

POLÍTICA DE FIDELIZACIÓN DE EMPLEADOS

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de nuestro compromiso con la sostenibilidad empresarial social, esta política busca establecer los lineamientos estratégicos para fortalecer la fidelización de los empleados a través de acciones que promuevan su bienestar integral, desarrollo profesional, sentido de pertenencia y alineación con los valores de responsabilidad social. En Agropecuaria Velez y Cia S.A.S., reconocemos que los empleados son actores clave para lograr nuestros objetivos empresariales sostenibles.

2. OBJETIVOS

- Fomentar un ambiente laboral positivo, inclusivo y ético.
- Estimular la permanencia y el compromiso del talento humano.
- Impulsar el desarrollo personal y profesional de los empleados.
- Integrar iniciativas sostenibles que fortalezcan el tejido social empresarial.

3. PRINCIPIOS RECTORES

- **Igualdad y equidad:** Garantizar condiciones laborales justas para todos los empleados.
- **Participación activa:** Promover la colaboración y el liderazgo participativo.
- **Sostenibilidad social:** Enfocar las acciones en la responsabilidad social interna.
- **Innovación humana:** Potenciar las capacidades y creatividad de los colaboradores.

4. ESTRATEGIAS DE FIDELIZACIÓN

4.1 Participación en Procesos Internos sostenibles

La participación en procesos internos será diseñada para promover la innovación, el trabajo en equipo y la solución de retos vinculados a la sostenibilidad social. Ejemplos:

- Ideas para mejorar el entorno laboral.
- Voluntariado corporativo con impacto social.
- Prácticas de ahorro energético u optimización de recursos.

4.2 Capacitaciones con enfoque social y ambiental

Se ofrecerán capacitaciones periódicas en temas como:

- Derechos humanos
- Liderazgo con enfoque ético y sostenible.
- Responsabilidad social empresarial.

- Gestión emocional y bienestar integral.
- Gestión de Riesgos

4.3 Licencias y permisos con enfoque humano

La organización, mediante un acuerdo sobre la distribución de tiempo, trabajo y consentimiento, otorgará licencias flexibles que respondan a necesidades sociales y familiares de los empleados:

- Licencia por maternidad y paternidad extendida.
- Licencia por duelo para casos de familiares cercanos.
- Días de permiso para actividades de voluntariado social.

4.4 Auxilios y beneficios sociales

Los empleados tienen acceso a apoyo económico y social en distintos aspectos, como:

- Auxilio educativo para empleados.
- Apoyo para transporte sostenible (bicicleta, transporte público).
- Auxilio por calamidad doméstica o emergencias.

4.4 Desarrollo y crecimiento profesional inclusivo

La empresa garantizará oportunidades de crecimiento profesional para todos los empleados:

- Planes de carrera basados en méritos y competencias.
- Programas de mentoría y coaching.
- Promoción interna con criterios transparentes.

5. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN

- Encuestas periódicas de clima laboral y satisfacción.
- Espacios de diálogo entre líderes y colaboradores.
- Comités de bienestar con representación de diversas áreas.

6. RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN

- Área de Talento Humano.
- Líderes de área.

7. INDICADORES DE IMPACTO

- Nivel de rotación del personal.
- Índice de participación en concursos y capacitaciones.

- Evaluación del clima laboral.
- Número de licencias otorgadas y auxilios entregados.

8. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN ANUAL

El siguiente plan establece las etapas clave para implementar la política de fidelización durante el año calendario:

Mes 1-2: Diagnóstico y socialización

- Aplicar encuesta de línea base sobre clima laboral y necesidades de fidelización.
- Presentación de la política a todo el personal.

Mes 3-4: Planificación operativa

- Elaboración de cronograma de concursos y capacitaciones.
- Definición del presupuesto para auxilios y beneficios.
- Diseño de indicadores específicos por área.

Mes 5-6: Ejecución Fase I

- Lanzamiento del primer espacio para exponer propuestas internas de mejora
- Inicio de capacitaciones con temas de sostenibilidad.
- Otorgamiento de primeros auxilios educativos

Mes 7-8: Evaluación intermedia

- Aplicación de encuesta de percepción.
- Revisión de avances e impacto inicial.
- Ajustes en actividades según resultados.

Mes 9-10: Ejecución Fase II

- Activación de nuevas licencias o permisos especiales.
- Promoción de planes de carrera y mentoría.
- Nuevos concursos y campañas de bienestar.

Mes 11: Evaluación final y cierre del ciclo

- Consolidación de resultados.
- Informe de gestión y presentación de indicadores.
- Reunión de retroalimentación con empleados.

Mes 12: Planificación siguiente ciclo



- Revisión de la política.
- Propuesta de mejoras para el año siguiente.
- Presupuesto y cronograma preliminar.

9. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Esta política será revisada anualmente para incorporar nuevas prácticas, necesidades del talento humano y tendencias en sostenibilidad social. Se promoverá la mejora continua a través del análisis de resultados y retroalimentación de los empleados.

La fidelización del talento humano bajo un enfoque de sostenibilidad social no solo fortalece el compromiso y el sentido de pertenencia, sino que contribuye a la consolidación de una cultura organizacional responsable, ética y resiliente. Esta política es una herramienta clave para avanzar hacia una empresa más humana, inclusiva y sostenible.