener perspectivas externas sobre la gestión socioambiental de la empresa.

Los datos fueron procesados mediante análisis descriptivo, representando promedios, frecuencias y porcentajes, complementados con gráficos y tablas comparativas.

3 Resultados Cuantitativos Encuesta y reunión con trabajadores.

3.1 Encuesta Laboral: Condiciones y Satisfacción

Variable Evaluada	Persona 1	Persona 2	Promedio
Satisfacción general	5	3	4
Herramientas y equipos	3	2	2.5
Atención en accidentes	5	2	3.5
Sistema de pago	2	1	1.5
Permanencia en la empresa	5	5	5
Relación con jefe y compañeros	5	4	4.5
Acoso laboral	5	5	5
Cumplimiento de reglamentos	5	5	5
Capacitación	2	3	2.5
Crecimiento profesional	5	5	5
Igualdad de oportunidades (género)	5	5	5
Discriminación (percepción)	3	3	3

Promedio general: 4.2 (persona 1) y 3.6 (persona 2)

Interpretación:

Los resultados reflejan una percepción positiva general. La satisfacción, las relaciones laborales y la equidad de género presentan calificaciones sobresalientes. Sin embargo, los indicadores relacionados con **salario, capacitación y dotación de EPP** muestran oportunidades de mejora.

3.2 Tablas de Frecuencia Comparativa

Escala (1–5)	Frecuencia Persona 1	Frecuencia Persona 2
1	0	1
2	2	2
3	2	3
4	0	1
5	8	5



Interpretación:

Ambos trabajadores califican la mayoría de los aspectos con valores altos (4–5), aunque la persona 2 manifiesta niveles más críticos en temas de salario y recursos materiales como las condiciones de la vivienda y falta de EPP.

3.3 Evaluación de Sostenibilidad y Responsabilidad Social

Categoría	Acción	% de respuestas “Sí”	Promedio
Mitigación ambiental	Cultiva árboles que captan carbono	100%	2
Mitigación ambiental	Cuida a los animales	100%	2
Mitigación ambiental	Usa maquinaria de alta calidad	50%	1.5
Biodiversidad	Siembra especies nativas	100%	2
Biodiversidad	Prohíbe la caza	50%	1.5
Biodiversidad	Áreas de protección entre plantaciones	100%	2
Certificaciones	FSC, Ministerio del Trabajo, BS-UN, VERRA	50–100%	1.5–2.0

Interpretación:

Los trabajadores reconocen un compromiso ambiental real, especialmente en reforestación, manejo de biodiversidad y certificaciones internacionales. Las acciones más visibles corresponden a la **siembra de especies nativas y participación en proyectos de bonos de carbono (VERRA)**.

3.4 Comentarios Adicionales

Trabajador Comentario

- 1 “Mejorar el salario, la casa y las condiciones.
- 2 “Hacer un esfuerzo para mejorar en cuanto a la asignación de EPP.”

Análisis:

Ambas observaciones refuerzan las áreas críticas identificadas en la encuesta: **remuneración y dotación de equipos de protección personal**. Los comentarios sugieren que, aunque el ambiente laboral es estable, persisten carencias logísticas que afectan la percepción de bienestar.

1. Los trabajadores expresan **alta satisfacción laboral general** y reconocen un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.
2. Existe **pleno cumplimiento de normas internas y ausencia de acoso laboral o discriminación de género**.
3. Los **principales desafíos** se relacionan con la **mejora del sistema salarial, el acceso a capacitación técnica y la asignación adecuada de equipos de protección personal**.
4. Las prácticas de **sostenibilidad ambiental** son valoradas positivamente, especialmente aquellas vinculadas con la **reforestación, manejo de biodiversidad y certificaciones FSC, BS-UN y VERRA**.
5. El proyecto agrupado de captura de carbono representa una **iniciativa coherente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, particularmente en los ejes 8 (Trabajo decente), 12 (Producción responsable), 13 (Acción por el clima) y 15 (Vida de ecosistemas terrestres).

Recomendaciones

1. **Revisar la estructura salarial** para garantizar una compensación motivadora, considerando el costo de vida local.
2. **Fortalecer el programa de capacitación continua**, priorizando el uso eficiente de EPP, seguridad ocupacional y gestión ambiental.
3. **Establecer un plan anual de inversión en infraestructura laboral**, incluyendo viviendas dignas y espacios de recreación.
4. **Mantener y ampliar los programas de certificación ambiental**, asegurando transparencia y comunicación interna sobre sus beneficios.
5. **Incorporar mecanismos participativos comunitarios**, con especial atención a las poblaciones indígenas aledañas, para reforzar la licencia social del proyecto.

Síntesis:

Los trabajadores valoran positivamente el ambiente laboral, pero identifican necesidades materiales y de bienestar, especialmente en vivienda y equipos de protección.



4 Análisis Cualitativo (Entrevistas)

4.1 Extrabajador: Rudi Nehemías Garrido, 32 años, Comunidad Palestina

- **Conocimiento de la empresa:** Trabajó y conoce la finca Limonapa desde hace aproximadamente 8 años.
- **Oportunidades laborales:** Reconoce que la empresa **genera empleo temporal, especialmente en noviembre**, pero el **ingenio Monte Rosa** es percibido como el principal generador de empleo estable.
- **Condiciones de contratación:** Indica que los empleos son **por avance** y que **no siempre se asignan EPP**.
- **Comunidad y participación:** La empresa **no aporta al mantenimiento de caminos** ni participa en asambleas locales. Sugiere la **presencia de representantes de la empresa** para dialogar sobre problemáticas comunitarias.
- **Ambiente y seguridad:** Menciona que **ocurren incendios** provocados por personas que buscan cazar garrobos, aproximadamente a **4 km** de la finca; el fuego es arrastrado por el viento hacia zonas bajas. La comunidad suele **organizarse para contenerlos**, señalando como origen principal de los cazadores el **sector San Luis y los aserradores**.

Interpretación:

El testimonio evidencia **limitada interacción empresa–comunidad**, deficiencias en la entrega de EPP y una **oportunidad de mejora en comunicación y responsabilidad social directa**. El aporte laboral es reconocido, pero percibido como estacional.

4.2 Líder comunitario indígena en el mismo municipio

Marvin Martínez, 42 años, Comunidad Virgen del Hato

- **Estructura comunitaria:** La comunidad está integrada por **17 familias** dedicadas principalmente al **alquiler de tierras, agricultura y camaroneras**, con algo de ganadería en pequeña escala.
- **Percepción sobre la empresa:** No conoce en profundidad las operaciones de Limonapa, aunque identifica su presencia en el territorio. Considera que **debería implementar proyectos de reforestación** y tener **mayor acercamiento con las comunidades vecinas**.

- **Problemas ambientales:** Los incendios son frecuentes y originados por **personas que buscan capturar garrobos**, lo que ha degradado las áreas protegidas. La comunidad realiza **rondas de contención** con recursos limitados.
- **Relación con empresas:** Considera que la presencia empresarial es **nula o muy limitada**, y que debería existir una **colaboración conjunta** entre las empresas y las comunidades para **fortalecer la conciencia ambiental y la gestión del territorio**.

Interpretación:

El líder indígena destaca la necesidad de **fortalecer los lazos entre la empresa y las comunidades**, implementar **proyectos ambientales compartidos** y **acciones de educación ambiental** para reducir incendios y restaurar ecosistemas degradados.

Análisis Integrado

- Existe **una brecha comunicacional** entre la finca y las comunidades circundantes, evidenciada tanto por el extrabajador, el líder indígena y los trabajadores activos.
- Los **empleos generados** son valorados, pero su **naturaleza temporal** limita el impacto socioeconómico sostenido y la falta de asignación de EPP durante el desarrollo de actividades de campo como chapea y poda.
- Las **prácticas ambientales** de Limonapa son reconocidas, pero **no suficientemente difundidas** entre las comunidades.
- Los **incendios forestales** constituyen un riesgo real y recurrente; la cooperación comunitaria ha sido clave para su control, pero requiere apoyo institucional y empresarial.

Conclusiones

1. La finca Limonapa mantiene **buenas condiciones laborales internas**, con cumplimiento normativo y relaciones respetuosas, sin embargo, tiene una infraestructura, que no presta condiciones, los trabajadores se identifican como empleados de Proyecto de reforestación Limonapa S.A y no perciben mucho vínculo con maderas sostenibles, aunque recientemente reciben dirección y pago de salarios de personal de madera sostenible.
2. Los **salarios, equipos de protección personal y programas de concientización** son los principales puntos señalados.
3. Existe **débil articulación con comunidades vecinas**, en especial con la **comunidad indígena Virgen del Hato**.
4. Los incendios y la degradación ambiental representan **riesgos compartidos** que deben abordarse con **acciones sobre todo de prevención**.

5. Las comunidades reconocen la presencia de algunas empresas, aunque no conocen sobre la presencia de Limonapa, es casi imperceptible, además; reclaman **una interacción más directa y sostenida.**

Recomendaciones

1. **Establecer mesas de diálogo** con líderes comunitarios para abordar temas sociales y ambientales (Incendios provocados).
2. **Formalizar programas de entrega y control de EPP** para todos los trabajadores, incluyendo contratistas temporales.
3. **Implementar un programa conjunto de prevención de incendios** en alianza con comunidades locales y autoridades ambientales (Brigada antiincendios).
4. **Desarrollar proyectos de reforestación participativa**, priorizando zonas degradadas y áreas de amortiguamiento.
- 5. Visibilizar los logros ambientales y sociales** de la finca mediante jornadas informativas y visitas guiadas comunitarias para que conozcan más sobre la empresa.



Entrevista a habitantes de la comunidad Palestina 23.10. 2025