

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**



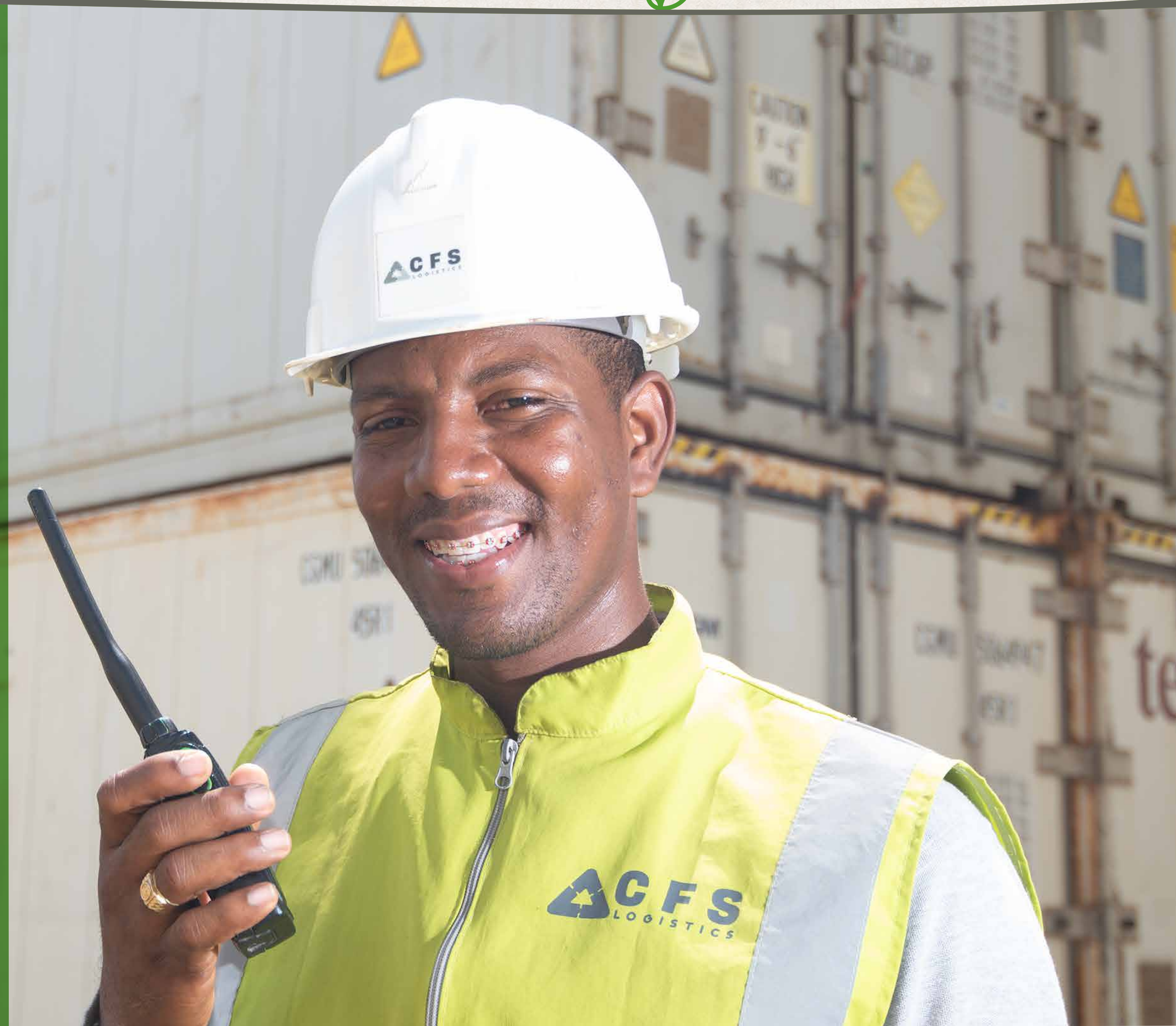
Ambiente saludable y seguro



Derechos fundamentales del ser humano



[Ver cifras](#)





La mejor gente en el mejor lugar para trabajar

(2-7) (2-8) Esto significa que, en CFS Logistics, 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 CFS Logistics, 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 **209** personas dedicadas a construir **empresa, región y país.**



Información sobre nuestra gente

Empleados por categoría

	Administrativos	209
	Operativos	0
	Hombres	180
	Mujeres	29
	A término indefinido	209
	A término fijo	0
	En jornada especial	0
	Entre 18 y 28 años	44
	Entre 29 y 39 años	92
	Entre 40 y 50 años	38
	Entre 51 y 60 años	26
	Mayores de 60 años	9
Total		209

[Para ampliar esta información ingresa aquí](#)





Porcentaje de empleados por categoría

	Administrativos	100%
	Operativos	0%
	Hombres	86,1%
	Mujeres	13,9%
	A término indefinido	100%
	A término fijo	0%
	En jornada especial	0%
	Entre 18 y 28 años	21%
	Entre 29 y 39 años	44%
	Entre 40 y 50 años	18,2%
	Entre 51 y 60 años	12,4%
	Mayores de 60 años	4,3%

44%
tienen entre
29 y 39 años

Empleados por antigüedad (HS-1)

	Menos de un año	174
	De 1 a 5 años	64
	De 6 a 10 años	1
	De 11 a 20 años	0
	De 20 años o más	1



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.

(406-1)
Durante 2022
se presentaron



0 casos
de discriminación
en CFS Logistics





Cifras de contratación y rotación

Retiros por tipo

Voluntarios	22
Pensión	0
Justa causa	4
Sin justa causa	5
Mutuo acuerdo	0
Vencimiento de contrato	0
Muerte	0
Total	31

Nuevas contrataciones

Entre 18 y 28 años	15
Entre 29 y 39 años	13
Entre 40 y 50 años	4
Entre 51 y 60 años	0
Mayores de 60 años	0
Hombres	29
Mujeres	3
Región - Urabá	32
Región - Área Metropolitana	0
Total	32

Tasa de rotación total:
15%

Tasa de rotación voluntaria:
10%

Tasa de contratación:
15%

Para ampliar esta información ingresa aquí

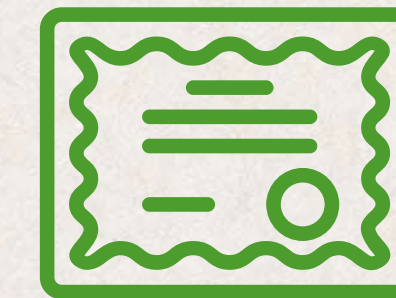


Fortalecimiento de competencias



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

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



Desarrollamos un programa con la participación de **45** líderes sobre **comunicación, liderazgo, empoderamiento, planeación y control de tareas.**



Bienestar de nuestra gente



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



Permisos parentales

(401-3)

Hombres que disfrutaron licencia por paternidad	8
Mujeres que disfrutaron licencia por maternidad	1
Hombres que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su licencia de paternidad	8
Mujeres que se reincorporaron al trabajo después de finalizar licencia por maternidad	1
Hombres que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	5
Mujeres que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	0
Tasa de regreso al trabajo	100%
Tasa de retención	55,6%

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.



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.**



(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

Número total de trabajadores	209
Número de accidentes	20
Días de ausencia por accidentes	297
Tasa de accidentalidad	0,8
Número de enfermedades laborales diagnosticadas en el año (nuevas)	0
Días de ausencia por enfermedades laborales	0
Total de accidentes no incapacitantes	2
Total de muertes por accidente	0
Total de muertes por enfermedad laboral	0
Número de incapacidades por enfermedad común	1.290
Horas trabajadas	690.763
Días trabajados	65.208
Días perdidos (sin incluir vacaciones o permisos sindicales)	1.419
Índice de frecuencia de accidentes/K	7
Índice de severidad días perdidos/K	103
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo incapacitantes	6
Eventos de ausencia por causas de salud	245
Índice de frecuencia de ausentismo	85
Índice de severidad de ausentismo	493



Desafíos



- **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.**

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.

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

467

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

126

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



Pilar 2

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



Beneficiarios

86

Pilar 3

Deporte social
y competitivo /
cultura
(HS-7)



Beneficiarios

34



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




Pilar 4

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



Beneficiarios

221

 **Amplía estas cifras aquí.**

Tres caminos para cultivar un futuro social sostenible

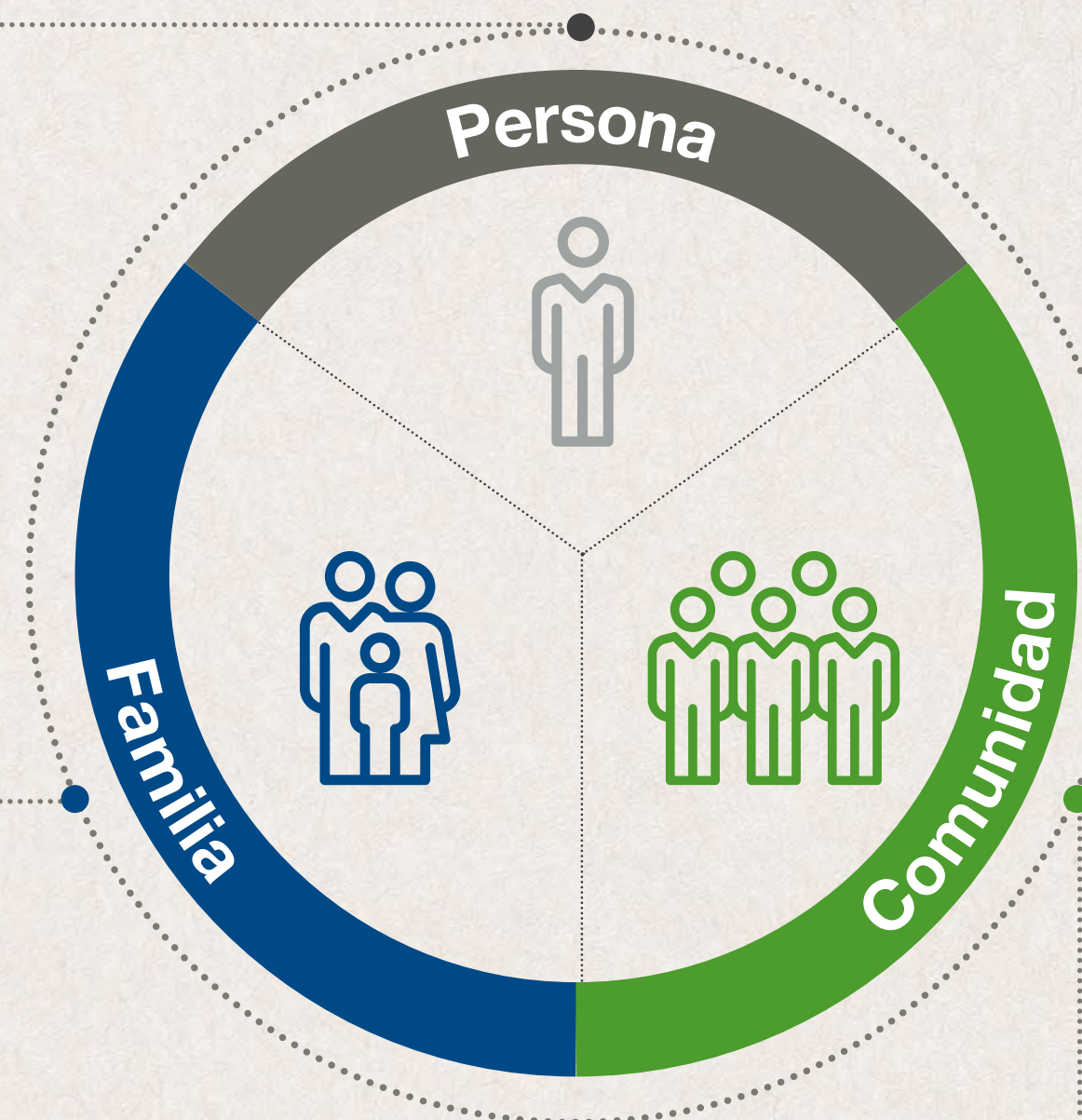
La gestión social de nuestra Fundación GreenLand (FGL) tiene como misión el generar un impacto positivo en nuestras comunidades, de manera transparente y cercana, en alianza con entidades públicas, privadas y de cooperación internacional, en tres direcciones:



(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**.



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



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.



Desafíos

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).