

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 Wakate, 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 Wakate, 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

# 240

personas dedicadas a construir empresa, región y país.

# Información sobre nuestra gente

## Empleados por categoría

	Administrativos	42
	Operativos	198
	Hombres	179
	Mujeres	61
	A término indefinido	209
	A término fijo	31
	En jornada especial	0
	Entre 18 y 28 años	101
	Entre 29 y 39 años	90
	Entre 40 y 50 años	37
	Entre 51 y 60 años	12
	Mayores de 60 años	0
<b>Total</b>		<b>240</b>

[Para ampliar esta información ingresa aquí](#)





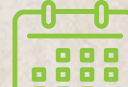
## Porcentaje de empleados por categoría

	Administrativos	17,5%
	Operativos	82,5%
	Hombres	74,6%
	Mujeres	25,4%
	A término indefinido	87,1%
	A término fijo	13%
	En jornada especial	0%
	Entre 18 y 28 años	<b>42,1%</b>
	Entre 29 y 39 años	37,5%
	Entre 40 y 50 años	15,4%
	Entre 51 y 60 años	5%
	Mayores de 60 años	0%

# 37,5%

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.



Crecimiento del **112%**  
en el equipo. De **113**  
colaboradores en 2021  
a **240** en 2022.



**(406-1)**  
**0 casos**  
de discriminación.

# Cifras de contratación y rotación

## Retiros por tipo

Voluntarios	224
Pensión	0
Justa causa	89
Sin justa causa	0
Mutuo acuerdo	0
Vencimiento de contrato	1
Muerte	0
<b>Total</b>	<b>314</b>

## Nuevas contrataciones

Entre 18 y 28 años	88
Entre 29 y 39 años	58
Entre 40 y 50 años	24
Entre 51 y 60 años	4
Mayores de 60 años	0
Hombres	36
Mujeres	138
<b>Total</b>	<b>174</b>

Tasa de  
contratación:  
**72%**



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 del Grupo Empresarial y de sus negocios con el de los colaboradores y sus familias. De esta manera, construimos empresa, país y región.



**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.







## 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.



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.**



A través de

### **Wakate también es tu casa,**

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

## Permisos parentales

(401-3)

**Hombres** que disfrutaron licencia por paternidad 1

**Mujeres** que disfrutaron licencia por maternidad 0

**Hombres** que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su licencia de paternidad 1

**Mujeres** que se reincorporaron al trabajo después de finalizar licencia por maternidad 0

**Hombres** que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo 0

**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** 0%





## 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 de accidentes	90
Días de ausencia por accidentes	189
Tasa de accidentalidad	3
Número de enfermedades laborales diagnosticadas en el año (nuevas)	0
Días de ausencia por enfermedades laborales	0
Total de accidentes no incapacitantes	32
Total de muertes por accidente	0
Total de muertes por enfermedad laboral	0
Número de incapacidades por enfermedad común	1.390
Horas trabajadas	511.259
Días trabajados	71.760
Días perdidos (sin incluir vacaciones o permisos sindicales)	1.606
Índice de frecuencia de accidentes/K	42
Índice de severidad días perdidos/K	89
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo incapacitantes	27
Eventos de ausencia por causas de salud	198
Índice de frecuencia de ausentismo	93
Índice de severidad de ausentismo	754

# 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.





## 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**  
**2.029**



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.

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.



## Cuatro pilares para gestionar el desarrollo social y territorial

### Pilar 1

Formación para la vida  
(HS-5)



Beneficiarios

**416**

### Pilar 2

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



Beneficiarios

**844**

### Pilar 3

Deporte social  
y competitivo / cultura  
(HS-7)



Beneficiarios

**537**

### Pilar 4

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

(infraestructura y vivienda  
servicios asociados)



Beneficiarios

**232**

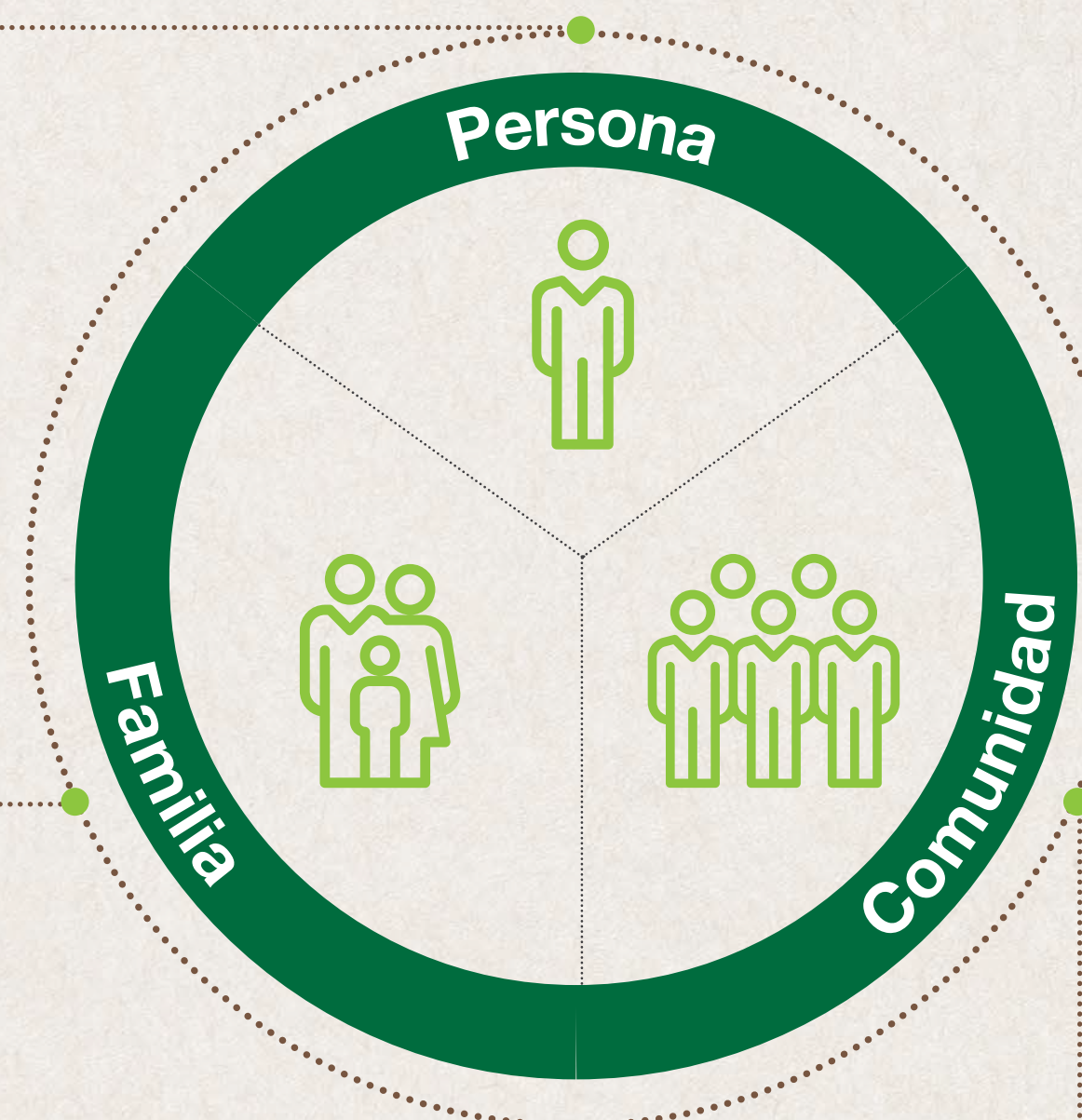
# Tres caminos para cultivar un futuro social sostenible

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**.



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.



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**.



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



# Logros

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.

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.

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