



## 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  
Vehiculos (e)**  
Ricardo Emilio  
Gonzalez



**Disposición Final**  
Leonardo  
Ocampo  
Valderrama



**Servicio de Aseo**  
Natalia Zapata  
Puerta



**Gestión  
Operativa**  
Catalina  
Hernandez



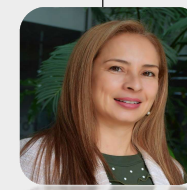
**Auditoría**  
Carlos Andres  
Restrepo



**Suministro y  
Soporte Admtivo.**  
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

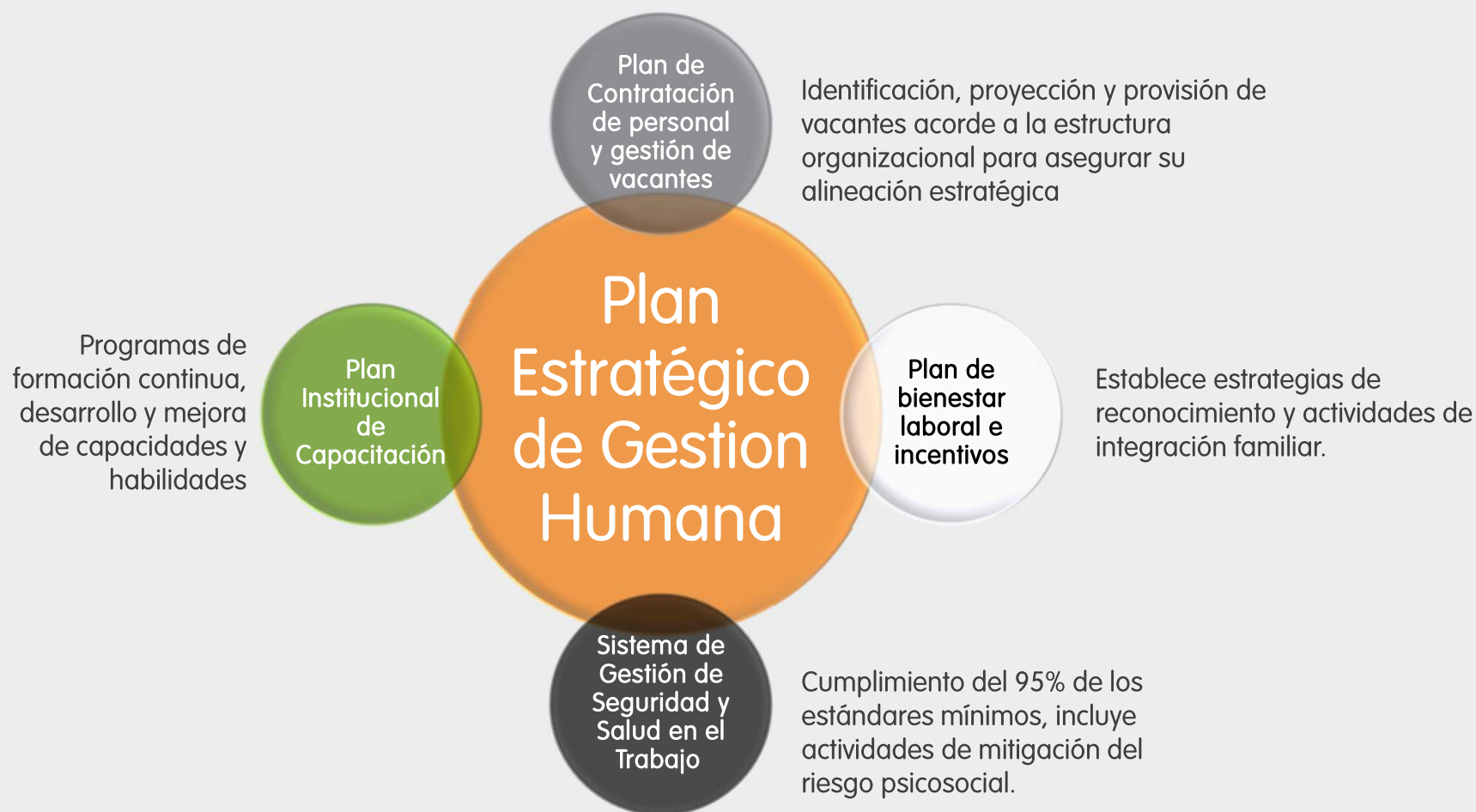


Jefe Área  
Servicios Corporativos  
Juan David Velez Hoyos



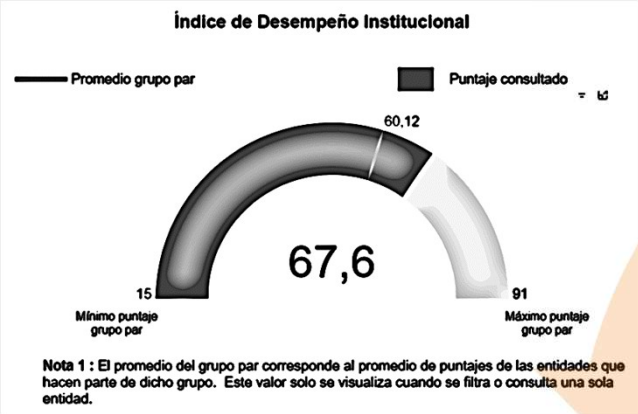
## Planes y programas

### 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

## Contrato Personal En Misión

\$ - 0 -

Actualmente

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

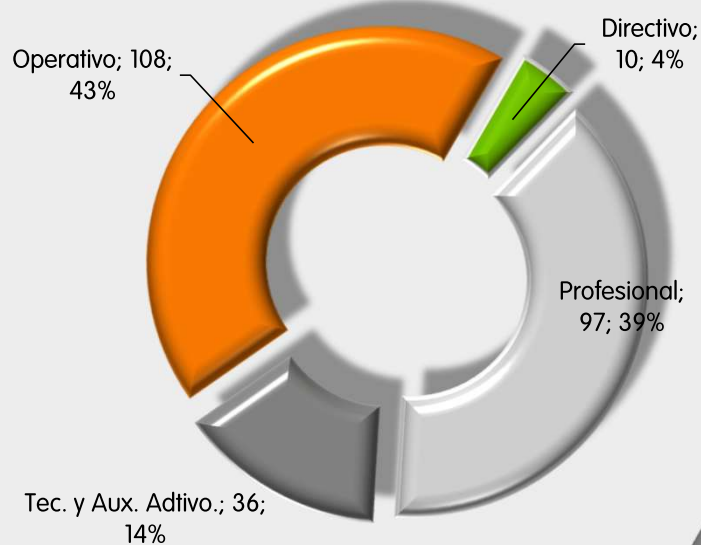
3 Hombres  
14 Mujeres



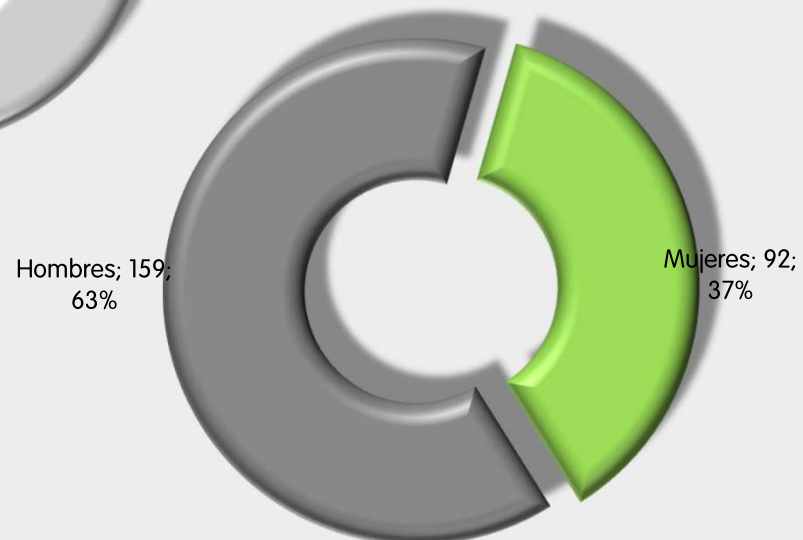
# Caracterización planta de personal

Con corte al 31 de mayo de 2025

## Distribución por Nivel de Cargo



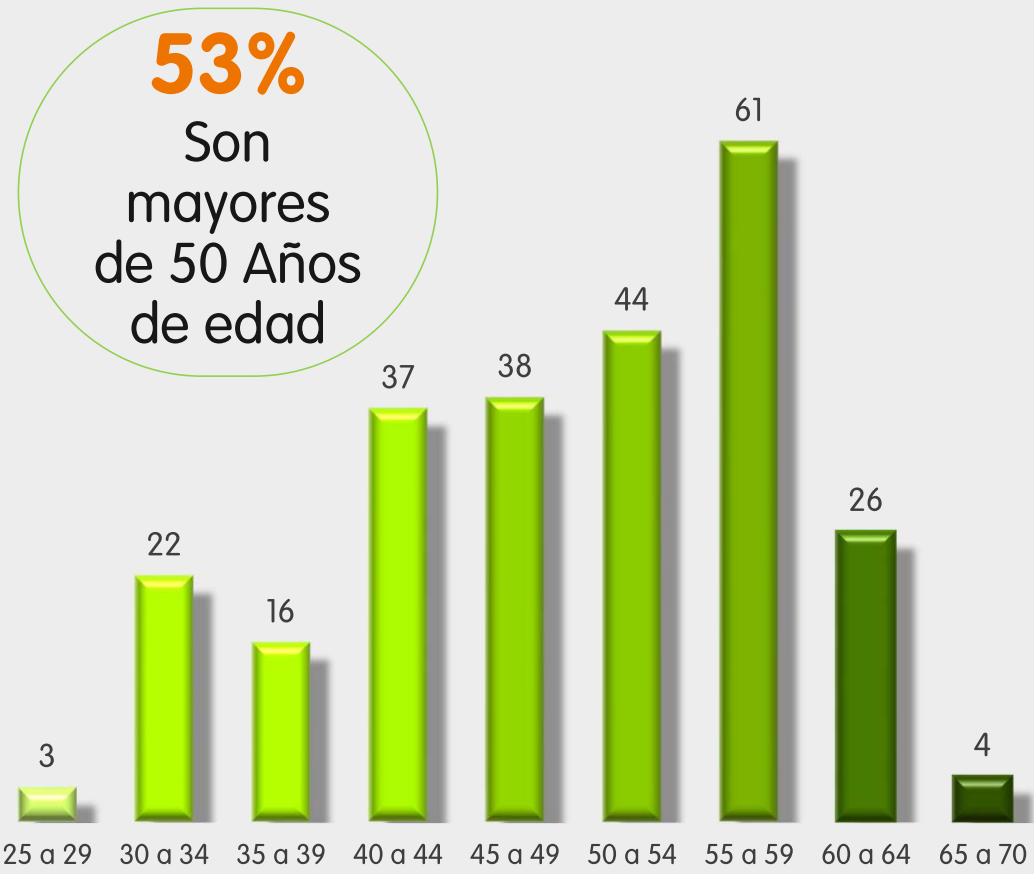
## Composición Por Genero



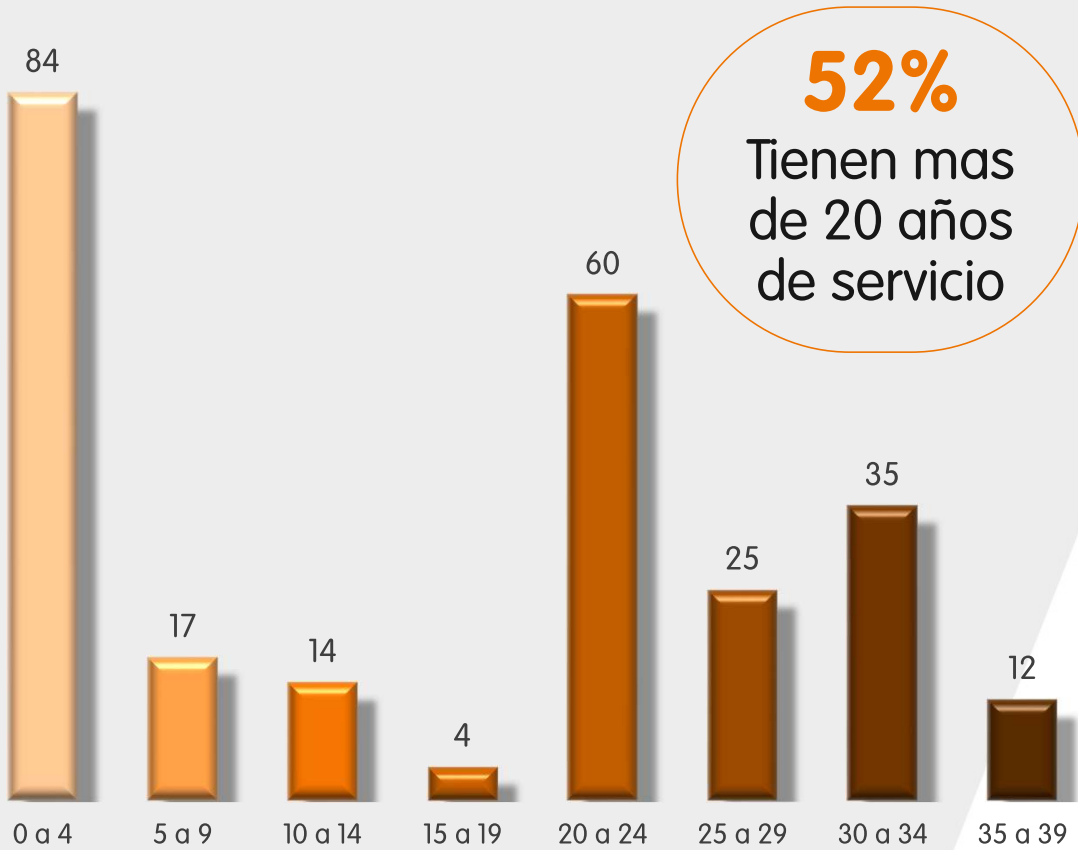
# Caracterización planta de personal

Con corte al 31 de mayo de 2025

No. De Funcionarios Por Rangos de Edad



No. De Funcionarios Por Tiempo de Servicio

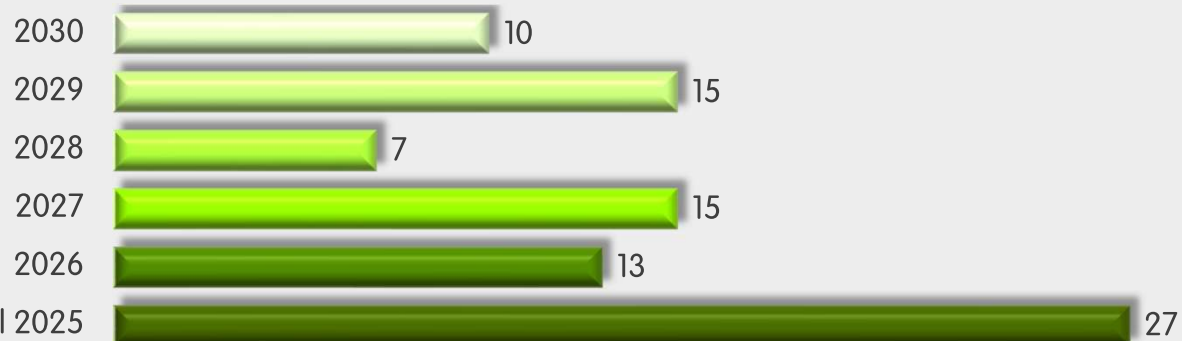




# Relevo Intergeneracional



## 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 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.

Responsable	Recursos Necesarios	Seguimiento
Area de Servicios Corporativos	Estrategia de Cultura 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



## LOGROS Y RETROS

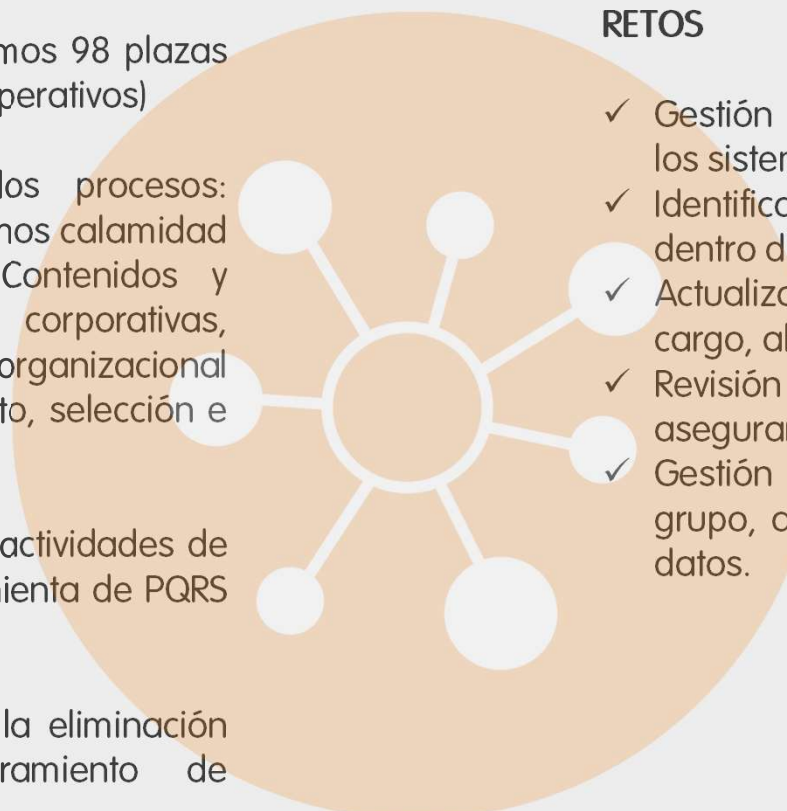
### Servicios Corporativos - Arquitectura organizacional

#### 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.



# LOGROS Y RETROS

## Servicios Corporativos

### 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:

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

##### Bienestar laboral:

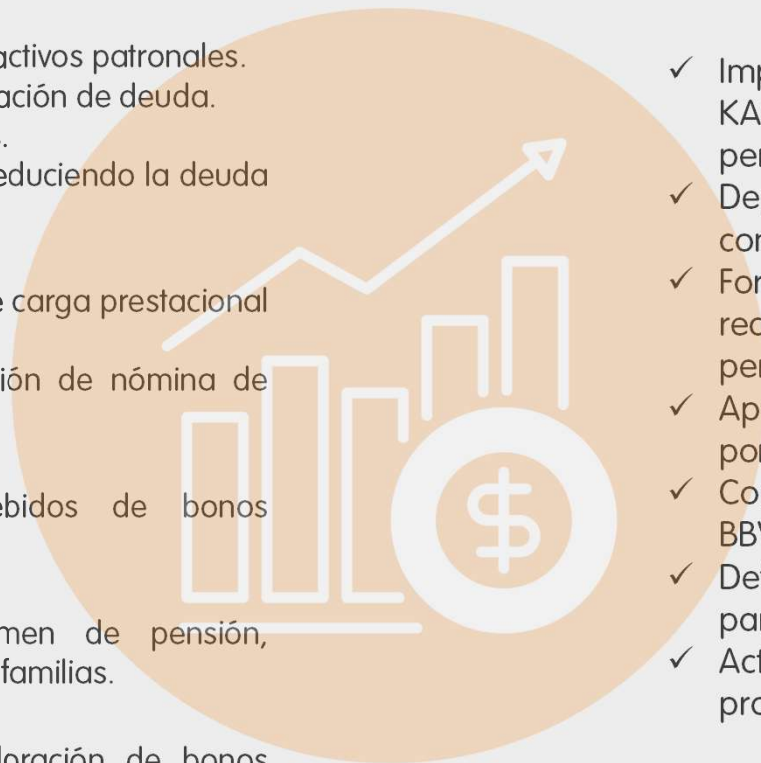
- ✓ Traslado de 9 trabajadores a régimen de pensión, mejorando su calidad de vida y la de sus familias.

##### 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..



# LOGROS Y RETROS

## Servicios Corporativos

### 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 GESTION

#### 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 fueros 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

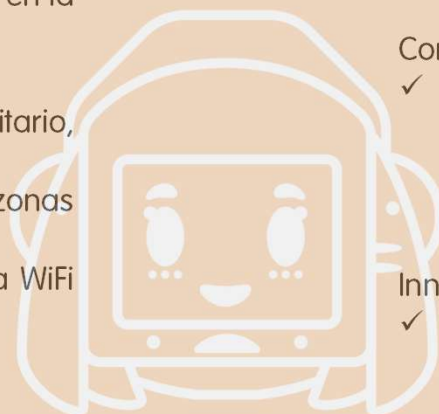
- ✓ Actualizar y reemplazar equipos y componentes de hardware para responder al crecimiento operativo.

##### 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 RETROS

## 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 tickets 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

Un camino hacia la sostenibilidad

¡Gracias!

envarias®  
Grupo epm



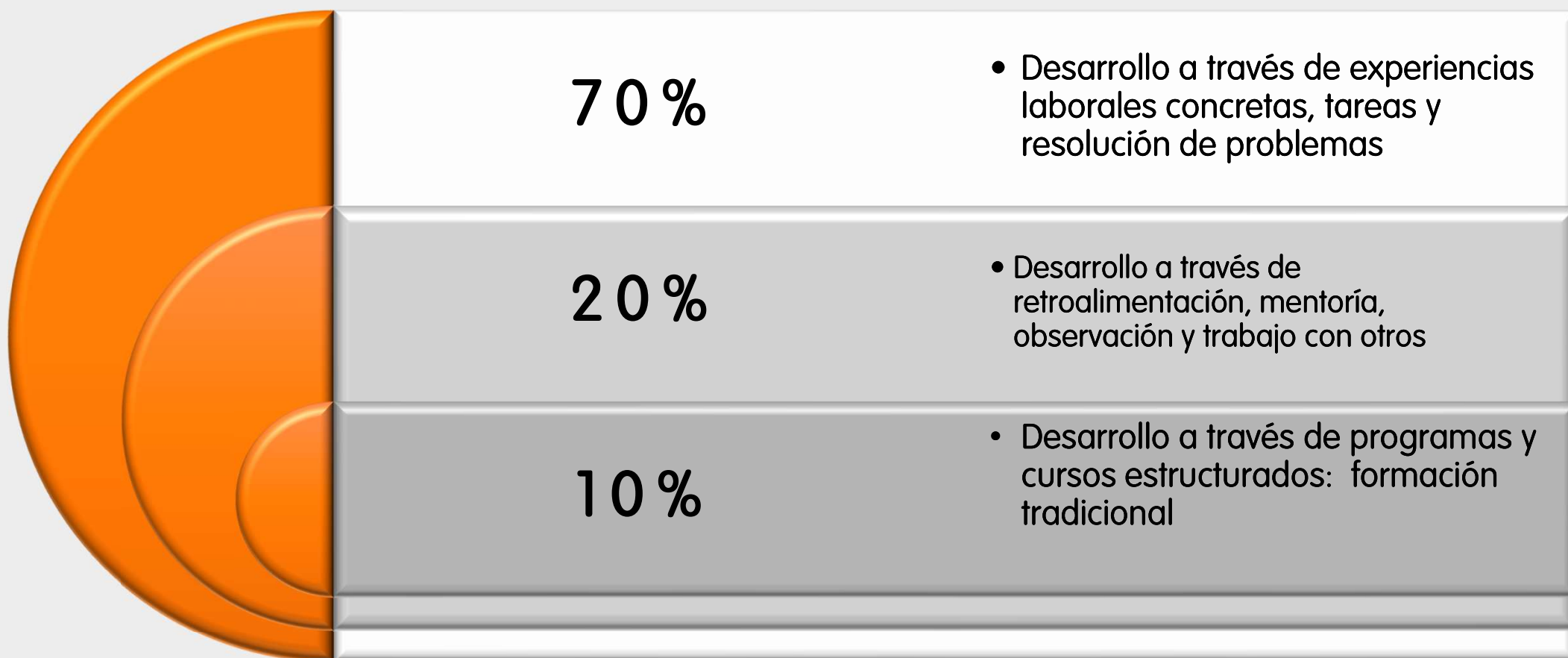


# Plan Institucional de Capacitación



# 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

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

### Diagnóstico y planificación

- 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.

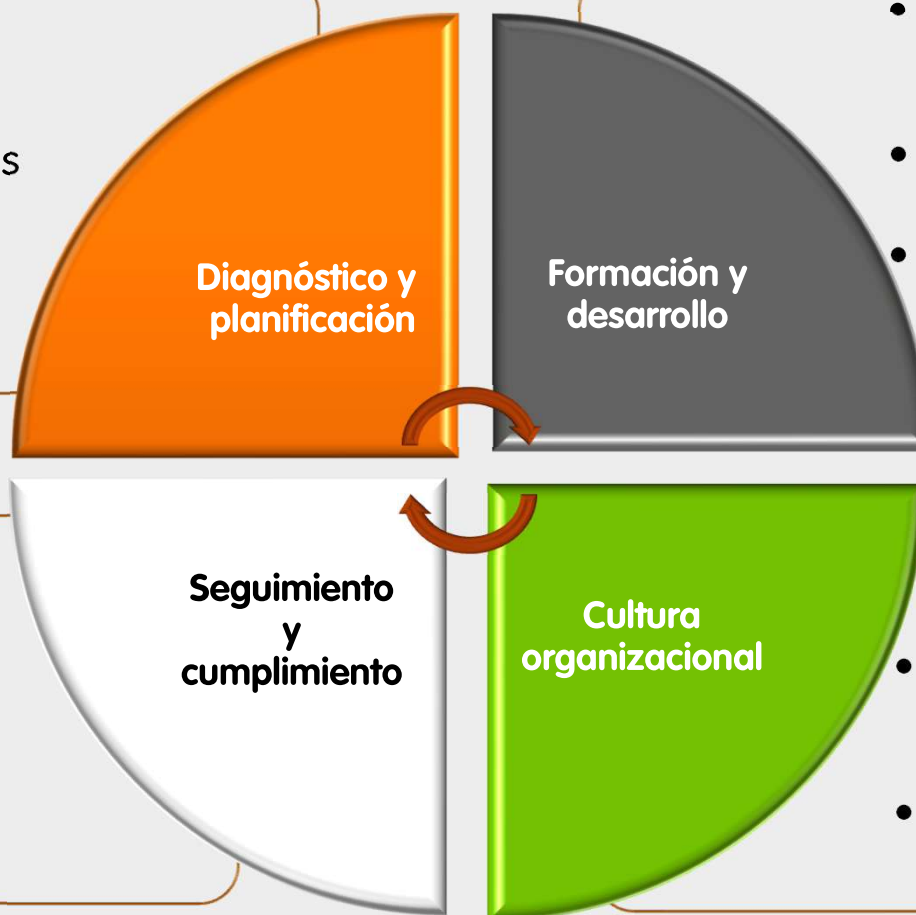
### Formación y desarrollo

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

### Seguimiento y cumplimiento

### Cultura organizacional

- 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

**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
Pilotaaje 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

envarias®

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

60 AÑOS

¡Gracias!

Un camino hacia la sostenibilidad

envarias®  
Grupo epm