

	NOMBRE DE LA PROPUESTA	"Motivar para permanecer: estrategia integral de motivación laboral para fortalecer la permanencia del personal en E&M"							
	OBJETIVO GENERAL	Diseñar e implementar un plan estratégico de fortalecimiento motivacional en la empresa E&M que potencie los factores de capacitación, desarrollo de carrera y reconocimiento, con el fin de reducir la intención de abandono y promover la permanencia del personal operativo y administrativo.							
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ALCANCE / META ESPERADA	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN DETALLADA	RECURSOS NECESARIOS PARA SU APLICACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES PARA CADA ACTIVIDAD	TIEMPO	PRESUPUESTO
1	Fortalecer las competencias laborales del personal mediante estrategias de capacitación funcional contextualizadas al entorno rural y a las características de la población trabajadora de E&M.	Lograr que al menos el 80% del personal operativo y administrativo de E&M adquiera o refuerce conocimientos técnicos y habilidades básicas relacionadas con sus funciones, mediante procesos de formación accesibles, prácticos y continuos, adaptados a las condiciones del trabajo rural y al perfil sociolaboral de los trabajadores.	1.1. Ciclo de capacitación móvil en fincas.	Planificar e implementar sesiones de formación práctica en cada finca, abordando temas como seguridad, uso correcto de herramientas, higiene laboral y ejecución eficiente de tareas. Las sesiones serán breves, demostrativas y adaptadas a la jornada del campo.	-Capacitadores internos o contratados - Transporte y logística para desplazamiento - Materiales de apoyo impresos (manuales, instructivos) - Kits demostrativos (herramientas, EPP) - Cronograma coordinado con la operación de cada finca	-Gerente Operativo -Mayordomo.	-3 sesiones realizadas en cada finca. -100% de participación por cada finca. -4,5 de nivel de satisfacción según encuesta post-capacitación.	3 meses (fase piloto)	\$ 3.500.000
			1.2. Producción y distribución de cartillas visuales y audios explicativos.	Elaborar y distribuir materiales pedagógicos accesibles (cartillas con ilustraciones y videos en lenguaje claro) sobre las funciones básicas de los trabajadores. Se enfocará en aquellos con menor nivel de alfabetización o en adultos mayores.	- Ilustrador o diseñador gráfico rural - Grabación de audios en formato mp3 (locutores o trabajadores voluntarios) - Impresiones a color en papel resistente al clima - Reproductores sencillos o celulares con altavoz - Supervisores para entrega y explicación	-Gerente administrativo -Mayordomo.	- 5 unidades de materiales entregados (videos o cartillas). - 80% de trabajadores que reportan uso. - 80% de trabajadores que expresan haber aprendido algo nuevo	2 meses	\$ 2.200.000
			1.3. Aprendizaje entre pares.	Organizar sesiones de capacitación interna lideradas por trabajadores con experiencia, donde se compartan conocimientos prácticos sobre procesos del campo. Esto promoverá el liderazgo natural y el respeto por la trayectoria.	- Reconocimiento simbólico (diploma, mención verbal o cartel visible) - Espacio físico adecuado (zona de sombra, carpas, sillas si aplica) - Registro de asistentes y líderes por sesión - Apoyo logístico mínimo (agua, refrigerio)	-Gerente Operativo -Mayordomo.	- Mínimo una (1) sesión realizada al mes. - 90% de participación activa.	Permanente (bimensual recomendado)	\$ 2.850.000
2	Establecer un plan de desarrollo de carrera horizontal que permita al personal proyectarse laboralmente dentro de la empresa, sin necesidad de escalar a cargos administrativos, fomentando el sentido de progreso, permanencia y propósito.	El 70% del personal de E&M reconoce nuevas oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, mediante un sistema de niveles, especialización funcional y certificación que valide su experiencia y desempeño, reforzando su sentido de propósito y permanencia.	2.1. Diseño de rutas de especialización funcional.	Identificar áreas de experticia dentro del trabajo en finca como por ejemplo, manejo de fertilización, control de maleza, control de plagas, supervisión de tareas y diseñar rutas de especialización no jerárquicas para que los trabajadores puedan crecer horizontalmente.	- Mapeo de funciones críticas por finca y cultivo. - Formato estandarizado de rutas por rol. - Validación técnica con supervisores y mayordomos. - Manual visual de rutas.	-Gerente Operativo. -Mayordomo.	- Mínimo 2 rutas de especialización diseñadas y socializadas. - 70% de trabajadores que identifican su ruta.	3 meses	\$ 3.000.000
			2.2. Implementación de sistema de niveles internos.	Crear un sistema escalonado de reconocimiento basado en experiencia, desempeño y participación, por ejemplo, auxiliar, operador sénior, operador referente. Este sistema no modifica el cargo legal, pero sí visibiliza la trayectoria.	- Diseño del esquema por niveles. - Criterios medibles y verificables (antigüedad, evaluaciones, formación). - Tarjetas o distintivos visibles. - Registro en hojas de vida internas.	-Gerente administrativo. -Mayordomo.	- 100% de los trabajadores clasificados por nivel - 90% de aceptación del nuevo modelo según encuesta aplicada.	4 meses	\$ 1.900.000
			2.3. Establecimiento de convenios de certificación funcional.	Gestionar alianzas con instituciones como el SENA, entidades rurales o programas móviles para ofrecer certificaciones de competencias laborales en temas específicos del agro. Prioridad a personal con experiencia empírica.	- Contacto institucional con el SENA regional. - Convocatorias internas. - Coordinación de logística para sesiones (aulas móviles, transporte, permisos). - Acompañamiento a inscripciones.	-Gerente administrativo.	- Al menos un (1) convenio activo con entidades estatales. - 18 certificaciones entregadas. - 18 trabajadores certificados.	6 meses	\$ 8.000.000
3	Fortalecer el sistema de reconocimiento institucional como estrategia motivacional simbólica, que visibilice el esfuerzo cotidiano del personal, refuerce el sentido de pertenencia y contribuya a la permanencia laboral.	El 90% del personal de E&M percibe que su trabajo es valorado por la organización a través de mecanismos constantes de reconocimiento, formales e informales, que sean visibles, simbólicos y emocionalmente significativos.	3.1. Programa "Trabajador del mes" por finca.	Diseñar e implementar un programa mensual de reconocimiento a trabajadores destacados por su puntualidad, compromiso, actitud colaborativa y desempeño. Se realizará una mención pública con entrega simbólica de diploma, distintivo o premio.	- Formatos de postulación - Criterios claros y participativos - Diploma o cartel visible en finca - Incentivo simbólico (kit, camiseta, herramienta, día libre) - Apoyo de supervisores	-Gerente Operativo.	- 5 reconocimientos entregados cada mes. - 100 % de trabajadores que conocen el programa	1 mes de implementación, luego mensual.	\$ 1.000.000
			3.2. Práctica de reconocimiento verbal por parte de supervisores	Promover que los supervisores realicen gestos sencillos de reconocimiento verbal al finalizar la jornada o al lograr una meta, como agradecimientos públicos, felicitaciones o validaciones del esfuerzo.	- Capacitación breve a supervisores sobre prácticas de reconocimiento efectivo - Pautas o guías internas - Espacios grupales para menciones (ej. reuniones matinales)	-Gerente administrativo. - Mayordomo.	- Al menos una mención registrada semanalmente. - 70% de trabajadores que reportan sentirse reconocidos - Una evaluación cualitativa en reuniones de retroalimentación.	Permanente (semanal recomendado)	\$ 800.000
			3.3. Evento anual de reconocimiento institucional "Día del trabajador E&M"	Organizar una jornada anual para celebrar el compromiso del personal, con entrega de reconocimientos especiales por antigüedad, esfuerzo, liderazgo, compañerismo o actitud positiva. Incluye actividades lúdicas, refrigerio y actos simbólicos.	- Logística básica para evento en cada zona o finca central - Menciones impresas o trofeos - Presupuesto para refrigerio o kit conmemorativo - Coordinación con responsables por zona	-Gerente administrativo.	- Al menos 20 asistentes - Mínimo tres de menciones entregadas - Encuesta de satisfacción posterior al evento	1 vez al año	\$ 10.000.000