

Política

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



GreenLand

www.greenland.co

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO:	2
2.	ALCANCE:	2
3.	DECLARACIÓN DE COMPROMISOS:	2
4.	GOBERNANZA:	2
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN:	3
6.	DEFINICIONES:	3
7.	POLITICAS Y NORMAS RELACIONADAS:	4
8.	PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:	5
9.	LINEAMIENTOS Y REQUISITOS GENERALES:	5
10.	DESARROLLO:	6
11.	ANEXOS:	11
12.	COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN:	11
13.	MONITOREO Y CUMPLIMIENTO:	11
14.	CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS:	12
15.	CONTROL DE CAMBIOS:	12

1. OBJETIVO:

Compartir nuestro compromiso para gestionar el talento humano, teniendo como pilares fundamentales el respeto y el reconocimiento a la persona y su integridad, encaminado en atraer, motivar, retener y desarrollar, así como mejorar la experiencia de nuestros colaboradores generando un ambiente laboral positivo y una cultura sólida, logrando equilibrar el desarrollo personal y profesional, con el cumplimiento de objetivos corporativos y permitiendo atender los desafíos presentes y futuros.

2. ALCANCE:

Esta política se aplica a todas las operaciones, sedes y negocios del Grupo Empresarial GreenLand en los diversos territorios donde tenemos presencia.

3. DECLARACIÓN DE COMPROMISOS:

Nuestro compromiso consiste en fomentar un entorno de trabajo inclusivo, colaborativo e inspirador, donde cada colaborador se sienta valorado, apoyado y motivado para alcanzar su máximo potencial. Creemos firmemente en construir relaciones laborales a largo plazo, basadas en la confianza mutua y el crecimiento conjunto.

4. GOBERNANZA:

Roles y responsabilidades:

- **Gerente Administrativa y Gerencia de Gestión Humana:**

Direccionar el enfoque estratégico de la gestión del talento humano en todas las sociedades que conforman el Grupo Empresarial GreenLand con base en la orientación desde la Alta Dirección del Grupo Empresarial.

- **Gerencia de Gestión humana:** Implementar el enfoque estratégico de la gestión del talento humano en todas las sociedades que conforman el Grupo Empresarial GreenLand, asegurando el cumplimiento de sus políticas, coordinando, ejecutando los planes y programas definidos e implementando las mejores prácticas, así como retroalimentar el resultado para ser tenido en cuenta en el enfoque estratégico perseguido.
- **Gerencias, directores y/o jefaturas de área:** Es responsabilidad de todos los cargos con supervisión de personal, cumplir con la presente política, en su área de responsabilidad, dar ejemplo y orientar a los colaboradores que tengan a su cargo sobre esta política.
- **Colaboradores:** Es responsabilidad de todos los colaboradores del Grupo Empresarial GreenLand, cumplir las políticas y lineamientos asociados a esta política.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

En nuestro Grupo Empresarial a través de las diferentes actividades de producción agrícola, industrial, de comercialización y servicios, reconocemos la importancia de establecer nuestra política de talento humano con especial énfasis en el cumplimiento de los compromisos normativos, éticos y sostenibles a nivel del grupo empresarial.

6. DEFINICIONES:

- **Plan de Entrenamiento:** Programa estructurado de capacitación, inducción y/o desarrollo diseñado para los colaboradores que tiene como objetivo, mejorar las habilidades, conocimientos y competencias. El plan de entrenamiento detalla objetivos, actividades, tiempos, procesos vinculantes y líderes responsables.

- **Plan de formación:** Programa establecido de capacitación que se centra en desarrollar tanto habilidades blandas como habilidades duras o técnicas. Está diseñado para mejorar las capacidades en áreas clave. Es una herramienta fundamental para alinear las capacidades del personal con los objetivos estratégicos de la organización.
- **Salud física y mental:** Salud integral que combina el bienestar del cuerpo con la estabilidad emocional, permitiendo un desarrollo armonioso y una mejor calidad de vida.

7. POLÍTICAS Y NORMAS RELACIONADAS:

- Reglamento Interno de Trabajo
- Código de Gobierno y Ética empresarial
- Política de Derechos Humanos
- Política Entrenamiento, Formación e Inducción
- Política de Incapacidades
- Política de Préstamos
- Política Traslado de Empleados
- Políticas Permisos y Licencias
- Política Vacaciones
- Política de Desconexión Laboral
- Código Sustantivo del Trabajo
- Principios de Normas de Certificación SA 8000, Rainforest Alliance

8. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:

En GreenLand, reconocemos que nuestro activo más valioso es nuestra gente. Esta política establece los principios fundamentales bajo los cuales gestionamos nuestro capital humano, teniendo como pilar el respeto y reconocimiento a la persona y su integridad. El espíritu de esta política deberá ser respetado en todas las circunstancias.

Nuestros colaboradores son los verdaderos protagonistas de nuestra historia.

9. LINEAMIENTOS Y REQUISITOS GENERALES:

Lineamientos:

- Proponer y validar los recursos necesarios para implementar, mantener y mejorar la gestión del talento humano de la organización.
- Diseñar los planes anuales de gestión de talento humano, respetando y promoviendo los principios establecidos en esta política.
- Elaborar desde la Gerencia de Gestión Humana las políticas y procedimientos, los cuales deben ser coherentes con la estructura de procesos y los lineamientos organizacionales.
- Programar y ejecutar anualmente planes de entrenamiento y formación con el fin de fortalecer las habilidades y competencias de los empleados.
- Impulsar el desarrollo de propuestas y proyectos que favorezcan el equilibrio personal y laboral de todos los empleados con el fin de impactar de manera positiva en la calidad de vida de los colaboradores y sus familias y a su vez, impactar positivamente en la productividad de los negocios.
- Respetar la diversidad y fomentar la inclusión en los distintos espacios laborales.
- Generar diferentes canales de comunicación, a fin de que los empleados puedan expresar las necesidades o sugerencias particulares o grupales.

- Cumplir con la normatividad corporativa, local y global relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y de factores de riesgo físicos, psicosociales, promoción en salud, balance de vida, maternidad y paternidad, y otras políticas relacionadas con la Gestión del Talento Humano.
- Evolucionar al ritmo de los mercados y regiones donde operamos y seleccionar cada vez más perfiles polivalentes, los cuales puedan aportar sus conocimientos en áreas similares.
- Cero tolerancias a la discriminación y/o acoso en todas sus formas.

Requisitos:

- Cumplir con la legislación laboral.

10. DESARROLLO:

Talento Humano Idóneo

Nuestra capacidad para atraer, motivar, retener y desarrollar a nuestros colaboradores es una responsabilidad fundamental de todos los líderes con personal a cargo, en conjunto con el área de gestión humana. Creemos en las relaciones a largo plazo, por lo que el potencial de desarrollo profesional y la conexión con los principios y valores corporativos son criterios fundamentales en nuestros procesos de selección y contratación.

Realizamos convocatorias internas y externas con procesos de selección transparentes. La decisión final de contratar, promover o no a un candidato está a cargo de la jefatura, dirección o gerencia del área, acompañado por el equipo de gestión humana. Velamos por que se cumpla el perfil, experiencia, requisitos del cargo y afinidad del candidato con los principios y valores corporativos.

Para las posiciones de dirección, es indispensable poseer cualidades de liderazgo específicas. El género, orientación sexual, religión o raza no forman parte, en ningún caso, de nuestros criterios de selección.

Creemos en la formación como generador de empleo, por lo que diseñamos programas que faciliten la vinculación de personas sin experiencia. Contamos con planes de entrenamiento por cargo que facilitan la integración y el desarrollo de nuestros nuevos colaboradores.

Diversidad e Inclusión

Valoramos y celebramos la diversidad de pensamiento, experiencia y cultura. Nos esforzamos por crear un ambiente donde todos se sientan incluidos y respetados, sin dar cabida a la discriminación o el acoso. Este principio se aplica en todos los niveles y circunstancias, sin excepción alguna.

Prohibimos categóricamente cualquier forma de acoso moral o sexual. Nos comprometemos a detectar y eliminar activamente estas conductas. Nuestros reglamentos internos abordan explícitamente los problemas de acoso y discriminación, estableciendo mecanismos de prevención y acción efectivos.

No toleramos la discriminación y/o violencias basadas en género, raza, color, religión, edad, nacionalidad, preferencia sexual, opinión política u origen social o étnico

Reconocimiento y Recompensa

En el Grupo Empresarial GreenLand, contamos con estructuras de remuneración competitivas, equitativas y que ofrecen igualdad de oportunidades. Nos esforzamos por ofrecer un paquete de compensación atractivo que combine beneficios económicos y emocionales. La Presidencia, la Gerencia Administrativa y la Gerencia de Gestión Humana son los encargados de aprobar y definir las estructuras salariales, asegurando la equidad y transparencia en todos los niveles.

Liderazgo Firme y Cercano

Nuestros líderes son modelos que seguir que deben inspirar nuestros valores y fomentar un ambiente de respeto y confianza. Están comprometidos con el desarrollo de sus equipos y la co-creación de un futuro sostenible para todos. Todos los líderes de la organización que tienen personal a cargo deben velar por el buen ejercicio de esta política y entender que la gestión del talento humano es una responsabilidad inherente a su rol.

Comunicación Abierta

Fomentamos una cultura de comunicación abierta y transparente. Alentamos a nuestros colaboradores a compartir ideas, sugerencias y preocupaciones, y nos comprometemos a escuchar y responder de manera constructiva. Entendemos que comunicar no solo significa informar, sino también escuchar y dialogar.

Todos los colaboradores tienen el derecho de mantener conversaciones abiertas con sus superiores jerárquicos o compañeros. El área de gestión humana velará para que, ante un desacuerdo, prime la imparcialidad, permitiendo que cada parte exponga su punto de vista, independientemente del nivel jerárquico.

Nos definimos como una organización de "puertas abiertas". Respetamos los debidos procesos, pero esto no limita las interacciones de comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos.

Desarrollo y Formación

Impulsamos el crecimiento continuo de nuestros colaboradores a través de programas de capacitación y oportunidades de aprendizaje relevantes. Buscamos que cada persona desarrolle habilidades que enriquezcan tanto su carrera profesional como su vida personal. Anualmente, elaboraremos un plan de formación específico para cada uno de los negocios del grupo, asegurando así la pertinencia y efectividad de nuestros esfuerzos de desarrollo.

Bienestar y Equilibrio

Promovemos activamente un balance saludable entre la vida laboral y personal. Ofrecemos programas de bienestar integral y recursos para apoyar la salud mental y física de nuestros colaboradores. Entendemos que un equipo equilibrado y satisfecho es la base de una organización productiva y exitosa.

En GreenLand reconocemos la importancia de la familia de nuestros colaboradores. Por ello, a través de nuestra fundación, promovemos el desarrollo integral a través de proyectos promovidos por la Fundación GreenLand con sus pilares de vivienda, deporte, salud y formación, integrando a las familias en nuestro compromiso por un entorno laboral saludable y equilibrado.

Ambiente Saludable y Seguro

La seguridad y la salud de nuestros colaboradores son prioridades innegociables. Estamos comprometidos con proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, donde cada persona se sienta responsable no solo de su propia seguridad, sino también de la de sus compañeros.

Cumplimos rigurosamente con las normativas de seguridad y salud en el trabajo, implementando medidas preventivas que promuevan un entorno laboral seguro. Nos aseguramos de que nuestros colaboradores reciban la formación adecuada en prevención de riesgos, y monitoreamos regularmente las condiciones laborales para garantizar su cumplimiento y mejora continua.

En el Grupo Empresarial GreenLand, esta política de gestión del talento humano refleja nuestro compromiso con el bienestar, desarrollo y éxito de nuestros colaboradores. Creemos que, al invertir en nuestra gente, invertimos en un futuro sostenible y próspero.

Respeto a la Legislación

Nos aseguramos de que nuestras políticas y procedimientos estén alineados con las leyes laborales vigentes. Esto incluye aspectos como contratación, compensación, jornadas laborales, descansos, derechos de los empleados, prevención de acoso y procesos de desvinculación. Garantizamos condiciones laborales justas y equitativas para todos los colaboradores.

Realizamos auditorías internas periódicas para asegurar que nuestras políticas y prácticas cumplan con la legislación vigente. Estamos comprometidos con la mejora continua y adaptamos nuestras políticas según los cambios legislativos que puedan surgir.

11. ANEXOS:

- **Documentos relacionados:**

No Aplica.

- **Referencias:**

No Aplica

12. COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN:

Esta política será comunicada al personal y grupos de interés con la respectiva capacitación del líder del proceso y acompañamiento del área de Gestión Humana.

13. MONITOREO Y CUMPLIMIENTO:

El cumplimiento de esta política será revisado periódicamente por su responsable y las áreas de control de la Compañía. El incumplimiento se califica como FALTA GRAVE y dará lugar a la sanción disciplinaria correspondiente.

14. CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS:

Todos los documentos soporte mencionados en esta política deberán ser conservados físicamente o en una carpeta virtual por el líder del proceso o a quien se delegue esta responsabilidad, de forma permanente e indefinida

15. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DE EMISIÓN

NATURALEZA DEL CAMBIO REALIZÓ

04/12/2024

V1: Versión Inicial

REALIZÓ

APROBÓ

Gerente de Talento Humano

Gerente Administrativa



GreenLand



Grupo GreenLand

www.greenland.co