



Plan Estratégico de Gestion Humana

Reconocer y respetar las relaciones y derechos individuales y colectivos de sus colaboradores, en armonía con el crecimiento y sostenibilidad



Un camino hacia la sostenibilidad



Política de Gestión Humana

La gestión del talento humano en EMVARIAS contribuye a la armonía de la vida fortaleciendo en sus servidores actuaciones para un liderazgo consciente, generándoles calidad de vida y bienestar, propiciando su desarrollo integral, para que se hagan cargo de sí mismos y de su responsabilidad frente al servicio y la operación, con ajuste a la ética, los principios y los valores del Grupo; aportando a la construcción de una cultura diversa e incluyente; con el objetivo de impactar favorablemente los territorios y contribuir a un mundo mejor.

ACTA DE JUNTA NO. 67 DEL 24 DE NOVIEMBRE DE 2016
ACTUALIZADA JUNTA ABRIL DE 2022



Fortalecer el talento humano mediante la implementación de planes y programas que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos, mejorando su calidad de vida y desempeño laboral en la prestación del servicio público de aseo

Estructura Administrativa

Niveles Estructura
Administrativa

Gerente

Subgerente

Jefe Misional

Jefe Soporte

Contribuidor
Individual

Articulador del
Plan
Estratégico de
Gestión
Humana



Gerente

Gustavo Adolfo
Castaño Galvis



**Subgerencia
Operaciones Aseo**
Gabriel Fernando
Velez Patiño



**Mantenimiento
Vehículos (e)**
Ricardo Emilio
Gonzalez



Disposición Final
Leonardo
Ocampo
Valderrama



Servicio de Aseo
Natalia Zapata
Puerta



**Gestión
Operativa**
Catalina
Hernandez



Auditoría
Carlos Andres
Restrepo



**Suministro y Soporte
Adm.ivo.**
David Andres Ospina
Saldarriaga



Asuntos Legales
Secretaría Gral.
Luisa Fernanda
Henao



Financiera
Luznay
Morales Laverde



**Servicios
Corporativos**
Juan David
Velez Hoyos

Comunicaciones y
relaciones
corporativas (e)
Liliana Maria Pelaez



Asuntos
Disciplinarios
Oscar Mauricio Van
Strahallen



Centro de Control
Vehicular
Ricardo Emilio
Gonzalez



Servicios Corporativos

Focos de Gestión



Jefe Área
Servicios Corporativos
Juan David Velez Hoyos



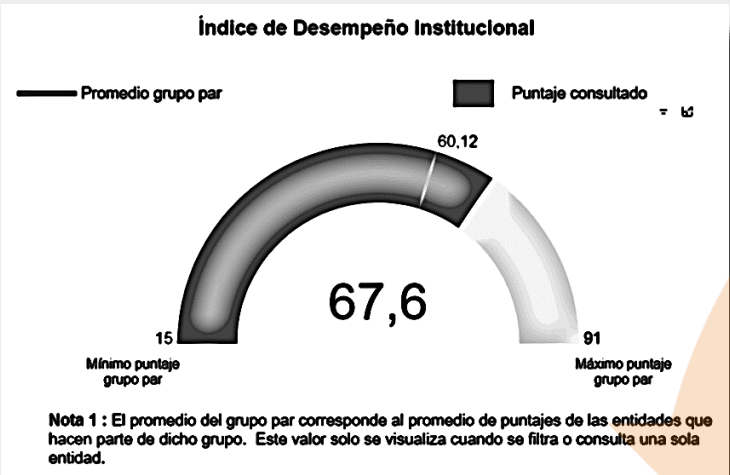
Planes y programas

Plan Estratégico de Gestión Humana



Diagnostico

Plan Estratégico de Gestión Humana



Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Sistema Integral de Salud y Seguridad en el trabajo

PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA

Caracterización detallada del personal

en EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN S.A. E.S.P NIT 890905055 - 9			
Objeto: Recolección de desechos no peligrosos.			
Dirección Administrativa: Calle 30 N. 55 - 198 Medellín - Antioquia Teléfono: 604 380 06 00			
Promedio de Trabajadores	Mujeres 86	Hombres 144	Total 230

Índices detallados	Puntaje Consultado	Promedio grupo par
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Analítica institucional para la toma de decisiones	16,7	38,6
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	53,3	44,1
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación de una cultura propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	65,5	46,0
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación y producción del conocimiento	26,7	32,9
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	37,8	40,4
INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	40,0	51,3
INTEGRIDAD: Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	55,2	52,1
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	50,0	43,5

Nivel riesgo total psicosocial	RIESGO MEDIO (28.3)
Nivel de riesgo psicosocial intralaboral	RIESGO MEDIO (31.2)
Nivel de riesgo psicosocial intralaboral Forma A (Cargos Directivos, Profesionales, Técnicos)	RIESGO MEDIO (31.0)
Nivel de riesgo psicosocial intralaboral Forma B (Cargos nivel auxiliar y operativo)	RIESGO ALTO (31.4)
Nivel de riesgo psicosocial extralaboral	RIESGO MEDIO (18.1)
Nivel de síntomas de estrés	RIESGO ALTO (18.3)
Personas con nivel de síntomas de estrés significativo	97 de 230 equivalente al 42.2% de los encuestados
Personas para el SVE (alto y muy alto)	Se encuentran 104 personas para incluir en el SVE

Caracterización planta de personal

Con corte al 31 de mayo de 2025

Planta EMVARIAS

349

Plazas
Autorizadas

251 Plazas Ocupadas

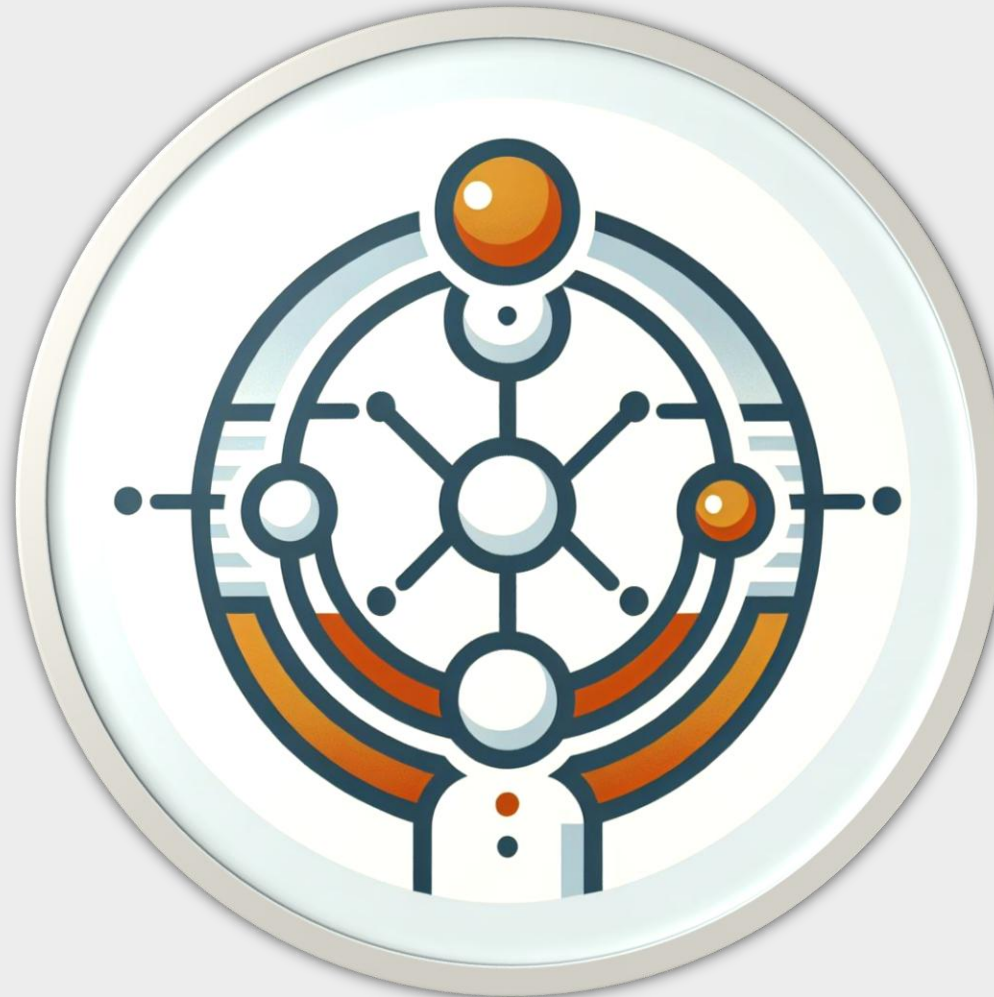
108 Operativas

143 Administrativos

98 Vacantes

55 Operativas

43 Administrativas



Actualmente se gestionan 4 procesos de ingresos de personal por el contrato de personal en misión

Contrato Personal En Misión

\$ - 0 -

Actualmente

Aprendices

17

Cuota
Regulada
SENA

\$0 Valor
monetizado

Más 7 apoyos
mediante cuota
cedida de las
Fundaciones

Contratos Por Prestación de Servicios

17

Actualmente

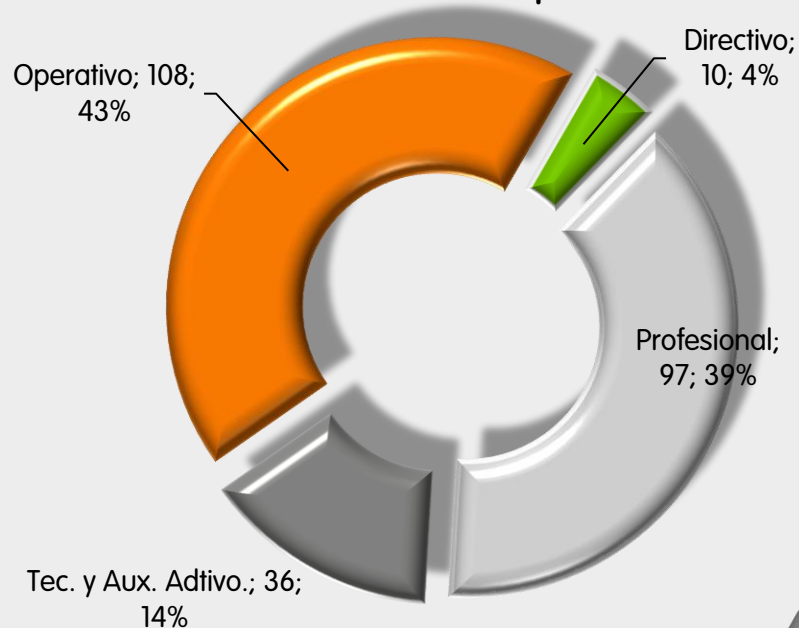
15 Profesionales
2 Técnicos

3 Hombres
14 Mujeres

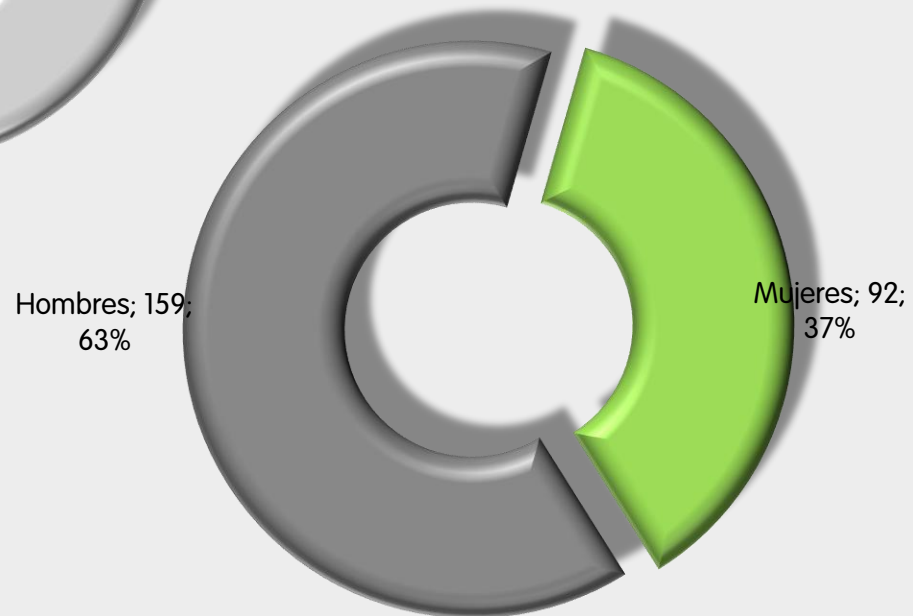
Caracterización planta de personal

Con corte al 31 de mayo de 2025

Distribución por Nivel de Cargo



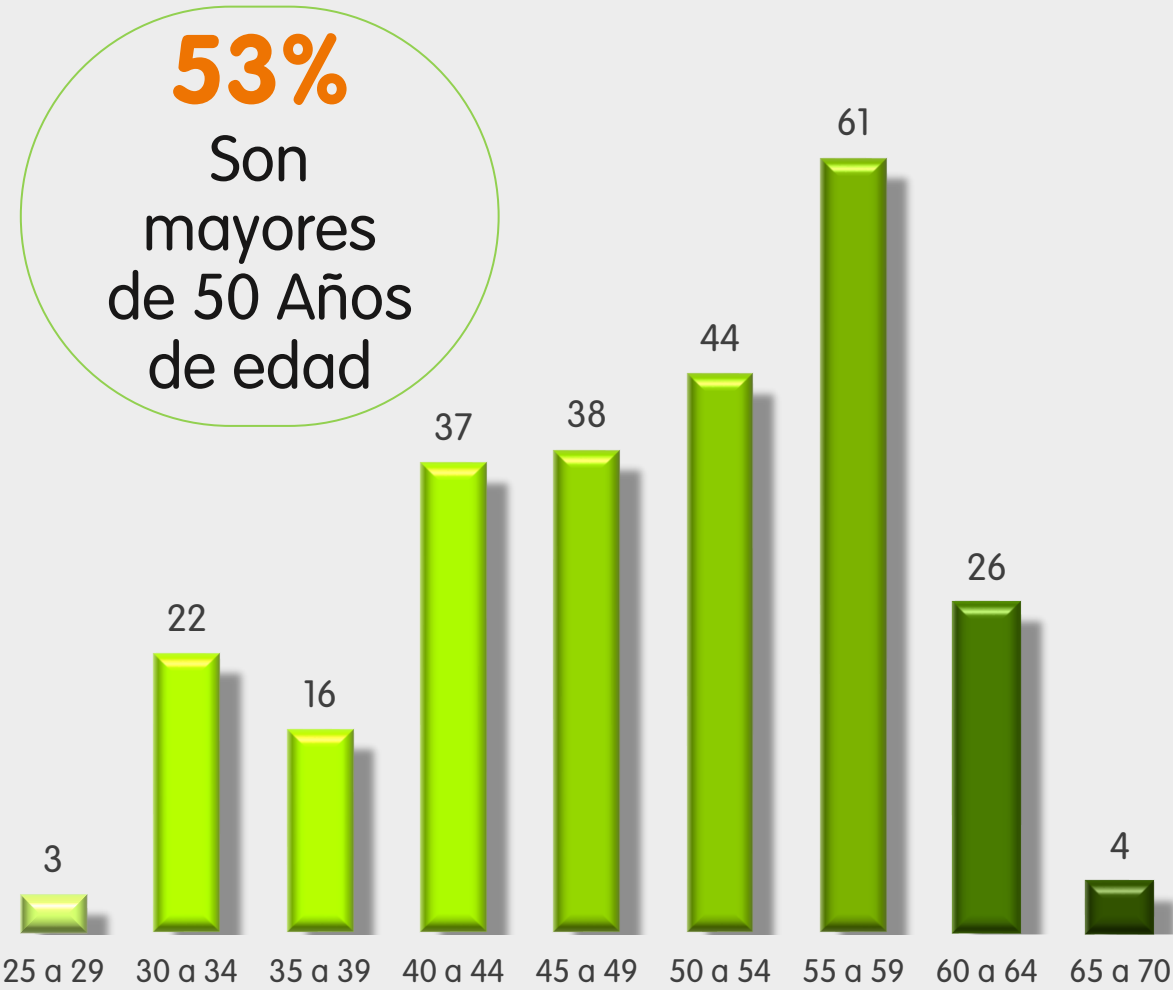
Composición Por Genero



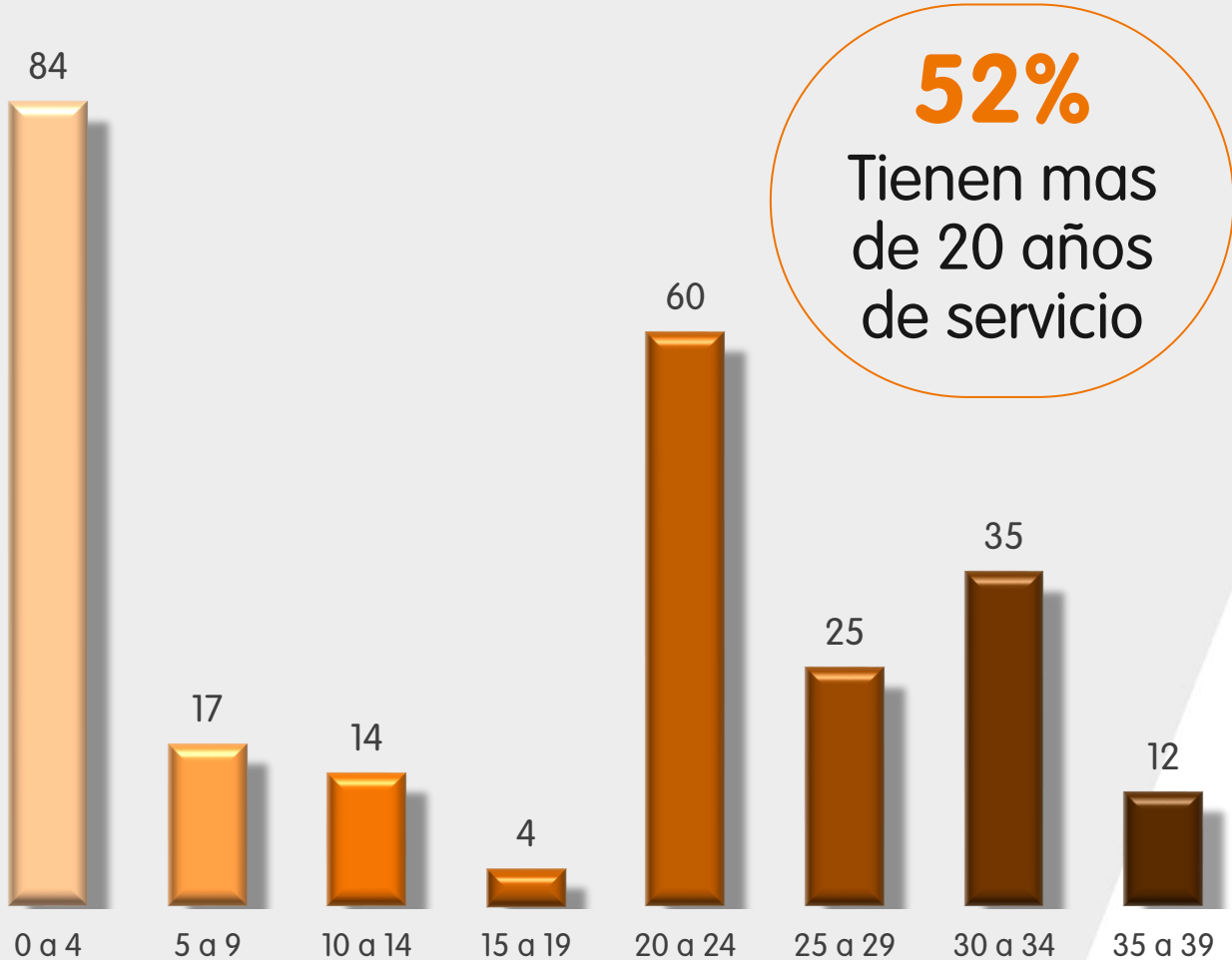
Caracterización planta de personal

Con corte al 31 de mayo de 2025

No. De Funcionarios Por Rangos de Edad



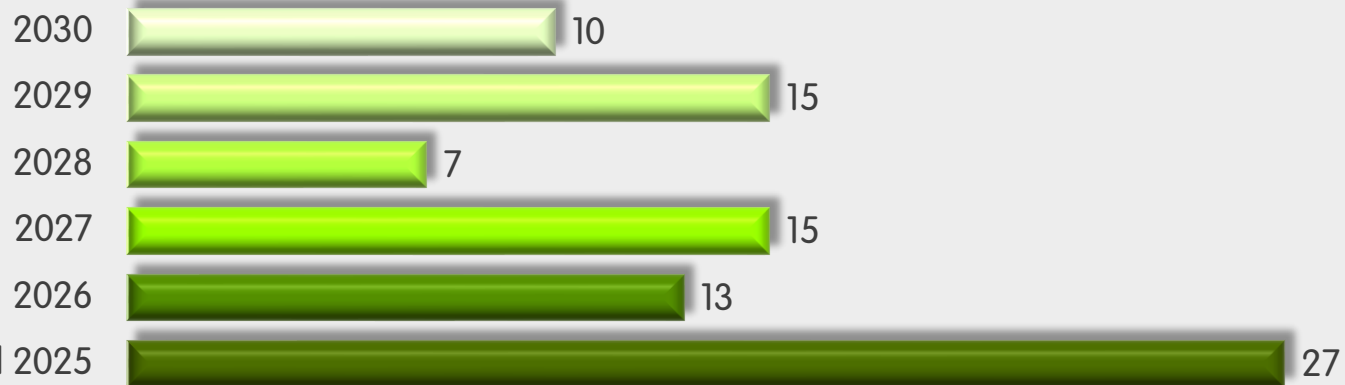
No. De Funcionarios Por Tiempo de Servicio



Relevo Intergeneracional



Funcionarios con edad para pension



Funcionarios Pensionados Por Año



El **33%** del personal cumplirá requisitos mínimos de pensión, en los próximos **cinco años**.
(87 funcionarios)

POLITICA PENSIONAL

Acciones

Plan Estratégico de Gestión Humana



Estrategia

Plan Estratégico de Gestión Humana

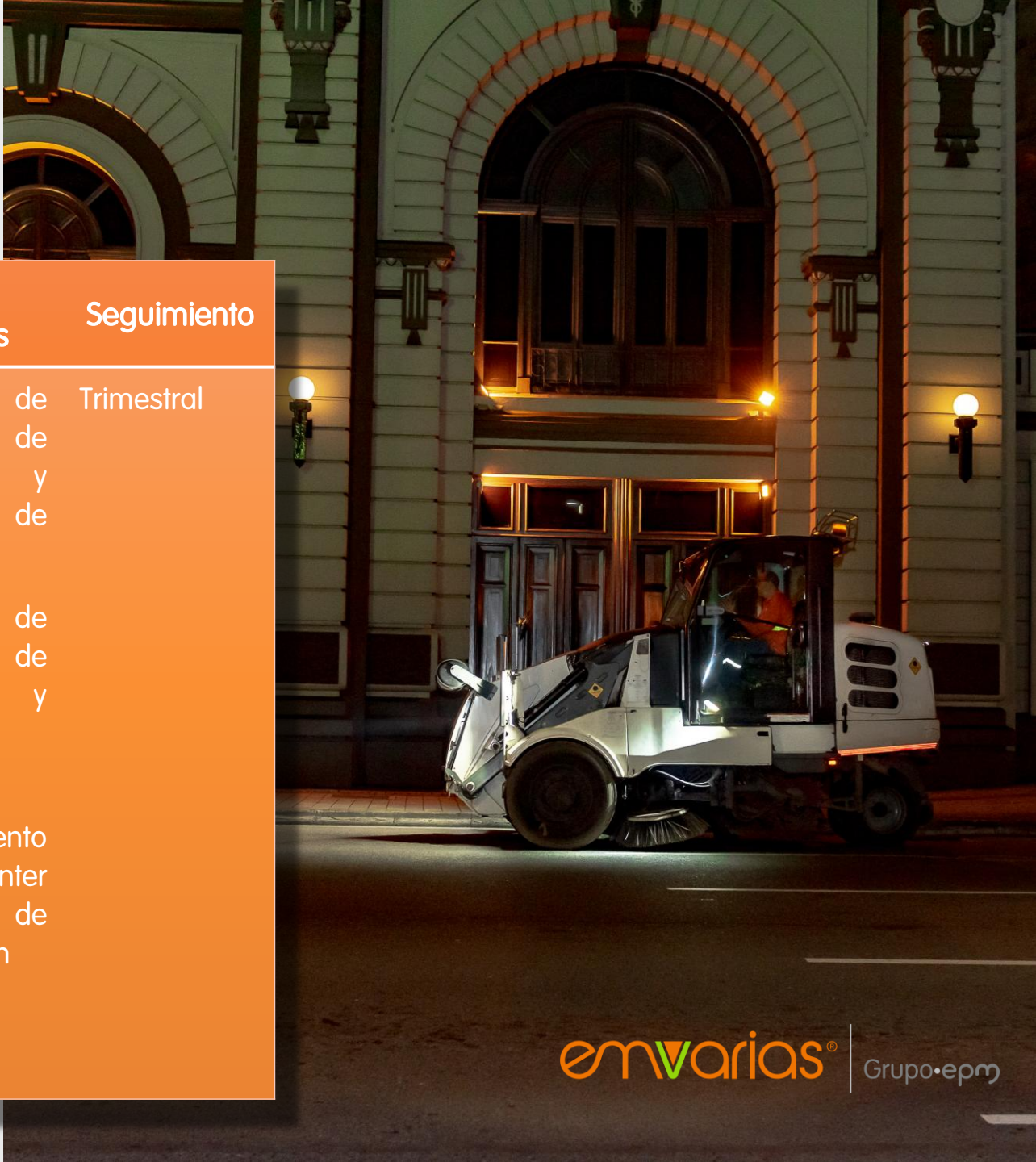
Reclutamiento y selección

Actualización de regla de negocio que regula la provisión de vacantes, aprendices y estudiantes universitarios.

Implementación de un plan de contratación alineado con la normativa vigente, la arquitectura empresarial y los perfiles de cargo.

Cubrimiento de plazas vacantes a través de ascensos y procesos de selección, optimizando la respuesta a las necesidades organizacionales

Responsable	Recursos Necesarios	Seguimiento
Area de Servicios Corporativos	Plan anual de contratación personal y gestión de vacantes	Trimestral
	Uso de aplicaciones de Microsoft y pagina Web	
	Acompañamiento del Head Hunter de la caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia	



Estrategia

Plan Estratégico de Gestión Humana

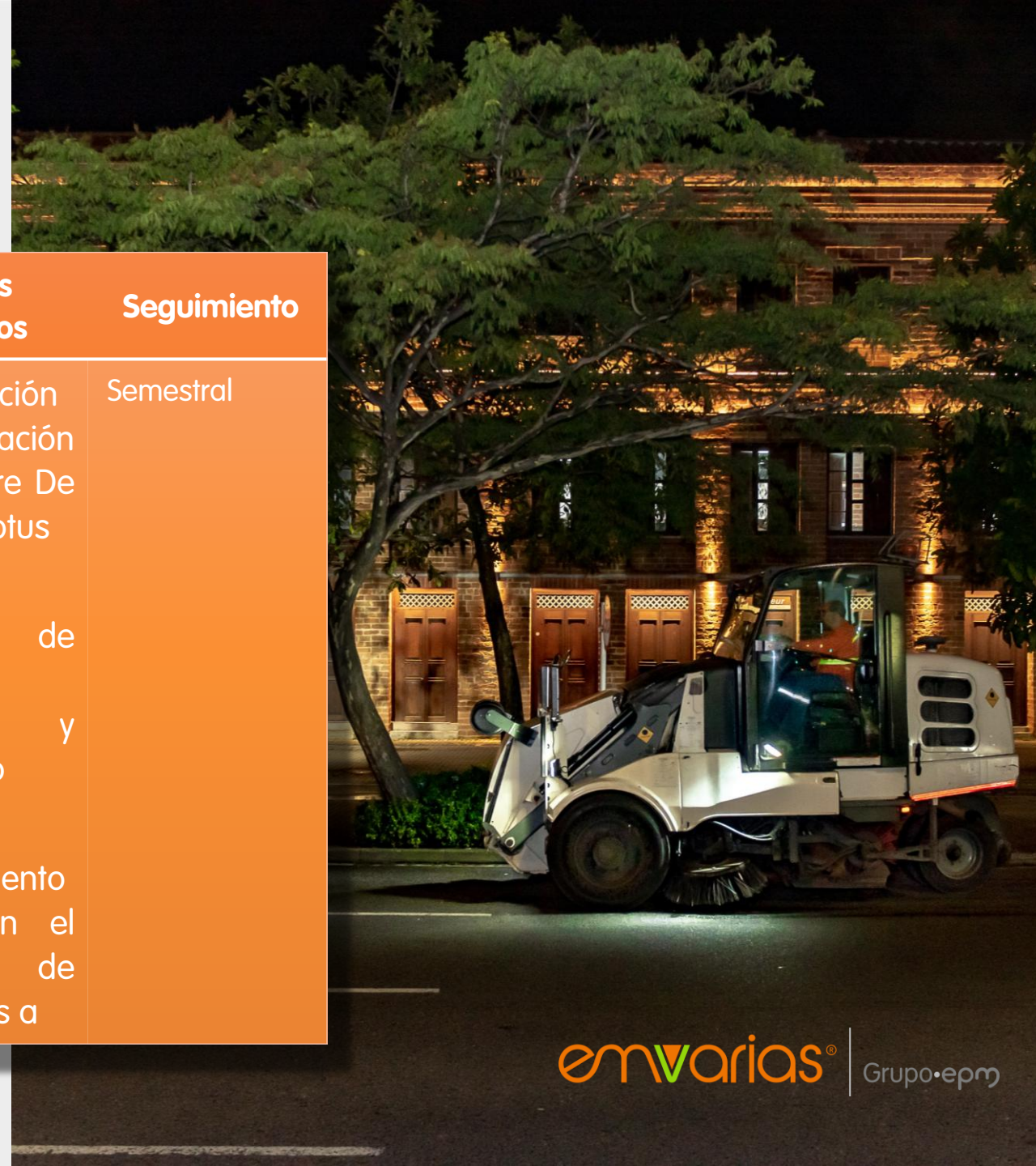
Compensación y Beneficios

Implementación y estabilización del aplicativo KAPTUS en EMVARIAS, se moderniza la gestión de nómina, reduciendo riesgos tecnológicos y mejorando el control y soporte de los procesos de compensación.

Impulsar nuevas formas de contratación y fortalece una cultura de servicio alineada con los valores EPM.

Con la Tiquetera Emocional, promovemos el salario emocional, fomentando el bienestar, la empatía y el sentido de pertenencia entre los colaboradores.

Responsable	Recursos Necesarios	Seguimiento
Area de Servicios Corporativos	Implementación y esatabilización del Software De Nomina Kaptus	Semestral
	Plan de Bienestar Laboral y presupuesto	
	Relacionamiento positivo con el Sindicato de trabajadores a	





Estrategia

Plan Estratégico de Gestión Humana

Clima y cultura organizacional

La negociación de una Convencion Colectiva en etapa de arreglo directo asegura la estabilidad laboral y refleja el compromiso de la administración con los trabajadores, respaldado por la proyección presupuestal.

Implementación de la estrategia “¡Qué linda gente!” Estrategia de reconocimiento al buen servicio, enfocada en fortalecer la atención al cliente.

Generar una cultura del servicio donde promovemos experiencias memorables alineadas con los valores EMVARIAS, desde el rol individual y colectivo.

Responsable	Recursos Necesarios	Seguimiento
Area de Servicios Corporativos	Estrategia de Cultura del Servicio y experiencia cliente y usuario	Semestral
	Programa de Liderazgo Consciente.	
	Aliados estratégicos Actura y CCF Comfenalco Antioquia	

Estrategia

Plan Estratégico de Gestión Humana

Desarrollo y capacitación

Actualización de regla de negocio que regula la provisión de vacantes, aprendices y estudiantes universitarios.

Implementación de un plan de contratación alineado con la normativa vigente, la arquitectura empresarial y los perfiles de cargo.

Cubrimiento de plazas vacantes a través de ascensos y procesos de selección, optimizando la respuesta a las necesidades organizacionales

Responsable	Recursos Necesarios	Seguimiento
Area de Servicios Corporativos	Plan Institucional de Capacitación Plataforma LMS e-learning HCM herramienta de casa matriz para realizar cursos asincrónico, apoyo de aliados estratégico ESAP, DAFP, Sena, Arl SURA y CCF Comfenalco Antioquia	Trimestral



¡Gracias!

Un camino hacia la sostenibilidad

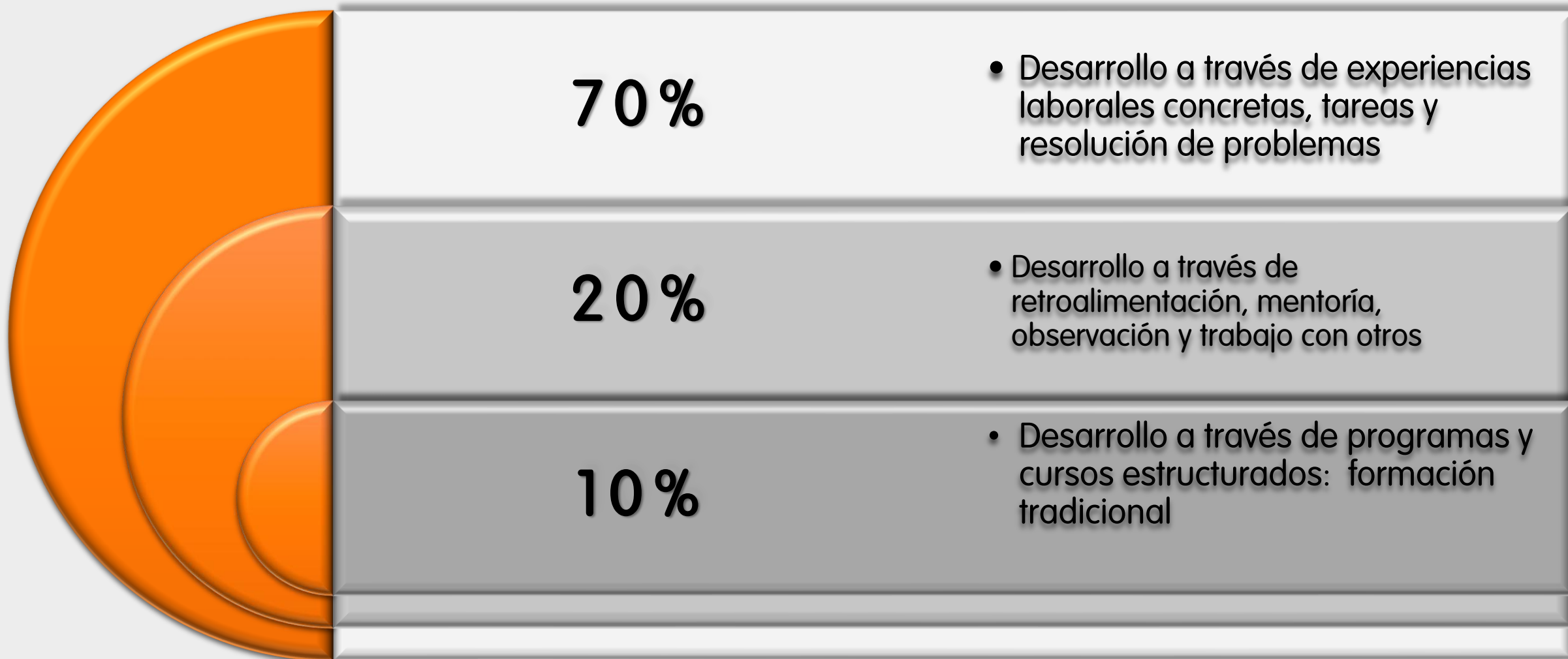
envarias®
Grupo epm



Plan Institucional de Capacitación

Plan Institucional de Capacitación

Modelo de Formación y Desarrollo



Plan Institucional de Capacitación

Lineas de acciones hacia el Propósito Empresarial



1. Desarrollo individual, de equipos y de líderes

Comprende estrategias y actividades orientadas a cualificar a los servidores, para que su desempeño cotidiano represente una mayor contribución al logro de los objetivos organizacionales en función de los distintos grupos de interés, así como el cuidado y protección de sí mismos y de otros

2. Adquisición y fortalecimiento de capacidades organizacionales

Tiene por objeto preparar al personal de Emvarias, desde la dimensión personas, para el crecimiento y atención de retos en el corto, mediano y largo plazo, a partir del aseguramiento de conocimiento, prácticas y actuaciones que representan el know-how de la organización

3. Certificaciones, cumplimiento de normatividad y sistemas de gestión

Busca mantener a la organización como un buen referente en el cumplimiento de estándares, normatividad, sistemas de gestión y certificaciones requeridas para la ejecución de las funciones propias de la empresa

Plan Institucional de Capacitación

Actualización 2025

Responde a la necesidad de contar con servidores públicos competentes, fortalecidos en



El Ser: desarrollo personal y ético



El Saber: conocimiento técnico y normativo



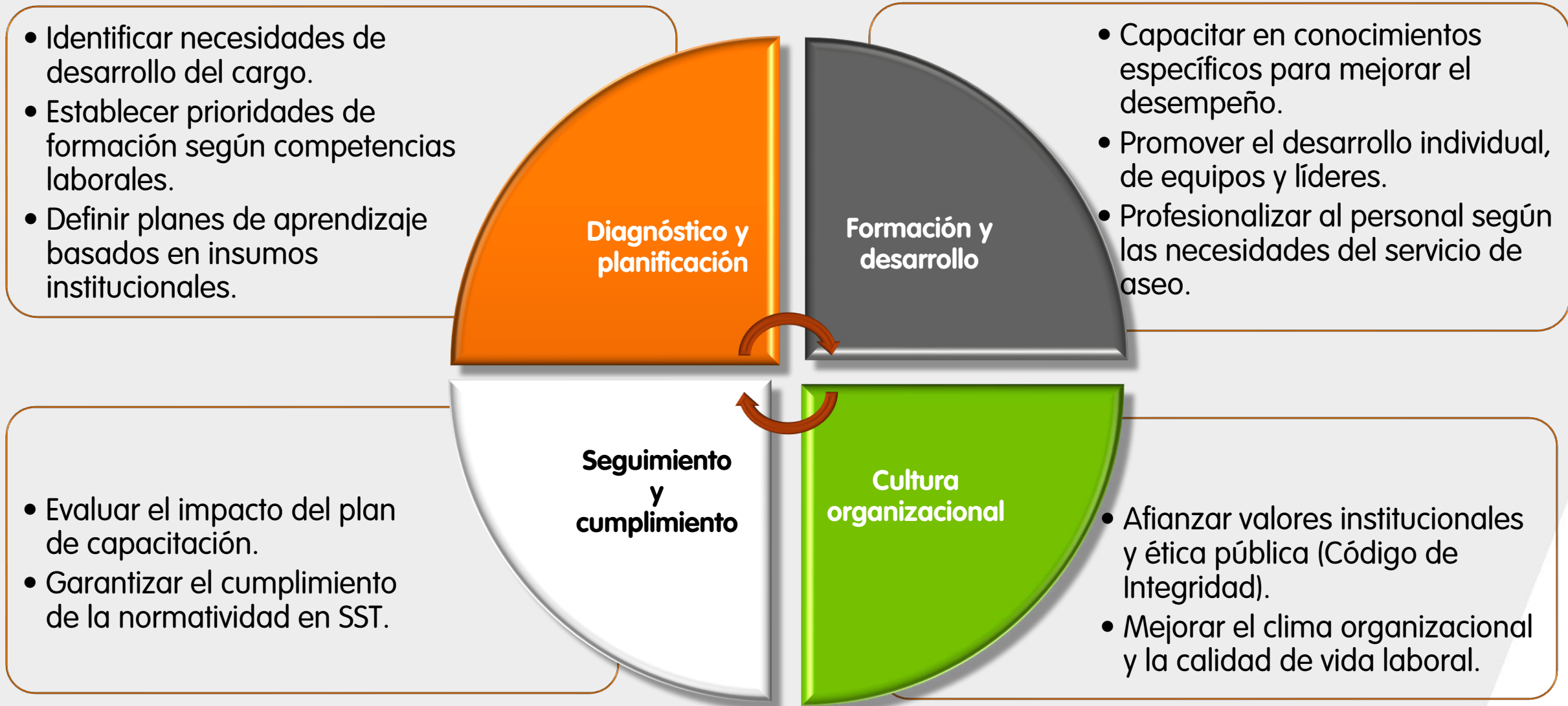
El Hacer: habilidades prácticas para la gestión

Para contribuir de manera efectiva al cumplimiento del propósito empresarial y a la mejora continua del servicio público de aseo

Desarrollar, fortalecer y hacer seguimiento a las actuaciones de las personas a través de un plan de capacitación integral, que promueva comportamientos socialmente responsables, contribuya al logro de los objetivos empresariales y fomente el crecimiento personal y profesional de los colaboradores de EMVARIAS S.A. E.S.P.

Plan Institucional de Capacitación

Objetivos Específicos



Plan Institucional de Capacitación

Planes y Ejes Temáticos



Plan Institucional de Capacitación

Eje Aprendizaje Corporativo

TEMATICA

- Contratación empresarial
- Contabilidad y finanzas *
- Fundamentación Servidor Público
- Sistemas de Gestión
- Planes mejoramiento
- Herramientas ofimáticas
- Gestión de Riesgos
- Gobierno corporativo
- Nuevos negocios e innovación
- Plan de acción durante emergencias y contingencias PADEC
- Cultura del autocuidado Plan legal básico de capacitación
- Servicio al Cliente plan Anticorrupción y de atención al ciudadano
- Psicología del conductor Plan estratégico de Seguridad Vial

**Aprendizaje
Corporativo**



Plan Institucional de Capacitación

Eje Aprendizaje Corporativo



TEMATICA	RESPONSABLE	VIGENCIA	COMIENZO	FIN	ESTADO
Contratación empresarial	Suministro y Soporte Administrativo	2025	Enero	Noviembre	Ejecutado
Contabilidad y finanzas	Servicios Corporativos y Financiera	2025	Febrero	Noviembre	Ejecutado
Fundamentación Servidor Público	Gestión Operativa	2025	Agosto	Noviembre	Planeado
Sistemas de Gestión	Servicios Corporativos	2026	Enero	Junio	Planeado
Planes mejoramiento	Auditoria	2026	Febrero	Marzo	Planeado
Herramientas ofimáticas	Formación y desarrollo	2026	Enero	Julio	Planeado
Gestión de Riesgos	Financiera	2026	Abril	Junio	Planeado
Gobierno corporativo	General y Asuntos Legales	2026	Marzo	Febrero	Planeado
Nuevos negocios e innovación	Gestión Operativa	2026	Marzo	Julio	Planeado
Plan de acción durante emergencias y contingencias PADEC	Financiera	2025	Agosto	Octubre	Planeado

Plan Institucional de Capacitación

Eje Aprendizaje Técnico

TEMATICA

Regulación

Manejo integral de residuos

Gestión ambiental

Comunicación estratégica

Derecho público

Gestión Tributaria

Gestión predial y avalúos

Administración de cartera

Auditorías de gestión

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Redacción de hallazgos

Gestión comercial

Pilotaje de drones

Mantenimiento y mecánica automotriz

Logística para flota vehicular doble troque

Derecho disciplinario

Vigilancia epidemiológica

Atención al cliente

Las tres líneas de defensa para una efectiva gestión de riesgos y control

Actualización normativa para el sector de construcción de obras civiles

Aprendizaje
Técnico



Plan Institucional de Capacitación

Eje Aprendizaje Técnico



Aprendizaje
Técnico

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	VIGENCIA	COMIENZO	FIN	ESTADO
Regulación	Gestión Operativa	2025	Julio	Septiembre	Planeado
Manejo integral de residuos	Subgerencia de Operaciones	2025	Agosto	Diciembre	Planeado
Gestión ambiental	Subgerencia de Operaciones	2025	Junio	Noviembre	Planeado
Comunicación estratégica	Comunicaciones	2026	Febrero	Julio	Planeado
Ramas del Derecho público	General y Asuntos Legales	2025	Junio	Noviembre	Ejecutado
Gestión Tributaria	Financiera	2025	Junio	Diciembre	Ejecutado
Gestión predial y avalúos	Suministro y Soporte Administrativo	2026	Febrero	Mayo	Planeado
Administración de cartera	Gestión Operativa	2026	Junio	Agosto	Planeado
Auditorías de gestión	Auditoría	2025	Febrero	Noviembre	Planeado
Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	Formación y desarrollo	2025	Agosto	Septiembre	Planeado
Redacción de hallazgos	Auditoría	2025	Febrero	Octubre	Planeado
Gestión comercial	Gestión Operativa	2025	Julio	Noviembre	Planeado
Pilotaje de drones	Disposición final	2026	Febrero	Junio	Planeado
Mantenimiento y mecánica automotriz	Mantenimiento Vehicular	2025	Julio	Noviembre	Planeado
Logística para flota vehicular doble troque	Mantenimiento Vehicular	2025	Julio	Noviembre	Planeado
Derecho disciplinario	Gerencia	2025	Junio	Septiembre	Planeado
Vigilancia epidemiológica	Subgerencia de Operaciones	2026	Febrero	Mayo	Planeado
Atención al cliente	Gestión Operativa	2025	Julio	Septiembre	Planeado
Las tres líneas de defensa para una efectiva gestión de riesgos y control	Auditoría	2026	Febrero	Mayo	Planeado
Actualización normativa para el sector de construcción de obras civiles	Disposición final	2026	Febrero	Junio	Planeado

enviarías®

Grupo epm

Plan Institucional de Capacitación

Eje Desarrollo de Capacidades

TEMATICAS

- Community manager
- Inteligencia artificial
- Formulación de Proyectos
- Presentaciones efectivas
- Indicadores
- Administración del tiempo
- Técnicas para gestión de auditoria
- Redacción y ortografía
- Atención al detalle
- Analisis e informes en power BI
- Planeación Estrategica

**Desarrollo de
Capacidades**



Plan Institucional de Capacitación

Eje Desarrollo de Capacidades



TEMATICA	RESPONSABLE	VIGENCIA	COMIENZO	FIN	ESTADO
Community manager	Comunicaciones	2025	Agosto	Noviembre	Planeado
Inteligencia artificial	Formación y desarrollo	2025	Junio	Agosto	Ejecutado
Formulación de Proyectos	Gestión Operativa	2025	Julio	Noviembre	Planeado
Presentaciones efectivas	Formación y desarrollo	2025	Agosto	Septiembre	Planeado
Indicadores	Gestión Operativa	2025	Agosto	Octubre	Planeado
Administración del tiempo	Formación y desarrollo	2026	Marzo	Abril	Planeado
Técnicas para gestión de auditoria	Auditoria	2026	Febrero	Mayo	Planeado
Redacción y ortografía	Formación y desarrollo	2025	Agosto	Octubre	Planeado
Atención al detalle	Formación y desarrollo	2025	Junio	Septiembre	Planeado
Análisis e informes en power BI	Formación y desarrollo	2026	Febrero	Septiembre	Planeado

Plan Institucional de Capacitación

Eje Aprendizaje Humano

TEMATICA

Liderazgo consciente
Resolución de conflictos
Modelos o estilos de liderazgo
Comunicación Asertiva
Gestión del Cambio
Empatía
Adaptación consciente
Trabajo en equipo
Claridad del Rol
Inteligencia y habilidad Sociales

Aprendizaje
Humano



Plan Institucional de Capacitación

Eje Aprendizaje Humano



TEMATICA	RESPONSABLE	VIGENCIA	COMIENZO	FIN	ESTADO
Liderazgo conciente	Formación y desarrollo	2025	Febrero	Noviembre	Ejecutado
Trabajo en equipo	Formación y desarrollo	2025	Julio	Agosto	Planeado
Comunicación Asertiva	Formación y desarrollo	2025	Agosto	Septiembre	Planeado
Gestion del Cambio	Formación y desarrollo	2025	Octubre	Noviembre	Planeado
Empatía	Formación y desarrollo	2026	Febrero	Marzo	Planeado
Adaptación consciente	Formación y desarrollo	2025	Agosto	Octubre	Planeado



¡Gracias!

Un camino hacia la sostenibilidad

env^varias®
Grupo epm