



Plan Estratégico de Gestión Humana

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

60
AÑOS

Un camino hacia la sostenibilidad

emvarias[®]
Grupo-epm

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



Servicios Corporativos

Focos de Gestión



Planes y programas

Plan Estratégico de Gestión Humana



Diagnóstico

Plan Estratégico de Gestión Humana



Modelo
Integrado de
Planeación y
Gestión

PLAN
ESTRATEGICO DE
GESTION
HUMANA

Sistema
Integral de
Salud y
Seguridad
en el
trabajo

Caracterización
detallada del
personal

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

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	Hombres	Total
	86	144	230

emvarias®
Grupo·epm

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

Contrato Personal En Misión

\$ - 0 -

Actualmente

251 Plazas Ocupadas

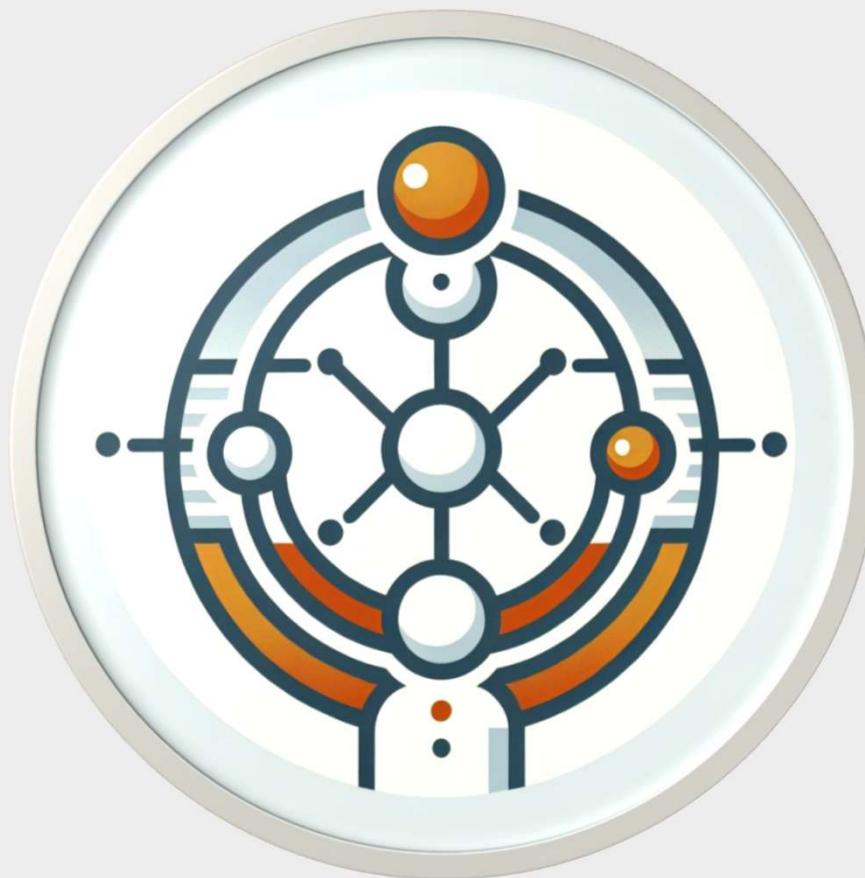
108 Operativas

143 Administrativos

98 Vacantes

55 Operativas

43 Administrativas



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

Aprendices

17

Cuota
Regulada
SENA

\$0 Valor
monetizado

Más 7 apoyos
mediante cuota
cedida de las
Fundaciones

Contratos Por Prestación de Servicios

17

Actualmente

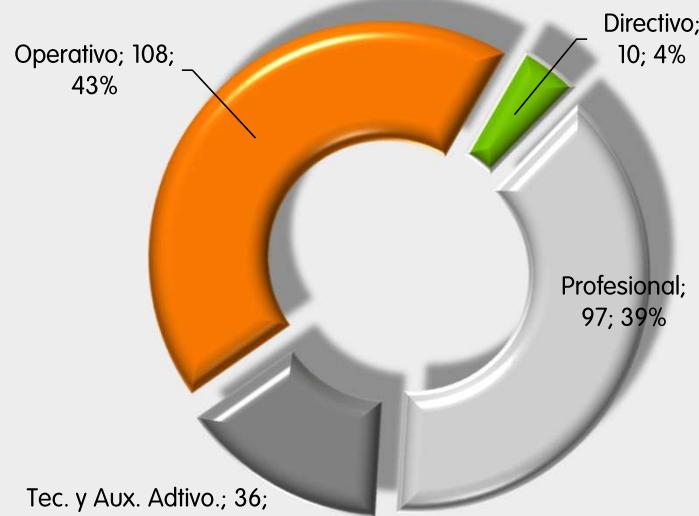
15 Profesionales
2 Técnicos

3 Hombres
14 Mujeres

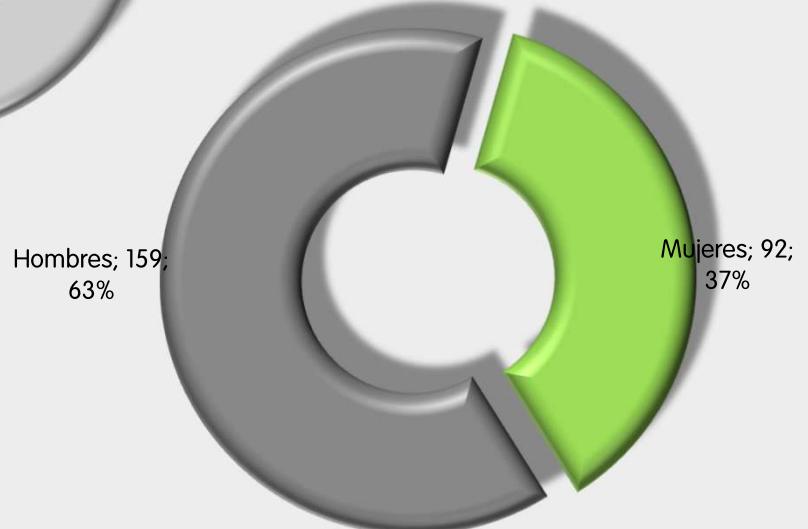
Caracterización planta de personal

Con corte al 31 de mayo de 2025

Distribución por Nivel de Cargo



Composición Por Genero

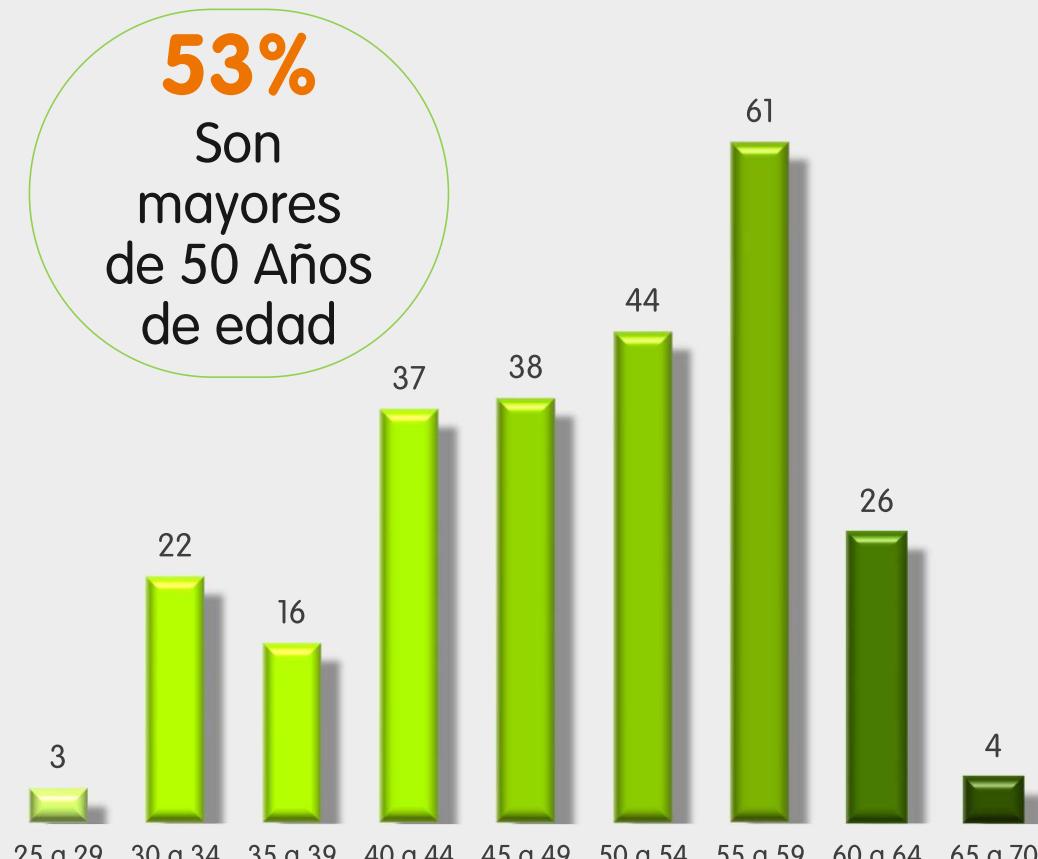


Caracterización planta de personal

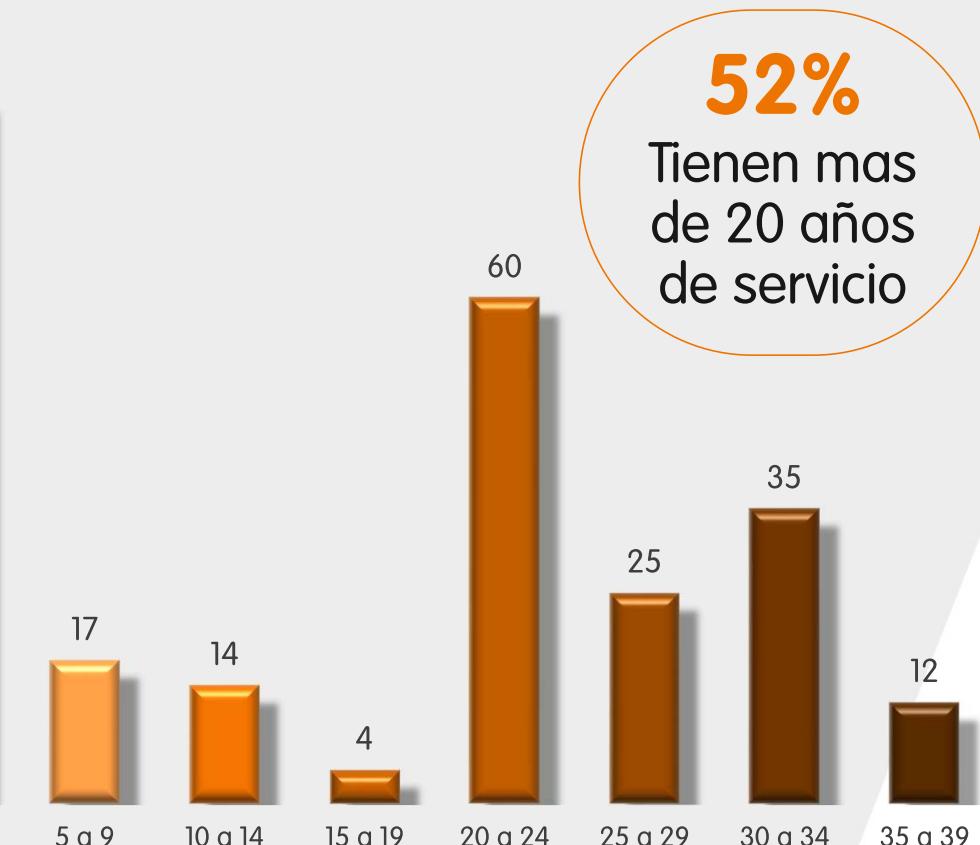
Con corte al 31 de mayo de 2025

emvarias®
Grupo.ePM

No. De Funcionarios Por Rangos de Edad



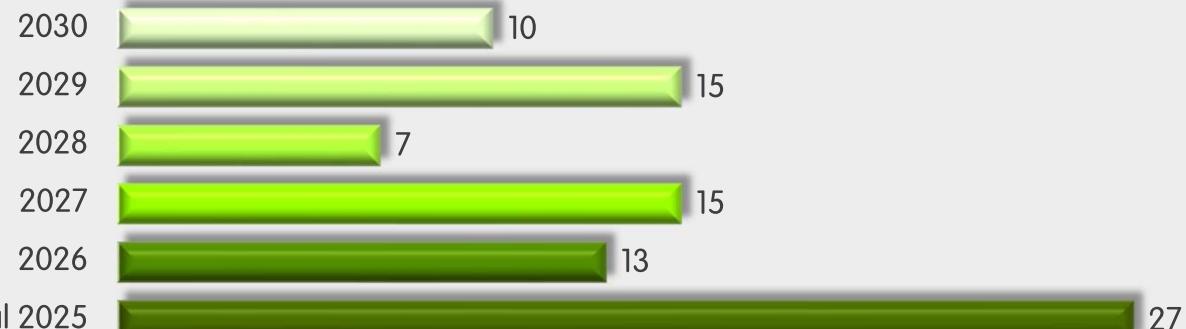
No. De Funcionarios Por Tiempo de Servicio



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
Área de Servicios Corporativos	Plan anual de contratación de personal y gestión de vacantes Uso de aplicaciones de Microsoft y página Web	Trimestral 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
Área de Servicios Corporativos	Implementación y esabilización del Software De Nomina Kaptus Plan de Bienestar Laboral y presupuesto Relacionamiento positivo con el Sindicato de trabajadores a	Semestral





Estrategia

Plan Estratégico de Gestión Humana

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

Clima y cultura organizacional

La negociación de una Convención 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.



Estrategia

Plan Estratégico de Gestión Humana

Responsable	Recursos Necesarios	Seguimiento
Área 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

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

LOGROS Y RETROS

Servicios Corporativos - Arquitectura organizacional

LOGROS

- ✓ Optimización planta personal: Tuvimos 98 plazas sin cubrir. (43 administrativas y 55 operativos)
- ✓ Documentación y mejora de los procesos: Bienestar y calidad de vida (prestamos calamidad y otros, tiquetera emocional), Contenidos y cronología de las inducciones corporativas, Gestión del conocimiento, Diseño organizacional y Gestión del cambio, Reclutamiento, selección e ingreso del talento humano.
- ✓ Gestión del cambio: Desarrollo de actividades de gestión del cambio para la herramienta de PQRS (Lappiz).
- ✓ Proyecto naranja: Avanzamos en la eliminación de cargos espejos y mejoramiento de capacidades organizacionales.

RETOS

- ✓ Gestión del cambio para la implementación de los sistemas de información Saphiro y Kactus.
- ✓ Identificación de conocimientos clave y críticos dentro de la organización.
- ✓ Actualización y modernización de perfiles de cargo, alineados al modelo de procesos.
- ✓ Revisión de la estructura organizacional para asegurar su alineación estratégica.
- ✓ Gestión de información para indicadores de grupo, asegurando calidad y oportunidad en los datos.



COMPENSACION

LOGROS

- ✓ Reducción del pasivo laboral: Desarrollo de Estrategia en la disminución del pasivo por cesantías retroactivas.
- ✓ Modernización de nómina: EPM priorizó a Emvarias en el proyecto Kactus, permitiendo avanzar en migración de datos, pruebas y puesta en marcha del nuevo sistema en abril de 2025.

RETOS

- ✓ Estabilización del nuevo sistema de nómina (Kactus) y fortalecimiento de la autogestión a través de Gestiona.



BIENESTAR LABORAL FORMACION Y DESARROLLO

LOGROS

- ✓ Desarrollo integral del talento humano: Se fortaleció el bienestar de los servidores y sus familias.
- ✓ Alto cumplimiento del Plan de Bienestar Laboral: 98% de ejecución según lo establecido en la convención colectiva

RETOS

- ✓ Salario emocional: Implementar sistema de tiquetera como estrategia de reconocimiento no monetario.
- ✓ Autoservicio de beneficios: Habilitar trámites a través del portal GESTIONA – KACTUS.
- ✓ Formación continua: Actualizar el plan institucional de capacitación.

LOGROS Y RETROS

Servicios Corporativos – Pensiones

LOGROS

Recaudo efectivo:

- ✓ \$686,6 millones por cuotas partes y retroactivos patronales.
- ✓ \$406,8 millones adicionales por circularización de deuda.
- ✓ \$497 millones por conciliación de cuentas.
- ✓ Castigo de cartera por \$418,3 millones, reduciendo la deuda en un 49%.

Ahorros significativos:

- ✓ \$35 millones mensuales por reducción de carga prestacional (pensiones compartidas).
- ✓ \$171,6 millones anuales en administración de nómina de pensionados.

Protección del patrimonio:

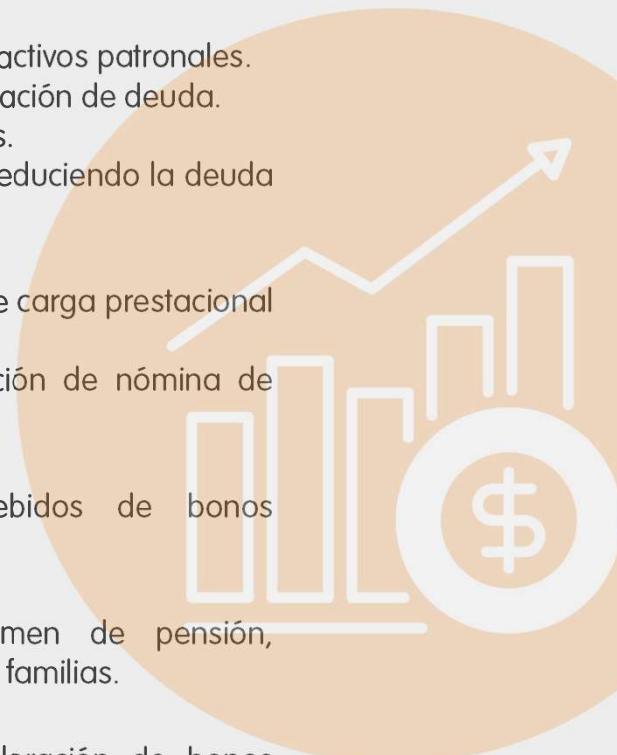
- ✓ Objecciones exitosas a cobros indebidos de bonos pensionales por \$1.189,7 millones.

Bienestar laboral:

- ✓ Traslado de 9 trabajadores a régimen de pensión, mejorando su calidad de vida y la de sus familias.

Optimización del pasivo pensional:

- ✓ Revisión de bases de datos para valoración de bonos pensionales con potencial reducción del pasivo por \$48.658 millones, sujeta a aprobación de EPM.



RETOS

- ✓ Implementar y estabilizar el sistema KACTUS para la nómina de pensionados.
- ✓ Depurar deudas presuntas y reales con AFP y EPS.
- ✓ Fortalecer el proceso de cobro y recaudo de cuotas partes pensionales.
- ✓ Apoyar la recuperación de cartera por este concepto.
- ✓ Conciliar saldos con la Fiducia BBVA.
- ✓ Definir criterios de prescripción para cuotas partes por cobrar.
- ✓ Actualizar la documentación del proceso de pensionados..

RELACIONES LABORALES

LOGROS

- ✓ Reducción de costos laborales: Disminución en el uso de personal temporal y contratos por prestación de servicios.
- ✓ Relación sindical fortalecida: Acuerdo convencional firmado por 4 años en la etapa inicial de negociación, reflejando un excelente clima laboral.

RETOS

- ✓ Análisis normativo: Apoyar la estructuración del Capítulo Dos del acuerdo convencional.
- ✓ Gestión de personal temporal: Definir nuevos términos e implementar el contrato actualizado para personal temporal.



SISTEMAS DE GESTIÓN

LOGROS

- ✓ Unificación de procesos: Integración de comunicaciones e identidad empresarial.
- ✓ Gestión por indicadores: Actualización de indicadores de proceso en la herramienta Spider Impact.
- ✓ Certificación de calidad: Mantenimiento de la certificación ISO 9001:2015, con alcance en disposición final y diseño de proyectos de infraestructura..

RETOS

- ✓ Nuevos procesos clave: Estructurar y formalizar los procesos de Gestión Tarifaria y Sostenibilidad.
- ✓ Modelo de procesos: Actualizar el modelo organizacional de procesos.
- ✓ Certificación ISO: Mantener la certificación del Sistema de Gestión de Calidad.

LOGROS Y RETROS

Servicios Corporativos - Salud y seguridad en el trabajo

LOGROS

- ✓ Meta Grupo EPM: Se alcanzó el Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI) para Emvarias de 0,55, logrando un ILI de 0,10.
- ✓ Estándares Mínimos con ARL SURA: Se superó el 90% de cumplimiento, obteniendo un resultado de 93.5% en 2024.
- Reducción de Accidentes de Trabajo:
 - ✓ Accidentes 2024: Se registraron 12 accidentes con 161 días de incapacidad.
 - ✓ Frecuencia de Accidentes: Disminuyó un 33.3%.
 - ✓ Severidad de Accidentes: Disminuyó un 29% en comparación con el año anterior.
- ✓ Reubicación de Personal: Se reubicaron 29 personas con restricciones, manteniéndose funcionales para la entidad.
- ✓ Cero Accidentes Laborales: En 2024 se lograron cinco meses sin accidentes laborales. En lo corrido de 2025, se han registrado tres accidentes.



RETOS

- ✓ Estructuración del Equipo de Manejo de Fueros de Salud: Formar un equipo especializado para gestionar los fuyos de salud.
- ✓ Cumplimiento de la Meta TALI: Meta 2025: Alcanzar un TALI de 5,35 y limitar los accidentes de trabajo a 15.
- ✓ Estándares Mínimos: Lograr un cumplimiento del 95% de los estándares mínimos.
- ✓ Plan de Acción Post Visita del Ministerio de Trabajo: Cumplir al 100% con el plan de acción definido tras la visita del Ministerio de Trabajo.
- ✓ Mesas de Medicina del Trabajo: Mantener la continuidad de las mesas de medicina del trabajo para abordar temas de salud del personal.

LOGROS Y RETROS

Servicios Corporativos - Servicios tecnológicos

LOGROS

Renovación y Expansión Tecnológica

- ✓ Adquisición de 45 equipos de cómputo para ampliación y reposición tecnológica.
- ✓ Optimización de servidores de aplicaciones: mayor rendimiento, almacenamiento y procesamiento.
- ✓ Migración de tecnologías cliente-servidor a soluciones web y en la nube.

Conectividad y Redes

- ✓ Ampliación de cobertura de internet en el relleno sanitario, incluyendo zonas críticas (vasos de disposición final).
- ✓ Mejora de continuidad del servicio con paneles solares en zonas de báscula y lixiviados.
- ✓ Implementación de red de invitados y mejoras en cobertura WiFi en sede Operaciones.
- ✓ Habilitación de red WiFi administrativa para Gerencia.

Telecomunicaciones y Seguridad

- ✓ Implementación de solución SD-WAN en sedes de la 30 y Operaciones.
- ✓ Ampliación del ancho de banda en canales de telecomunicaciones.
- ✓ Optimización de reglas de seguridad en entorno WiFi.
- ✓ Adquisición de nuevos equipos de comunicación para mejorar el servicio de red.



RETOS

Renovación Tecnológica

- ✓ Actualizar y reemplazar equipos y componentes de hardware para responder al crecimiento operativo.

Continuidad del Negocio

- ✓ Diseñar un plan de alta disponibilidad, incluyendo análisis de impacto (BIA) y viabilidad de un Plan de Recuperación ante Desastres (DRP).

Innovación y Transformación Digital

- ✓ Crear un Centro de Excelencia (COE) con talento interno para explorar tecnologías emergentes (IA, RPA, Industria 4.0) y promover sinergias en transformación digital.

LOGROS Y RETOS

Servicios Corporativos - Sistemas de información

LOGROS

Automatización Tarifaria

- ✓ Actualización del módulo de tarificación del servicio de aseo, automatizando el cálculo y reduciendo riesgos de error.

Mejora de Aplicaciones Móviles

- ✓ Actualización de la app de aforos de Emvarias, mejorando la experiencia de usuario y el intercambio de información.

Optimización de Procesos Operativos

- ✓ Implementación de tecnología QR para el ingreso vehicular al sistema de básculas en La Pradera, agilizando el pesaje.

Modernización de Nómina

- ✓ Migración y configuración del nuevo sistema de nómina (Proyecto Kactus), en coordinación con EPM, Emvarias y DigitalWare. Inicio de operación: mayo 2025.



RETOS

Tecnológicos y de Transformación Digital

- ✓ Optimizar operación del nuevo sistema de nómina, incorporando mejores prácticas y promoviendo la autogestión.
- ✓ Iniciar implementación del ERP Saphiro.
- ✓ Explorar tecnologías emergentes y herramientas low-code para 2025.
- ✓ Evaluar viabilidad del sistema comercial de EPM para cubrir necesidades de Emvarias.
- ✓ Automatizar facturación de servicios especiales, integrándola con el sistema de PQR.
- ✓ Desarrollar solución integral para la ruta hospitalaria.
- ✓ Unificar plataforma de certificados en línea y funcionalidades web hoy dispersas en EVMNET.
- ✓ Lanzar solución "Pide una Cita" para atención presencial de PQRs.
- ✓ Digitalizar procesos de aprovechamiento en ECA y limpieza urbana, actualmente manuales.
- ✓ Analizar solución para gestión de créditos de personal desvinculado, posible vía OPEN.
- ✓ Evaluar envío electrónico de tiquetes de báscula, eliminando impresión física.
- ✓ Diseñar estrategia con DF para adopción de QR por prestadores externos.

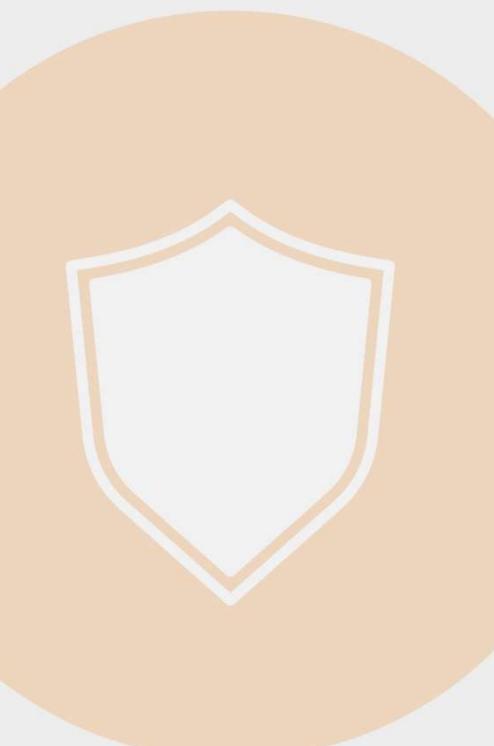
LOGROS Y RETROS

Servicios Corporativos – Gobierno Digital

LOGROS

Transparencia, Atención al Ciudadano y Digitalización

- ✓ Alto cumplimiento en transparencia: 98/100 en el ITA 2024.
- ✓ Sistema Integrado de PQRS: Implementado y estabilizado, centralizando todos los canales de atención.
- ✓ Certificados en línea: Recolección de requisitos para nuevos servicios digitales.
- ✓ Automatización de facturación: Servicios especiales integrados a la factura EPM.
- ✓ Mejoras continuas en la App "Emvarias Grupo EPM".
- ✓ Gobierno web: Diseño metodológico asumido por Servicios Corporativos.
- ✓ Datos abiertos: Participación en el proyecto del Portal del Grupo EPM.



RETOS

Transparencia y Atención al Ciudadano

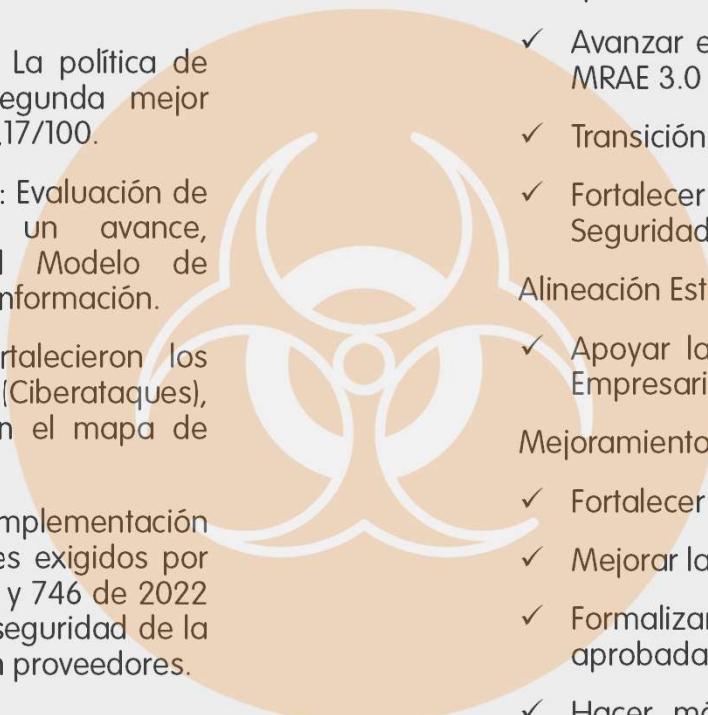
- ✓ Sostener alto desempeño en el ITA, manteniendo el cumplimiento del 98/100.
- ✓ Mejorar continuamente el Sistema Integrado de PQRS, fortaleciendo todos los canales de atención (escrito, presencial, telefónico, WhatsApp, App y web).
- ✓ Integrar el SIPQR con "Certificados en Línea", para generar certificados de servicios especiales directamente desde el portal transaccional..

LOGROS Y RETROS

Servicios Corporativos – Seguridad Digital

LOGROS

- ✓ Reconocimiento institucional: La política de Seguridad Digital fue la segunda mejor calificada por el DAFP, con 80,17/100.
- ✓ Mejora en madurez del MSPI: Evaluación de Auditoría Interna reflejó un avance, alcanzando 73/100 en el Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información.
- ✓ Gestión de riesgos: Se fortalecieron los controles del riesgo R23 (Ciberataques), mejorando su calificación en el mapa de riesgos empresarial.
- ✓ Cumplimiento normativo: Implementación de procedimientos y controles exigidos por las resoluciones 500 de 2021 y 746 de 2022 del MinTIC, enfocadas en la seguridad de la información en relaciones con proveedores.



RETOS

Cumplimiento Normativo

- ✓ Avanzar en la implementación del Modelo de Arquitectura Empresarial MRAE 3.0 y sus 8 lineamientos de Seguridad Digital.
- ✓ Transición del estándar ISO/IEC 27001:2013 a 27001:2022.
- ✓ Fortalecer el aporte institucional desde las políticas de Gobierno y Seguridad Digital.

Alineación Estratégica

- ✓ Apoyar la adopción de la estrategia de Seguridad Digital del Grupo Empresarial.

Mejoramiento Continuo

- ✓ Fortalecer controles de seguridad desde la primera línea de defensa.
- ✓ Mejorar la seguridad en la cadena de suministro (proveedores).
- ✓ Formalizar el MSPI como sistema institucional, con documentación aprobada.
- ✓ Hacer más accesible y cercana la implementación del MSPI a los procesos, facilitando el logro de objetivos estratégicos.

60
AÑOS

¡Gracias!

Un camino hacia la sostenibilidad

emvarias®
Grupo epm

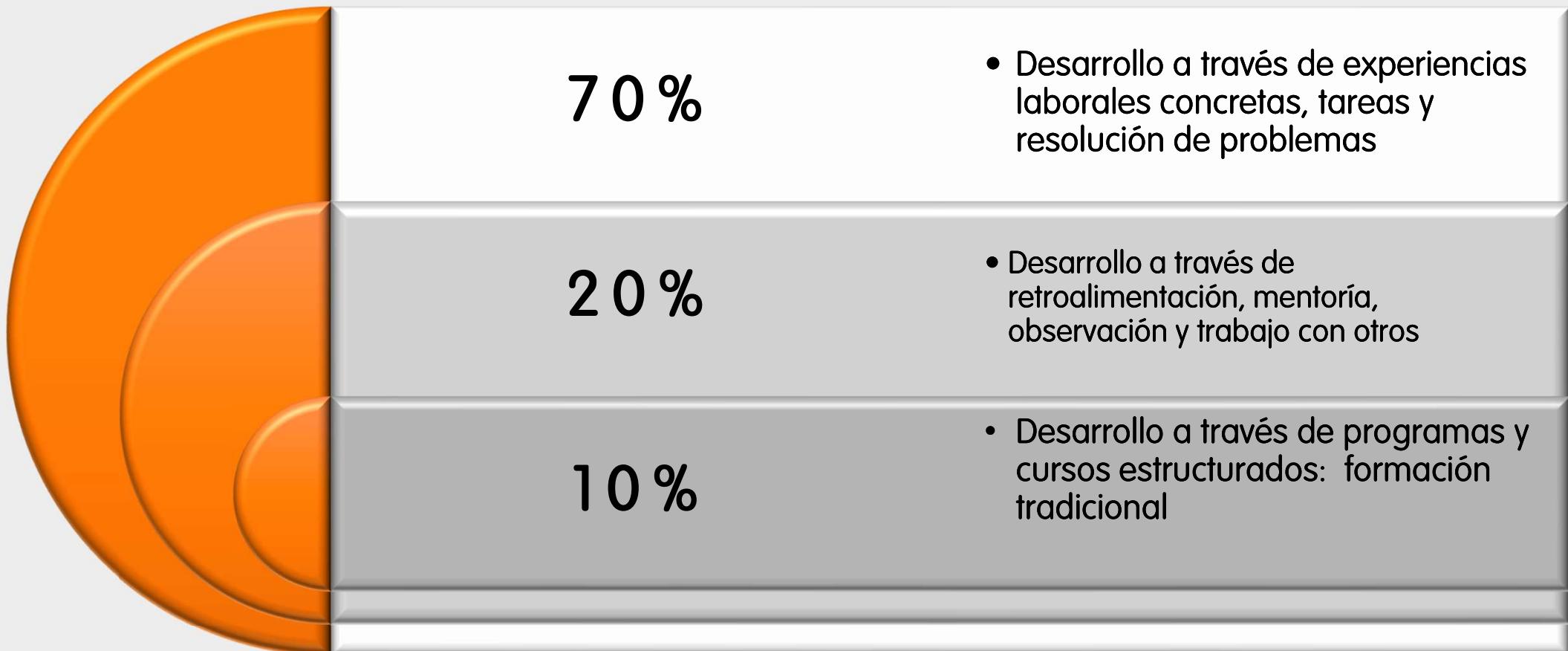


Plan Institucional de Capacitación

emvarias® | Grupo-epm

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



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

- Identificar necesidades de desarrollo del cargo.
- Establecer prioridades de formación según competencias laborales.
- Definir planes de aprendizaje basados en insumos institucionales.

Diagnóstico y planificación

Formación y desarrollo

- Evaluar el impacto del plan de capacitación.
- Garantizar el cumplimiento de la normatividad en SST.

Seguimiento y cumplimiento

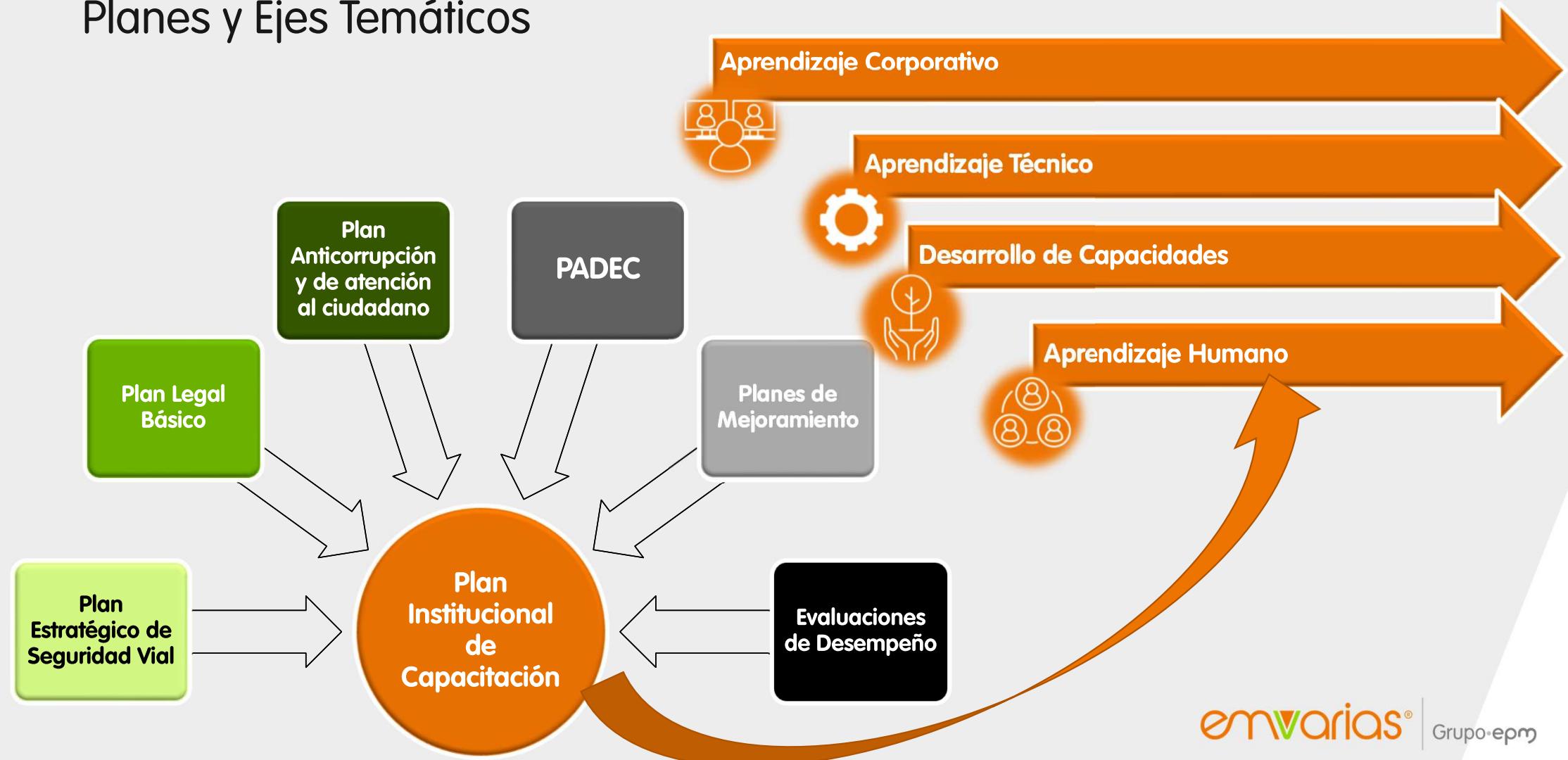
Cultura organizacional

- Capacitar en conocimientos específicos para mejorar el desempeño.
- Promover el desarrollo individual, de equipos y líderes.
- Profesionalizar al personal según las necesidades del servicio de aseo.

- Afianzar valores institucionales y ética pública (Código de Integridad).
- Mejorar el clima organizacional y la calidad de vida laboral.

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



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



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

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 auditoría
- Redacción y ortografía
- Atención al detalle
- Análisis e informes en power BI
- Planeación Estratégica



Plan Institucional de Capacitación

Eje Desarrollo de Capacidades



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	Abil	Planeado
Técnicas para gestión de auditoría	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
Ánalysis 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



Plan Institucional de Capacitación

Eje Aprendizaje Humano

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
Gestión 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

60
AÑOS

¡Gracias!

Un camino hacia la sostenibilidad

emvarias®
Grupo epm