

**Informe de
sostenibilidad
2022**



**Cultivamos
el presente para
un futuro
sostenible**

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 GreenLand, 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 GreenLand, 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 **4.829** personas dedicadas a construir empresa, región y país.

Información sobre nuestra gente

 [Para ampliar esta información ingresa aquí](#)

Empleados por categoría	 Banacol	 wakate	 agriplast	 CFS LOGISTICS	CONTROL B	Soporte Corporativo	 GreenLand
 Administrativos	398	42	60	209	46	168	923
 Operativos	3.708	198	0	0	0	0	3.906
 Hombres	3.524	179	55	180	42	70	4.050
 Mujeres	582	61	5	29	4	98	779
 A término indefinido	2.421	209	60	209	46	168	3.113
 A término fijo	246	31	0	0	0	0	277
 En jornada especial	1.439	0	0	0	0	0	1.439
Entre 18 y 28 años	616	101	15	44	11	19	806
Entre 29 y 39 años	1.101	90	17	92	14	66	1.380
 Entre 40 y 50 años	1.191	37	16	38	13	38	1.333
Entre 51 y 60 años	1.056	12	9	26	7	37	1.147
Mayores de 60 años	142	0	3	9	1	8	163
Total	4.106	240	60	209	46	168	4.829

Porcentaje de empleados por categoría

	Banacol	wakate	agriplast	CFS LOGISTICS	CONTROL B	Soporte Corporativo	GreenLand
Administrativos	9,7%	17,5%	100%	100%	100%	100%	19,1%
Operativos	90,3%	82,5%	0%	0%	0%	0%	80,9%
Hombres	85,8%	74,6%	91,7%	86,1%	91,3%	41,7%	83,9%
Mujeres	14,2%	25,4%	8,3%	13,9%	8,7%	58,3%	16,1%
A término indefinido	59%	87,1%	100%	100%	100%	100%	64,5%
A término fijo	6%	13%	0%	0%	0%	0%	5,7%
En jornada especial	35%	0%	0%	0%	0%	0%	29,8%
Entre 18 y 28 años	15%	42,1%	25%	21%	24%	11,3%	16,7%
Entre 29 y 39 años	27%	37,5%	28,3%	44%	30,4%	39,3%	28,6%
Entre 40 y 50 años	29%	15,4%	26,7%	18,2%	28,3%	22,6%	27,6%
Entre 51 y 60 años	25,7%	5%	15%	12,4%	15,2%	22%	23,7%
Mayores de 60 años	3,5%	0%	5%	4,3%	2,2%	4,8%	3,4%

4.829
empleados
en GreenLand

28,6%
tienen entre
29 y 39 años

Empleados por antigüedad (HS-1)

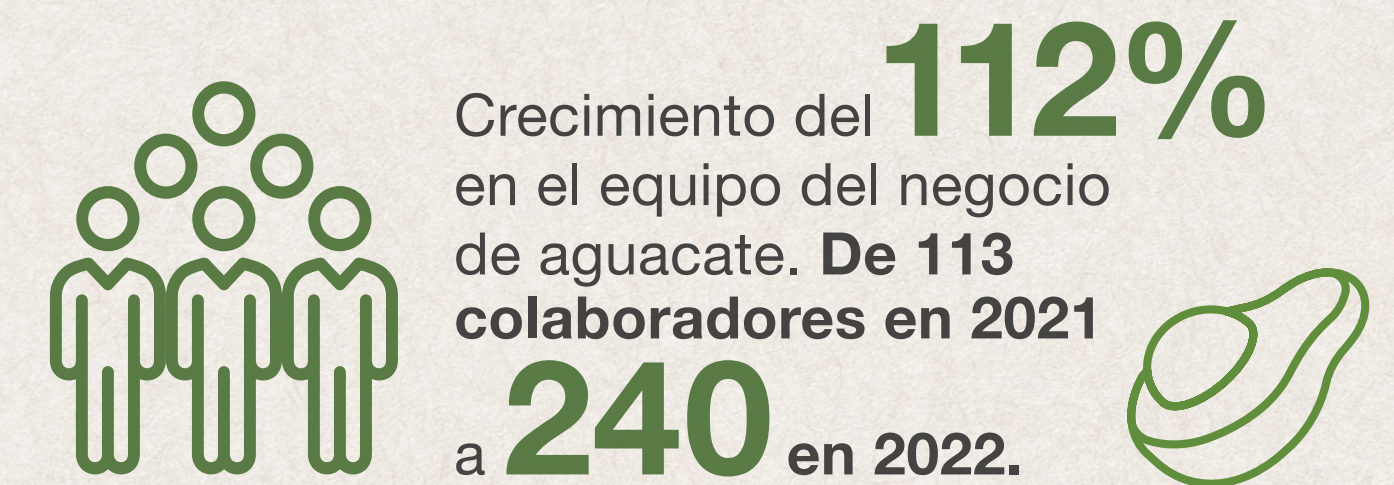
Menos de un año	334	174	8	174	41	26	615
De 1 a 5 años	1.277	64	22	64	5	66	1.526
De 6 a 10 años	302	1	9	1	0	21	375
De 11 a 20 años	959	0	15	0	0	33	1.034
De 20 años o más	1.234	1	6	1	0	22	1.279

3.906
empleados
operativos,
la mayor parte
en Banacol.

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.





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 mi y a mi familia una **mejor calidad de vida.** ”

 Ver video

Cifras de contratación y rotación

Para ampliar esta información ingresa aquí

Retiros por tipo



Voluntarios	562	224	8	22	1	17	834
Pensión	69	0	0	0	0	3	72
Justa causa	42	89	0	4	1	1	137
Sin justa causa	33	0	0	5	1	7	46
Mutuo acuerdo	65	0	0	0	0	3	68
Vencimiento de contrato	246	1	0	0	0	0	247
Muerte	4	0	0	0	0	0	4
Total	1.021	314	8	31	3	31	1.408

Tasa de rotación total:
29%

Tasa de rotación voluntaria:
17%

Nuevas contrataciones

Entre 18 y 28 años	179	88	7	15	9	5	303
Entre 29 y 39 años	123	58	1	13	12	16	223
Entre 40 y 50 años	31	24	0	4	12	5	76
Entre 51 y 60 años	1	4	0	0	7	0	12
Mayores de 60 años	0	0	0	0	1	0	1
Hombres	60	36	8	29	38	10	181
Mujeres	274	138	0	3	3	16	434
Región - Urabá	334	0	8	32	41	0	589
Región - Área Metropolitana	0	0	0	0	0	26	26
Total	334	174	8	32	41	26	615

Tasa de contratación:
13%



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 GreenLand



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 del Grupo Empresarial y de sus negocios 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.**



En alianza con el **SENA** graduamos a

7

personas en procesos técnicos de **manufactura de alta competencia** para nuestra

fábrica en Agriplast.



En **CFS Logistics**

desarrollamos un programa con la participación de

45

líderes sobre **comunicación, liderazgo, empoderamiento, planeación y control de tareas.**



100%

de los líderes de

Wakate

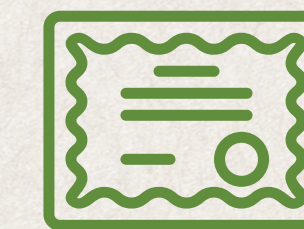
participaron en un **programa de fortalecimiento del trabajo en equipo** y la construcción de propósito común.

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.



40

colaboradores de CFS Logistics

certificados

en **competencias laborales y control de tareas.**

Jhonny Alexander Soto

Asistente de Gestión Humana Wakate

“ Entré como operario y mentalizado a buscar la **oportunidad de ascender** y tener otro cargo. Estuve siempre con la actitud de **colaborar** a quien lo necesitara, por eso, me pidieron hacer un reemplazo en el área administrativa y a lo dos meses me ofrecieron la posibilidad de ser **Auxiliar Administrativo**. En este tiempo he aprendido demasiado. Algo que me ha caracterizado es **ser responsable** y muy juicioso. Hoy me doy cuenta que el esfuerzo ha valido la pena, ahora **veo esos frutos**. ”

 Ver video





Bienestar de nuestra gente



En 2022 lanzamos el programa **Wakate Activo**, en el que nuestros colaboradores tuvieron la posibilidad de **integrarse**, a través de actividades de esparcimiento, deporte, competencia y trabajo en equipo.



Con las dos iniciativas:

Wakate también es tu casa, y Mi finca, mi casa de Banacol, promovemos buenas prácticas administrativas y ambientales, reforzamos el buen uso y cuidado de las instalaciones, y mejoramos el clima laboral.



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**.



En el marco de la **Semana de la Salud**, en la región de Urabá, tuvimos una **caminata deportiva**.

Montos de los beneficios (401-2)



Beneficios convencionales

COP
3.781.077.034



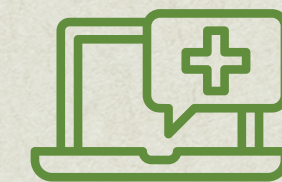
Prima de vacaciones

COP
1.615.549.070



Cumplimiento de objetivos corporativos

COP
1.669.393.465



Auxilio de incapacidades

COP
66.934.174



Otros auxilios

COP
86.591.040

Permisos parentales (401-3)



CONTROL B



	Banacol	wakate	agriplast	CFS LOGISTICS	CONTROL B	Soporte Corporativo	GreenLand
Hombres que disfrutaron licencia por paternidad	120	1	2	8	0	2	133
Mujeres que disfrutaron licencia por maternidad	47	0	0	1	0	3	51
Hombres que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su licencia de paternidad	116	1	2	8	0	2	129
Mujeres que se reincorporaron al trabajo después de finalizar licencia por maternidad	30	0	0	1	0	3	34
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	0	1	5	0	0	100
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	0	1	0	0	0	29
Tasa de regreso al trabajo	87,4%	100%	100%	100%	NA	100%	88,6%
Tasa de retención	73%	0%	100%	55,6%	NA	0%	70,1%

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.



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.**

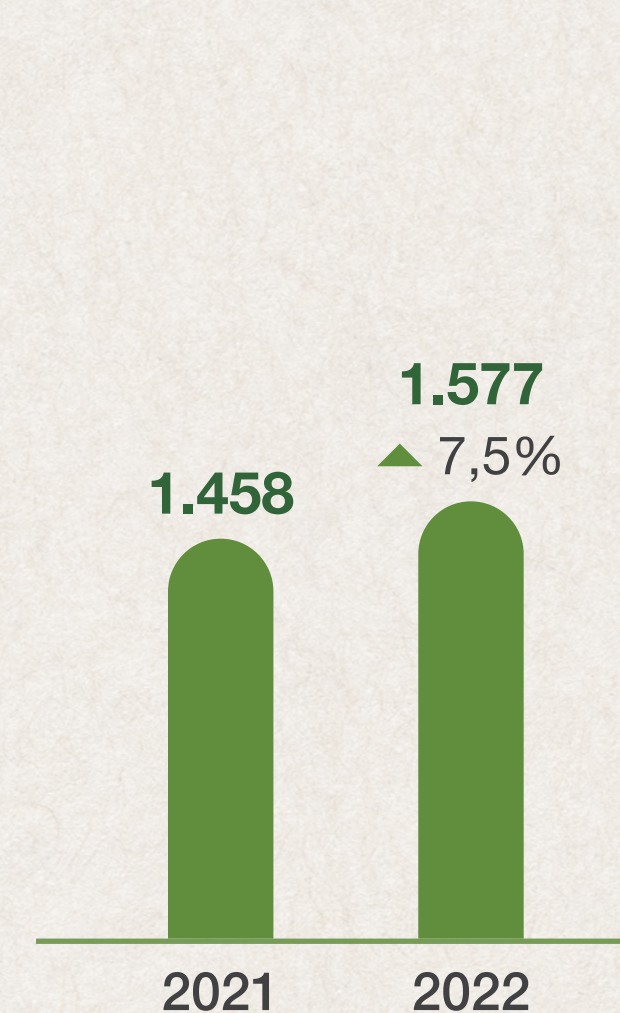


A pesar de tener un incremento general de un 7,5% de accidentes de trabajo respecto al año anterior, **tuvimos una disminución en la severidad del 31,9%**. Seguimos identificando e interviniendo los riesgos, **manteniendo nuestra meta** de disminución en el periodo 2021-2024.

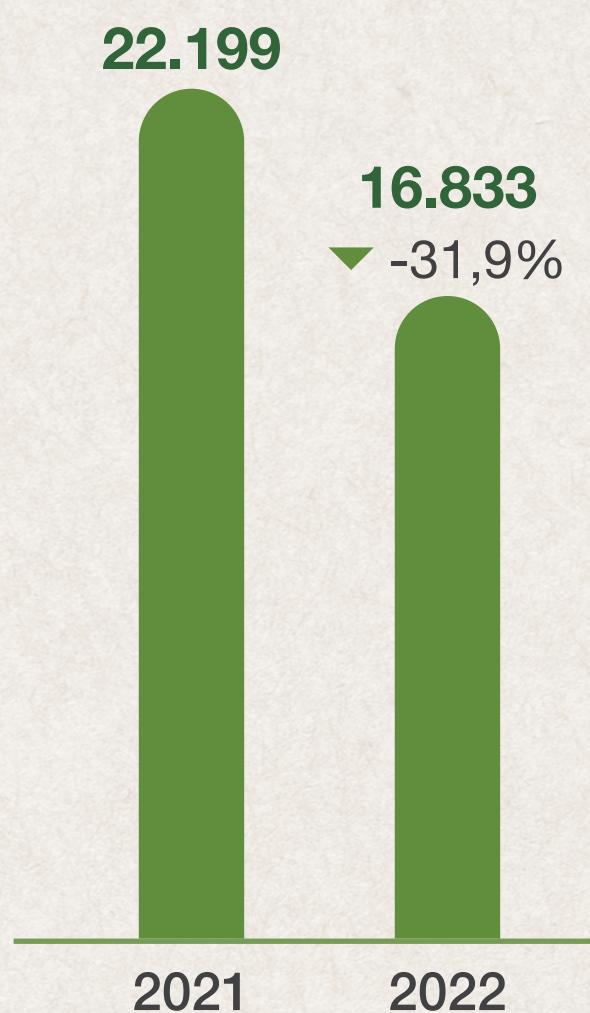


1.180 inspecciones de salud y seguridad en el trabajo nos permitieron un cumplimiento del **94,17%**

Índice de frecuencia



Índice de severidad





Acciones desarrolladas para mejorar nuestro indicador de severidad

1. Microfocalización del ausentismo recurrente.
2. Oportunidad en la atención de casos por parte de las entidades de salud.
3. Mesas de trabajo con la EPS y la ARL.
4. Programa Fincas de Bienestar.
5. Seguimiento de casos.



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

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

	 Banacol	 wakate	 CFS LOGISTICS	CONTROL B	 agriplast	Soporte Corporativo
Número total de trabajadores	4.097	230	209	46	60	169
Número de accidentes	1.437	90	20	4	21	5
Días de ausencia por accidentes	16.140	189	297	15	152	40
Tasa de accidentalidad	2,92	3	0,8	1	3	0,25
Número de enfermedades laborales diagnosticadas en el año (nuevas)	3	0	0	0	0	0
Días de ausencia por enfermedades laborales	652	0	0	0	0	0
Total de accidentes no incapacitantes	105	32	2	1	0	1
Total de muertes por accidente	0	0	0	0	0	0
Total de muertes por enfermedad laboral	0	0	0	0	0	0
Número de incapacidades por enfermedad común	72.617	1.390	1.290	55	488	761
Horas trabajadas	10.267.285	511.259	690.763	100.508	221.142	428.990
Días trabajados	1.007.862	71.760	65.208	11.316	14.760	41.574
Días perdidos (sin incluir vacaciones o permisos sindicales)	87.297	1.606	1.419	70	653	784
Índice de frecuencia de accidentes/K	33,6	42	7	10	23	3
Índice de severidad días perdidos/K	377,3	89	103	36	165	22
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo incapacitantes	31,1	27	6	7	23	2
Eventos de ausencia por causas de salud	14.989	198	245	14	129	97
Índice de frecuencia de ausentismo	350	93	85	33	140	54
Índice de severidad de ausentismo	2.041	754	493	167	709	439



- **Implementar el Programa de Seguridad y Salud**, basado en el comportamiento, para medir la interiorización de la cultura del cuidado.
- Fortalecer la **cultura de liderazgo firme, pero cercano**, en 100 líderes de la organización.

De manera transversal



- Realizar en **Banacol, CFS Logistics, Agriplast y Control B**, de la mano del **Comité de Mujeres**, actividades de promoción de la **igualdad de oportunidades**.



- **Disminuir los accidentes de trabajo un 7%**, durante el período 2021-2024, en todos nuestros negocios.



- **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.

Desafíos



- Conformar el Comité de igualdad de oportunidades, **Equi Wakate**.
- Formar en **igualdad de oportunidades** y realizar el concurso de corresponsabilidad en las labores del hogar, a todos los colaboradores administrativos y operativos.



- **Certificar a 60 colaboradores** en las competencias laborales de soldadura, operación de grúa, capitanes y ayudantes de remolcador.
- Obtener la **licencia C3** para **12 colaboradores**.



- Duplicar la **participación femenina** pasando del **10% al 20%**.



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.

 Haz clic para ver Anexo 1



Beneficiarios
52.211



Inversión social
COP
12.902 millones



Proyectos totales
71

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
16.634



Inversión social
COP
1.102 millones

Beneficiarios por negocio

Banacol
15.683

wakate
416

CFS LOGISTICS
126

Soporte corporativo
409

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. ”

[Ver video](#)





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

22.836



Inversión social COP

1.043 millones

Beneficiarios por negocio



Banacol

21.903



wakate

844



86

Soporte corporativo

3

Pilar 3

Deporte social y competitivo / cultura (HS-7)



Beneficiarios
5.751



Inversión social
COP
3.728
millones

Beneficiarios por negocio

 **Banacol**
5.180

 **wakate**
537

 **CFS**
LOGISTICS
34

Soporte
corporativo
0



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.** ”

 [Ver video](#)



Ana Carolina Buitrago
Beneficiaria Programa Buen vecino

“Con **Wakate** hay muchas oportunidades para todos.

Con **Guardianes Ecológicos** los niños han aprendido a **amar la naturaleza.**”

Ver video

Pilar 4

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



Beneficiarios
6.990

(infraestructura y vivienda - (servicios asociados))



Inversión social
COP
7.028 millones

Beneficiarios por negocio

Banacol
6.528

wakate
232

CFS
LOGISTICS
221

Soporte corporativo
9

(203-1) (203-2)
Conoce los impactos económicos significativos.

Amplía estas cifras aquí.

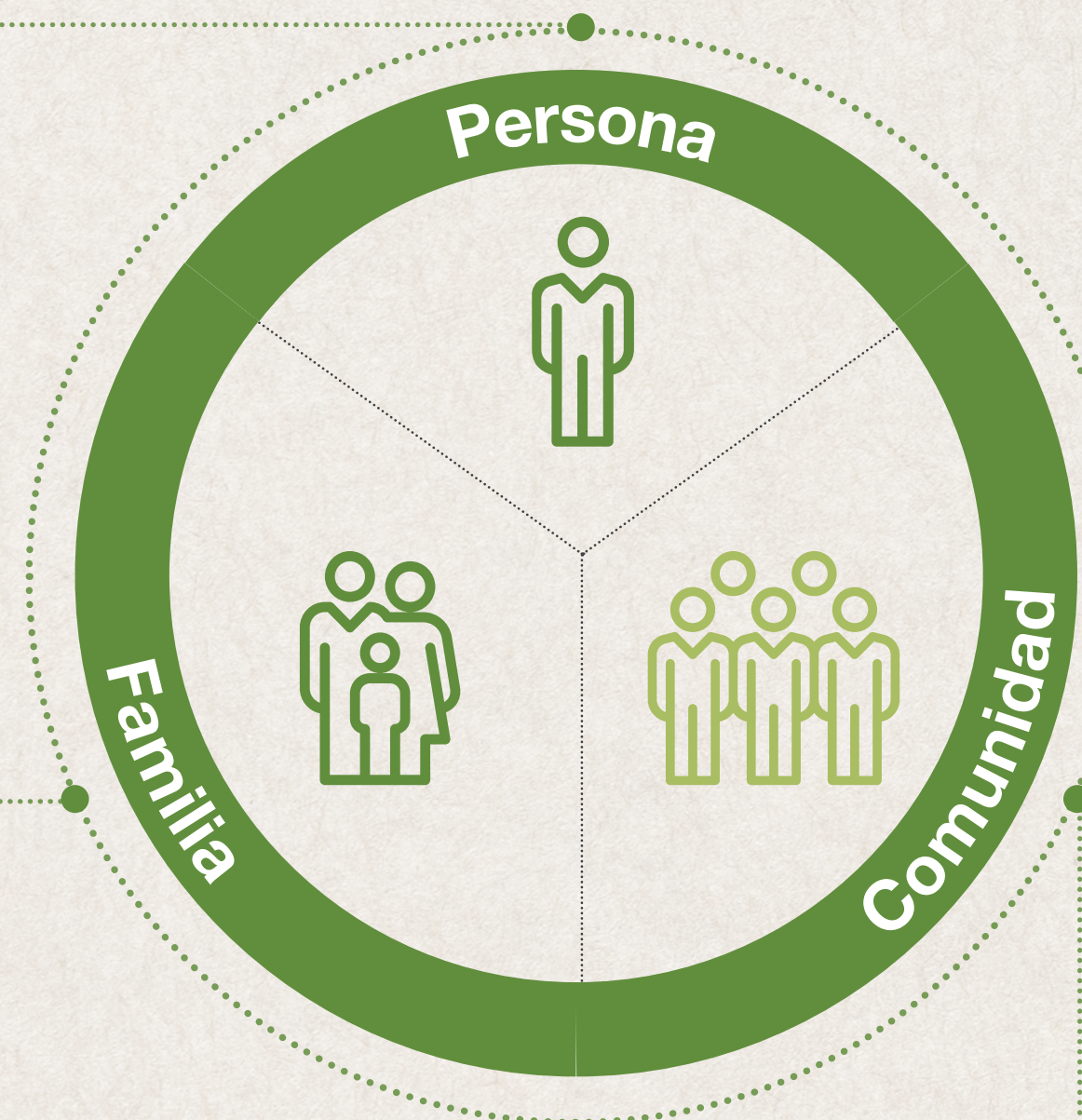
Tres caminos para cultivar un futuro social sostenible

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 invertimos 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, **consciencia 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.



Continuamos consolidando la estrategia social en Caldas, a través de los **Festivales de Salud, el Torneo de Fútbol, Wakate Activo, el diálogo constante** con las comunidades y la formación de líderes.



Trabajamos en equipo con las alcaldías, los consejos de Gobierno y las instituciones educativas, **alrededor del cuidado del agua.**



Durante este año con nuestro programa de **Guardianes Ecológicos** impactamos a **183** niños. Además, de la mano de las comunidades, sembramos **303** árboles y realizamos una visita de **reconocimiento a nuestra finca como práctica de cuidado.**



A través del **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF**, ejecutamos la segunda fase del programa **Generaciones Sacúdete**, que nos acercó a **180** jóvenes y adolescentes del corregimiento de Nueva Colonia, entre **14 y 28** años, a partir de **metodologías disruptivas de acompañamiento** a procesos y formulación de proyectos de vida.



Con el proyecto **Jóvenes resilientes** buscamos fortalecer en **125** jóvenes de **Nueva Colonia sus habilidades psicoemocionales**, de liderazgo y uso del tiempo libre, además de **acompañarlos en iniciativas de entornos protectores** y darles acceso a oportunidades económicas.

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.

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.

Desarrollo de **6** Festivales de Salud que beneficiaron a

6.741 personas.

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.



Creación de un nuevo espacio de infraestructura comunitaria, en el marco del acompañamiento al desarrollo de las comunidades con el mejoramiento y la intervención de la caseta comunitaria de la Vereda El Cardal, del municipio de Neira, que benefició a **232** personas.

Fortalecimiento del proyecto Buen Vecino, en compañía de **8** Juntas de Acción Comunal, de los municipios de Neira y Aranzazu, permitiendo el desarrollo de las capacidades en las comunidades de base.

Implementación del proyecto de formación deportiva en **8** instituciones educativas, beneficiando a **191** niños de centros educativos rurales.

Consolidación de **4** alianzas, principalmente con la institucionalidad pública y los entes educativos.

Desarrollo de actividades de recreo deportivas, como el Festival de los Vientos, evento promovido en el marco cultural, que contribuyó a fortalecer los lazos familiares y el sano esparcimiento entre vecinos. En esta actividad, participaron **140** personas, entre niños y adultos.



Mejoramiento de vivienda para **1** empleado.

Fortalecimiento del proyecto Guardianes Ecológicos, en las comunidades vecinas.

Fortalecimiento del proyecto Buen Vecino.

60 asistentes a los Festivales de Salud, beneficiándose de atención médica en especialidades como Pediatría, Odontología, Ginecología, Optometría, Nutrición, higiene oral y vacunación, así como de actividades recreativas.





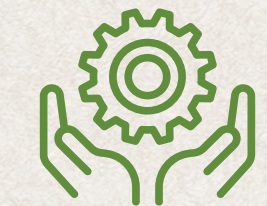
2 alianzas institucionales y estratégicas en el ámbito **ambiental y social**.

Desafíos GreenLand

Implementación de un **aula vivero**, que contribuya al **cambio climático de las comunidades**.



Gestionar el **100%** de los recursos para los **planes sociales de las empresas del Grupo productoras**, propias y con sociedad.



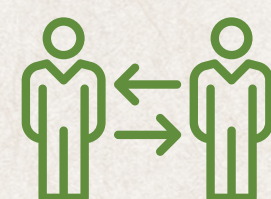
Continuar con el **fortalecimiento de las relaciones institucionales y comunitarias** con nuestros grupos de interés.



Plan de comunicación para el **contenido público** sobre los resultados de la Fundación GreenLand (FGL), a través de **15 historias transformadoras** de la región.



Consolidar la estrategia de empalme generacional **Talentos GreenLand**, con hijos, hijastros y nietos mayores de 15 años, de empleados del Grupo GreenLand.



Acercamiento de los hijos, hijastros y nietos menores de 15 años a la **Cultura GreenLand** y a su visión de la sostenibilidad.

Consolidar la estrategia de empalme generacional **Talentos GreenLand**, con hijos, hijastros y nietos mayores de 15 años, de empleados del Grupo GreenLand.



Continuar con la **consolidación de la conexión** y la **gestión en Banacol de los planes sociales** de la comunidad interna y de la vecina.



Alinear las condiciones **normativas socioambientales** con los planes sociales.



Desarrollar un **plan inmersivo** para líderes administrativos y líderes comunitarios: **Vive la Fundación GreenLand (FGL) por un día**.



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).



Comunidad interna



Salud

Desarrollo de la iniciativa Momentos Saludables, de manera presencial.

Deporte

Aumentar el **10%** de la participación de mujeres en procesos formativos.

Formación

20 Guardianes Ecológicos.

Siembra de **20** árboles.



Comunidad vecina

Formación

150 Guardianes Ecológicos de 8 comunidades.

Siembra de **400** árboles.

Implementar **4** proyectos con las **comunidades vecinas**, para el **fortalecimiento de sus capacidades** en el marco de los pilares de la Fundación GreenLand (FGL).





Comunidad interna



Salud

25
asesorías
nutricionales.

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

Deporte

CIFD Integral
50 niños.

1
talento deportivo
de alto rendimiento
apoyado.

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

Formación

20
Guardianes
Ecológicos.

20
jóvenes en
Talentos
GreenLand.

Vivienda e infraestructura

5
mejoramientos
construidos
o postulados.



Comunidad vecina

Salud

15
asesorías
nutricionales.

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

Deporte

CIFD Integral
25 niños.

Formación

50
Guardianes
Ecológicos
de 1 comunidad.

Siembra de
50
árboles.

Implementar **1** proyecto con las **comunidades vecinas**, para el **fortalecimiento de sus capacidades** en el marco de los pilares de la Fundación GreenLand (FGL).



Comunidad interna



Salud

25
asesorías
nutricionales.

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

Deporte

1
talento deportivo
de alto rendimiento
apoyado.

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

Formación

10
Guardianes
Ecológicos.

5
jóvenes en
Talentos
GreenLand.

Siembra de
100
árboles.

Vivienda e infraestructura

5
mejoramientos
de vivienda.



Comunidad vecina



Salud

15
asesorías
nutricionales.

Aumentar en un
30%
la cobertura
de **Hábitat
Saludable.**

Deporte

CIFD Integral
25 niños.

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

Formación

50
Guardianes
Ecológicos
de 1 comunidad.

Siembra de
50
arbustos.

Implementar **1** proyecto con las **comunidades vecinas**, para el **fortalecimiento de sus capacidades** en el marco de los pilares de la Fundación GreenLand (FGL).



CONTROL B

Comunidad interna



Salud

25 asesorías nutricionales.

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

Deporte

CIFD Integral **25** niños.

1 talento deportivo de alto rendimiento apoyado.

Formación

1 formación en **finanzas saludables** con **4 módulos**.

Vivienda e infraestructura

5 mejoramientos construidos o postulados.

Comunidad vecina



Salud

Por definir.

Implementar **1** proyecto con las **comunidades vecinas**, para el **fortalecimiento de sus capacidades** en el marco de los pilares de la Fundación GreenLand (FGL).



Comunidad interna (ENVIGADO - URABÁ)



Salud

Desarrollo de la iniciativa **Momentos Saludables**, de manera presencial.

Deporte

2 talento deportivo de alto rendimiento apoyado.

Desarrollar

1 proyecto **GreenLand** activo para las dos sedes.

Formación

1 jornada de **siembra** en el municipio.

100 árboles sembrados en Envigado.

50 árboles sembrados en Envigado.

Vivienda e infraestructura

10 mejoramientos construidos o postulados.

