

05

Entorno social

Bienestar para un mejor futuro social

El bienestar comienza y termina en las personas. Por esto, generamos mejores condiciones de vida para nuestros grupos de interés, promovemos el empleo formal, la igualdad de oportunidades, y el desarrollo personal y profesional. De esta manera, cultivamos bienestar para un mejor futuro social.

+ Nuestra gente - Colaboradores

+ Nuestra gente - Comunidades



5.1 Nuestra gente

Colaboradores

(3-3) Nuestros colaboradores son el centro de la Organización y quienes hacen realidad nuestro propósito de cultivar bienestar sostenible a través de la vivencia de nuestros valores.

Entendemos la responsabilidad y el impacto que tenemos en sus vidas y en la de sus familias, y trabajamos para disponer, promover y gestionar las condiciones de reconocimiento y respeto que les permitan afrontar los retos, corporativos.



Igualdad de **oportunidades**



Desarrollo de nuestra gente



Cultivando **bienestar**



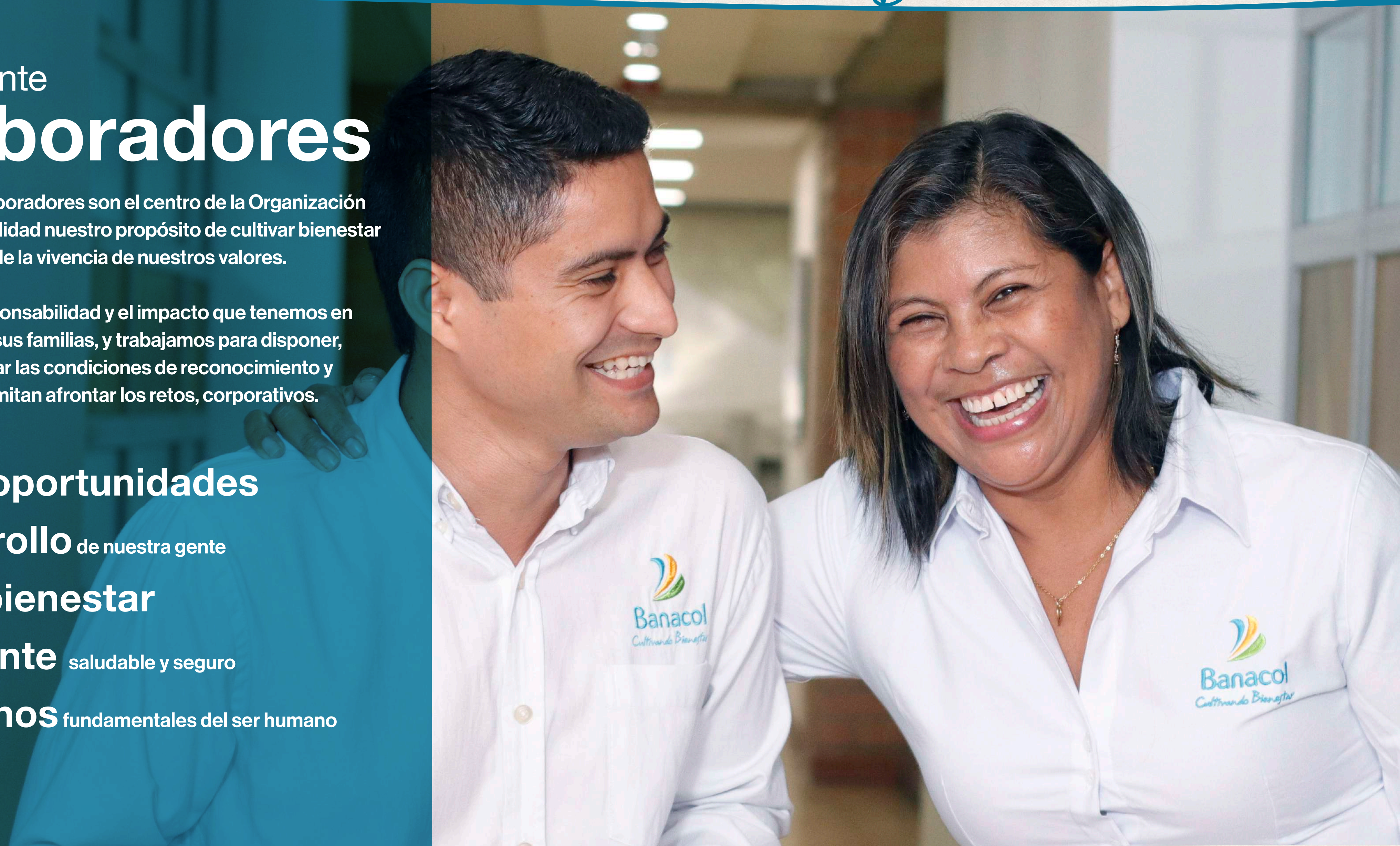
Ambiente saludable y seguro



Derechos fundamentales del ser humano



Ver cifras

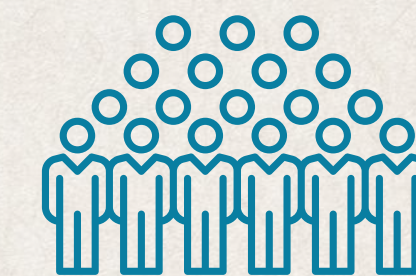




La mejor gente en el mejor lugar para trabajar

(2-7) (2-8) Esto significa que, en Banacol, contamos con un equipo humano comprometido, que trabaja con pasión y hace que las cosas pasen. Un equipo resiliente y cercano que pone lo mejor de sí para lograr los objetivos organizacionales.

Así mismo, en Banacol, trabajamos día a día para ofrecer oportunidades de crecimiento, formación, y desarrollo personal y profesional, en un ambiente de bienestar e igualdad de oportunidades.



Somos un equipo de **4.106** personas dedicadas a construir **empresa, región y país.**

Información sobre nuestra gente

Empleados por categoría

	Administrativos	398
	Operativos	3.708
	Hombres	3.524
	Mujeres	582
	A término indefinido	2.421
	A término fijo	246
	En jornada especial	1.439
	Entre 18 y 28 años	616
	Entre 29 y 39 años	1.101
	Entre 40 y 50 años	1.191
	Entre 51 y 60 años	1.056
	Mayores de 60 años	142

Total 4.106




Para ampliar esta información ingresa aquí





Porcentaje de empleados por categoría

	Administrativos	9,7%
	Operativos	90,3%
	Hombres	85,8%
	Mujeres	14,2%
	A término indefinido	59%
	A término fijo	6%
	En jornada especial	35%
	Entre 18 y 28 años	15%
	Entre 29 y 39 años	27%
	Entre 40 y 50 años	29%
	Entre 51 y 60 años	25,7%
	Mayores de 60 años	3,5%

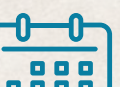
27%

tienen entre
29 y 39 años

90,3%

de nuestros
colaboradores
son operativos

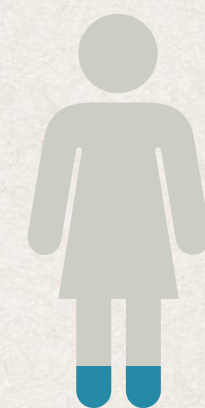
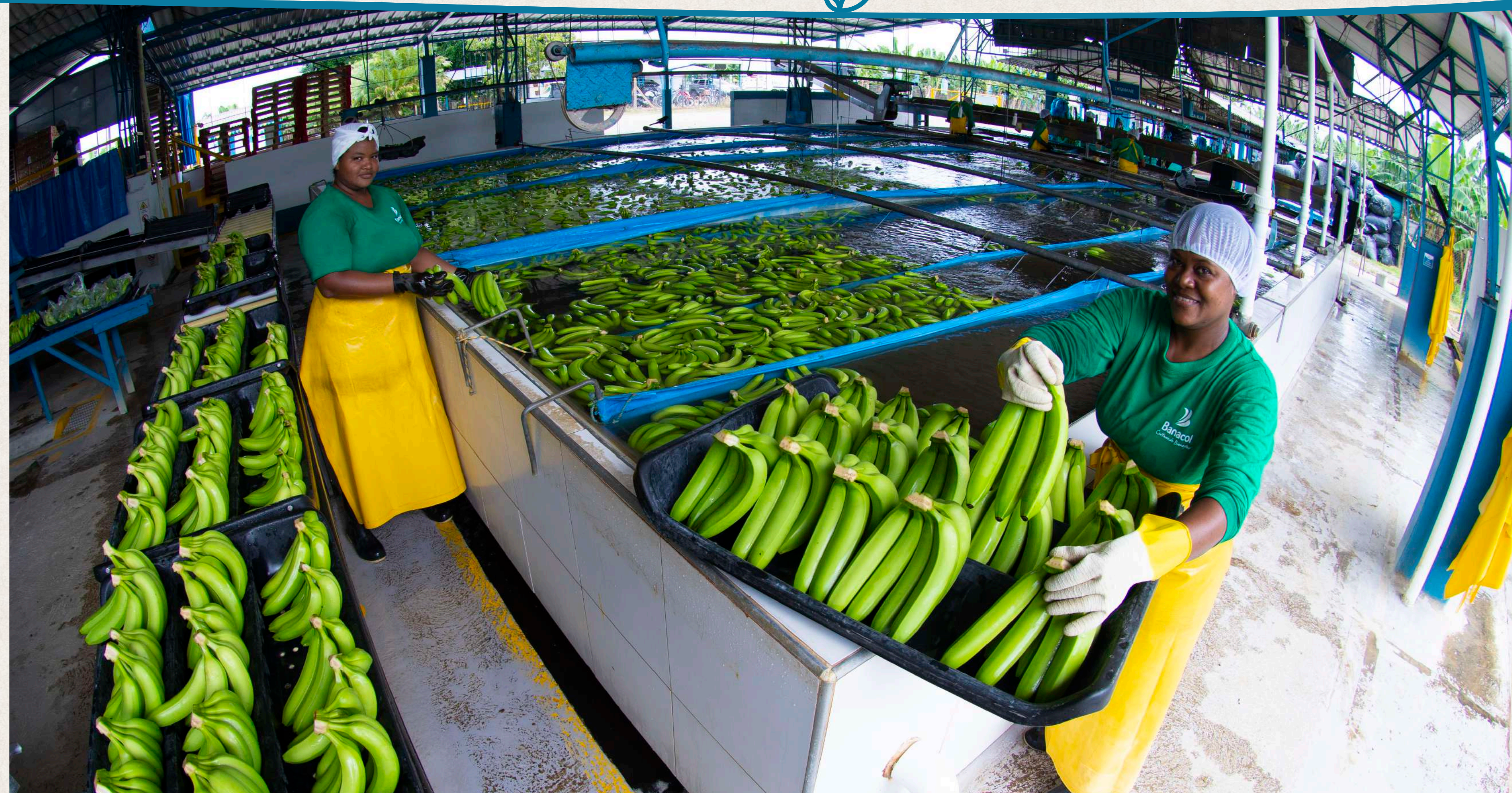
Empleados por antigüedad (HS-1)

	Menos de un año	334
	De 1 a 5 años	1.277
	De 6 a 10 años	302
	De 11 a 20 años	959
	De 20 años o más	1.234

Igualdad de oportunidades

(401-1) La equidad y la diversidad son nuestra forma de gestionar el talento humano. Muestra de ello son nuestros procesos de selección, contratación y promoción, caracterizados por el mérito y por nuestras escalas salariales, definidas por cargo sin ningún tipo de diferenciación.

Estamos comprometidos con aumentar la participación femenina en las actividades del agro, que tradicionalmente han sido masculinas. Estamos en condiciones para que las mujeres nos consideren como una opción de empleo formal, digno y estable.



12,67%

de participación femenina en fincas bananeras en 2022. Nuestro reto en 2023 es que esa participación sea del **20%**



138

jóvenes se vincularon a nuestras fincas bananeras.





María Claudina Gómez

Oficios varios - Finca Durazno Banacol

“ Soy una de las afortunadas del programa de las **400 mujeres** en el cual nos enseñaron la selección y clasificación de la fruta, además, aprendí sobre **convivencia, trabajo en equipo y actitud laboral positiva**. Tengo estabilidad económica para darle alimentación y educación a mis hijos y he podido arreglar mi casa poco a poco. Todo esto me garantiza a mí y a mi familia una **mejor calidad de vida.** ”



Ver video

Cifras de contratación y rotación

Retiros por tipo

Voluntarios	562
Pensión	69
Justa causa	42
Sin justa causa	33
Mutuo acuerdo	65
Vencimiento de contrato	246
Muerte	4
Total	1.021

Nuevas contrataciones

Entre 18 y 28 años	179
Entre 29 y 39 años	123
Entre 40 y 50 años	31
Entre 51 y 60 años	1
Mayores de 60 años	0
Hombres	60
Mujeres	274
Región - Urabá	334
Región - Área Metropolitana	0
Total	334


 Para ampliar esta información ingresa aquí

Tasa de rotación total:
24%

Tasa de rotación voluntaria:
14%

Tasa de contratación:
8%





Un enfoque integral

Durante 2022, **Urabá** fue el escenario de un **programa de formación** para todos los colaboradores, que diseñamos e impartimos en equipo con nuestro **Comité de Mujeres**. Este estuvo orientado a **sensibilizar y educar** en el significado de la **equidad de género**. También vinculamos a las **familias** mediante un concurso sobre la **corresponsabilidad en las labores del hogar**.

(406-1)
Durante 2022
se presentaron



0 casos
de discriminación
en Banacol



El **salario** promedio de nuestros empleados operativos en las **fincas bananeras** fue

1,7 veces
el **salario mínimo** en
Colombia durante 2022.

Fortalecimiento de competencias



Estamos convencidos de que el desarrollo integral de nuestra gente es una palanca para alcanzar los resultados organizacionales y alinear los propósitos de Banacol con el de los colaboradores y sus familias. De esta manera, construimos empresa, país y región.

Lo que nos llenó de orgullo



Certificamos a

302

personas en competencias para labores de cosecha, control de plagas, selección y empaque

en nuestras **fincas bananeras.**

Realizamos programas

de **salud mental, prevención del cáncer y momentos saludables,** para aprender a cuidar nuestra salud y aprender a “leer” las

señales de nuestro cuerpo.



Bienestar de nuestra gente



A través del programa

“Mi Finca, mi casa”

promovemos buenas prácticas administrativas y ambientales; reforzamos el buen uso y cuidado de las instalaciones, y mejoramos el clima laboral.



En el marco de la

Semana de la Salud,

en la región de Urabá, tuvimos una **caminata deportiva.**



Después de dos años con restricciones en cuanto a número de personas reunidas al mismo tiempo en un mismo lugar, en 2022, tuvimos de nuevo nuestras

fiestas de Navidad.

Esto significó para nosotros un **reencuentro maravilloso con nuestros colaboradores** en un ambiente de sana diversión, que nos permitió festejar otra vez como la

familia que somos.



En Urabá, disfrutamos del

Torneo de Fútbol

con **840** participantes, de **39 equipos**, de las diferentes empresas de nuestro **Grupo Empresarial en Urabá.**

Permisos parentales (401-3)

Hombres que disfrutaron licencia por paternidad	120
Mujeres que disfrutaron licencia por maternidad	47
Hombres que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su licencia de paternidad	116
Mujeres que se reincorporaron al trabajo después de finalizar licencia por maternidad	30
Hombres que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	94
Mujeres que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	28
Tasa de regreso al trabajo	87,4%
Tasa de retención	73%

Ambiente saludable y seguro

(403-1) En 2022, desarrollamos actividades de promoción y protección de la salud de los colaboradores para fortalecer los estándares y las prácticas seguras, previniendo accidentes y enfermedades laborales.

Con nuestros equipos de COPASST, identificamos condiciones inseguras para intervenirlas y reforzar en nuestro equipo humano el tema del autocuidado, como la mejor herramienta de prevención.

Realizamos la medición del riesgo psicosocial para identificar las condiciones intra y extralaborales que pueden convertirse en un factor de riesgo mental. Esto nos permitió fortalecer líneas de trabajo e implementar acciones adicionales.



Dentro del programa **Fincas de Bienestar**, realizado en **12 fincas de banano**, obtuvimos una disminución del

8,4%  de accidentalidad.



(403-4) El **100%** de los empleados están representados en los **comités de salud y seguridad en el trabajo.**



Nuestra evaluación anual del **Sistema de seguridad y salud en el trabajo** tuvo un promedio de

96,25%  de cumplimiento, lo que demuestra nuestro compromiso con procurar **ambientes seguros.**



Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de víctimas mortales

Número de accidentes	1.437
Días de ausencia por accidentes	16.140
Tasa de accidentalidad	2,92
Número de enfermedades laborales diagnosticadas en el año (nuevas)	3
Días de ausencia por enfermedades laborales	652
Total de accidentes no incapacitantes	105
Total de muertes por accidente	0
Total de muertes por enfermedad laboral	0
Número de incapacidades por enfermedad común	72.617
Horas trabajadas	10.267.285
Días trabajados	1.007.862
Días perdidos (sin incluir vacaciones o permisos sindicales)	87.297
Índice de frecuencia de accidentes/K	33,6
Índice de severidad días perdidos/K	377,3
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo incapacitantes	31,1
Eventos de ausencia por causas de salud	14.989
Índice de frecuencia de ausentismo	350
Índice de severidad de ausentismo	2.041



Desafíos

- **Diseñar y protocolizar** en dos fincas el Programa de Calistenia.
- Continuar con el programa **Fincas de Bienestar**, en aquellas fincas con mayor accidentalidad, junto a nuestra ARL.
- Trabajar por una **mayor participación femenina** en el sector productivo de banano, hasta alcanzar una participación del 20%, a través del programa **Mujeres AgrOrgullosas**.
- Apostarle al relevo generacional, mediante la contratación de **100 jóvenes** sin experiencia en los procesos de cultivo.



5.2 Nuestra gente

Comunidades

Cultivamos un mejor futuro social

(3-3) Nuestro enfoque de sostenibilidad tiene como eje filosófico el propósito de cultivar bienestar para un mejor futuro social de nuestros empleados, sus familias, las comunidades ubicadas en las zonas donde operamos y otros actores estratégicos con los que nos relacionamos como grupo empresarial.

La Fundación GreenLand (FGL) es la encargada de implementar nuestra estrategia de gestión social, a partir de un modelo enfocado en el fortalecimiento de la familia y su rol decisivo en los cambios sociales, del barrio como escenario de los procesos comunitarios transformadores y de las comunidades como articuladoras de las acciones que adelantamos en los territorios donde estamos presentes.



Una gestión positiva

(413-1) Nuestra operación, que incluye el 90,09% de participación de la comunidad local, a través de reuniones comunitarias, talleres de cocreación social, formación y análisis de necesidades, nos permite estrechar lazos para generar resultados con mayor impacto.



Beneficiarios

49.294

La Gestión Social que realizó la Fundación GreenLand (FGL), durante el 2022, se desarrolló **en conjunto con las comunidades**, con la ayuda de socios locales, regionales, nacionales e internacionales, entre privados y públicos.

Cada año hacemos seguimiento a las expectativas y a los impactos de nuestra **Gestión Social**, mediante un mecanismo de PQRSF, a través de la **Línea de Transparencia** de nuestro Grupo Empresarial.

Cuatro pilares para gestionar el desarrollo social y territorial

Pilar 1

Formación para la vida
(HS-5)



Beneficiarios

15.683

Yulitza David

Participante programa
Talentos GreenLand

“A lo largo de mi vida socializar siempre ha sido muy complicado, y **gracias a este programa**, a las tutoras y a mis compañeros, aprendí a soltarme un poco en público y a **trabajar en equipo**.

Apostarle a la **juventud** es apostarle al **éxito**, ya que nosotros como jóvenes estamos abiertos a **nuevos conocimientos** y formaciones para nuestro futuro y el **futuro de nuestra región**. ”



Yulman Rodríguez

Beneficiaria Programa
Salud para el bienestar
de las familias

“Se siente **gratificante** que en una etapa de nuestra vida tan especial como lo es **la gestación vayan contigo** de la mano acompañándote, mostrándonos realmente **el camino que debemos llevar**, mostrándonos cómo debemos alimentarnos, me siento muy orgullosa de **pertenecer a esta compañía.**”



Ver video

Pilar 2

Salud para el bienestar
de las familias
(HS-6)



Beneficiarios

21.903

Pilar 3

Deporte social
y competitivo / cultura
(HS-7)



Beneficiarios
5.180



Sofía Rodríguez

Futbolista del Programa
de Deporte social
y competitivo

“ Vengo desde Capurganá y decidí con mi mamá que me trajera a **Urabá**, porque yo quería salir adelante en **este deporte** y he evolucionado bastante. Me sueño ser como Cristiano Ronaldo porque tiene una **disciplina** impresionante, buen físico, buen control y hace muchos goles. Quiero agradecer a la **Fundación GreenLand (FGL)** porque mi futuro en el fútbol va **para adelante**. ”






Pilar 4

Vivienda más allá de las paredes e infraestructura comunitaria (203-1)



Beneficiarios
6.528

(infraestructura y vivienda - servicios asociados)

 [Amplía estas cifras aquí.](#)

Tres caminos para cultivar un futuro social sostenible

La gestión social de nuestra Fundación GreenLand (FGL) tiene como misión el generar un impacto positivo en nuestras comunidades, de manera transparente y cercana, en alianza con entidades públicas, privadas y de cooperación internacional, en tres direcciones:

(203-1)

El **100%** de los recursos que invertimos son para **inversión social**, esto quiere decir que destinamos el dinero de forma directa en las **comunidades donde operamos**. Esto no constituye arreglos comerciales, aportes en especie o pro bono.

Desarrollar en las personas, **habilidades para la vida**, consciencia y un cambio de mentalidad, a favor de sus proyectos personales y de la importancia del **rol de la mujer** en todos los ámbitos.



Entregar a cada uno de los **miembros de la familia** la **corresponsabilidad en la formación para la vida**, la vivienda como un derecho y un logro de todos, **la prevención en salud y el deporte** como una alternativa de ocupación del tiempo libre y una **herramienta de transformación social**.

Fortalecer en los **líderes barriales y comunitarios** las competencias de **trabajo solidario** y colaborativo, la consciencia ambiental y el **acompañamiento en el desarrollo de infraestructura comunitaria**.

Así lo hicimos

La Gestión Social que realizó la Fundación GreenLand (FGL), durante el 2022, se desarrolló en conjunto con las comunidades, con la ayuda de socios locales, regionales, nacionales e internacionales, entre privados y públicos.



Llegamos al **100%** de las fincas con la estrategia “**Feria de servicios y formación**”, que nos acercó a todos los empleados de la producción agrícola, a través de la **formación en finanzas saludables y salud sexual sana y reproductiva**, la cual se fortaleció desde el Comité de Mujeres con la formación en equidad.



Retomamos los festivales de salud **barrial** para llevar servicios especializados a los empleados y a sus familias, llegando a **6.741** servicios de salud y a **897** jugadores en el Torneo de Fútbol, como mecanismo de interrelación entre la **empresa y las comunidades.**

Mediante el proyecto **Buen Vecino**, contribuimos al mantenimiento de buenas relaciones con las comunidades, en compañía de **66 Juntas de Acción Comunal y los líderes**, mediante el fortalecimiento de su capacidad de gestión, la ejecución de **proyectos que mejoran la calidad de vida** y la participación en el desarrollo de los territorios.



Iniciamos el desarrollo del **programa Talentos GreenLand**, en el que participaron y se beneficiaron **252 jóvenes de Urabá**, lo que nos permitirá gestionar y apalancar nuestro reto de **empalme generacional.**



Trabajamos en equipo con las **alcaldías**, las gobernaciones y las instituciones educativas, alrededor del **trabajo colaborativo** para un entorno sostenible.

Continuamos con la **sensibilización** y formación preventiva del **Fusarium Raza 4** en las comunidades vecinas.

Seguimos sembrando, en niños y jóvenes de la comunidad, conciencia por el cuidado y el **enriquecimiento del medioambiente**. Este año, llegamos a **182** niños y jóvenes, con nuestro programa **Guardianes Ecológicos** y a las comunidades vecinas con la siembra de árboles.

Iniciamos la ejecución del proyecto de **Mejoramiento de Vivienda** para trabajadores bananeros, a través de subsidios asignados a **75** empleados, de los cuales **28** reformaron sus viviendas.

Logros

Posicionamiento del proyecto Guardianes ecológicos, en las comunidades vecinas y siembra de 852 árboles, 50 de ellos endémicos y/o en vía de extinción.

Siembra de **852** árboles, de los cuales 50 eran endémicos y/o estaban en vía de extinción.

Fortalecimiento de nuestras relaciones con las comunidades, a través de nuestra iniciativa Buen Vecino.

Desarrollo de **6** Festivales de Salud que beneficiaron a **6.741** personas.

Implementación del proyecto Centro de iniciación y formación deportiva, atendiendo a

245 niños, de 6 a 15 años, y a

400 niños en Vigía del Fuerte.

Fortalecimiento de la estrategia del pilar de Formación de la Fundación GreenLand (FGL).

Consolidación de **11** alianzas con entidades públicas, privadas y de cooperación nacional e internacional.

Desafíos

Comunidad interna



Salud

250
asesorías
nutricionales.

Aumentar en un
10%
la cobertura
de **Hábitat
Saludable**.

Deporte

CIFD Integral
200 niños.

20
talentos deportivos
de alto rendimiento
apoyados.

Aumentar el
10%
de la participación
de mujeres
en procesos
formativos en
fútbol, voleibol y
atletismo.

Formación

Formación
en finanzas
personales para:

100
familias y **50%** de
las fincas.

100
Guardianes
Ecológicos
y siembra de **200**
árboles.

200
jóvenes en
**Talentos
GreenLand**.

Vivienda e infraestructura

30
mejoramientos
construidos
o postulados.

Mejoramiento
o construcción
de 1 CIC.



Comunidad vecina



Salud

100
asesorías
nutricionales.

Aumentar en un
10%
la cobertura
de **Hábitat
Saludable**.

Deporte

CIFD Integral
100 niños.

Formación

100
Guardianes
Ecológicos
de 4 comunidades.

Siembra de
800
árboles.

Implementar **30** proyectos con las **comunidades vecinas**, para el **fortalecimiento de sus capacidades** en el marco de los pilares de la Fundación GreenLand (FGL).