Informe consolidado de responsabilidad social corporativa 2025

1. Lineamientos estratégicos
2. Objetivos de calidad / lineamientos estratégicos talento humano
3. Objetivos de desarrollo sostenible
4. Plan de trabajo
5. Evidencias de la gestión

Lineamientos y proyectos

2025

Lineamientos	Proyectos estratégicos
1 Incrementar la competitividad técnica, económica y comercial para casa matriz	Nuevos Desafíos y Oportunidades
2 Ampliar y profundizar mercados para incrementar ingresos	Nuevos negocios, nuevos clientes
3 Consolidación digital para una experiencia diferencial con el cliente	Consolidación digital

Objetivos de calidad / Lineamientos estratégicos

OBJETIVOS DE CALIDAD / LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS TALENTO HUMANO				
	Gestión el conocimiento	Construcción Imagen y Servicio	Atraer y Retener el Recurso Humano	Trabajo Seguro y ambiental	Comunicación Efectiva
Aumentar el valor de la compañía. L1, L3	✓	✓	✓	✓	✓
Satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes L1, L2 y L3	✓	✓	✓	✓	✓
Asegurar la calidad de los procesos. L1, L2 y L3	✓	✓	✓	✓	✓
Fomentar la especialización y el crecimiento de los colaboradores L1 y L3	✓	✓	✓	✓	✓

ODS: Objetivos de desarrollo sostenible

Para el año 2025, las acciones y el plan de trabajo definidos desde Talento Humano se estructuraron en alineación con los lineamientos estratégicos de la compañía, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la política de Talento Humano, la política de Derechos Humanos, así como los principios de equidad de género, diversidad e inclusión. De igual manera, se orientaron a dar cumplimiento a los compromisos establecidos en el marco de la responsabilidad social corporativa:

ODS: Objetivos de desarrollo sostenible

ODS 3

Salud y Bienestar: Colvatel, en el marco de su estrategia de fortalecimiento en la gestión de riesgos en salud y la detección temprana, desarrolla iniciativas como campañas de trabajo seguro, programas de seguridad basada en el comportamiento, pausas activas y la implementación integral del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). De manera complementaria, se han promovido acciones orientadas a generar valor para los colaboradores, incluyendo la participación de sus familias, con el propósito de impactar positivamente la calidad de vida, el bienestar integral y la salud mental.

ODS 4

Educación de Calidad: Se implementó el programa de liderazgo dirigido al equipo directivo y al nivel de jefaturas de la Compañía, con el propósito de consolidar el modelo de liderazgo organizacional y fortalecer el nivel de conciencia de los líderes. Este proceso se desarrolló mediante acciones formativas acompañadas por un equipo consultor especializado, lo que permitió definir un plan de acción que será implementado con los equipos de trabajo durante el año 2025.

ODS: Objetivos de desarrollo sostenible

ODS 4

de igual manera se continuo reforzando el liderazgo en el equipo de líderes de terreno bajo la misma premisa en el cumplimiento de los objetivos de Colvatel

Se continuó trabajando en el desarrollo de las habilidades blandas incorporando con consultores expertos en temas claves como servicio, liderazgo y aspectos relacionados con la experiencia en el cliente, para generar valor en los equipos de trabajo que tienen relación con cliente final, en este sentido la plataforma Colvaprende hace parte fundamental, apoyando la formación virtual

ODS 5

Igualdad de género: En COLVATEL promovemos activamente la equidad de género mediante la aplicación de criterios objetivos y transparentes en los procesos de selección, vinculación y compensación. Reconocemos que, debido a la naturaleza operativa de algunas actividades en terreno, actualmente existe una mayor participación masculina en ciertos roles.
No obstante, nuestra política organizacional está fundamentada en garantizar igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción de género, priorizando siempre el talento, las competencias y las habilidades requeridas para cada función.
Como resultado de este compromiso, en la actualidad la operación y los proyectos en terreno cuentan con una participación del 20% de mujeres y un 82% de hombres, reflejando avances sostenidos hacia una mayor inclusión femenina en estos espacios.

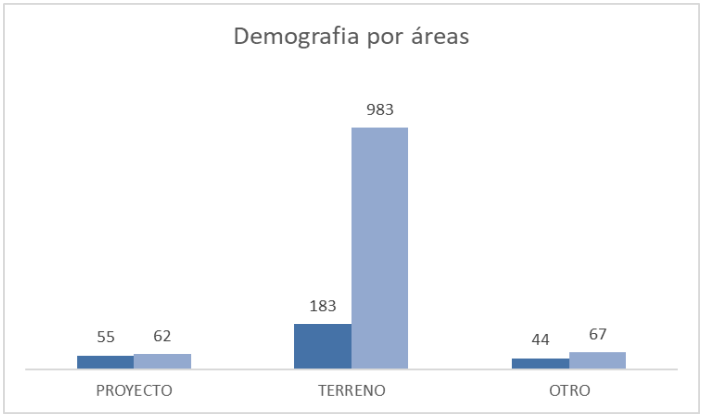
ODS: Objetivos de desarrollo sostenible

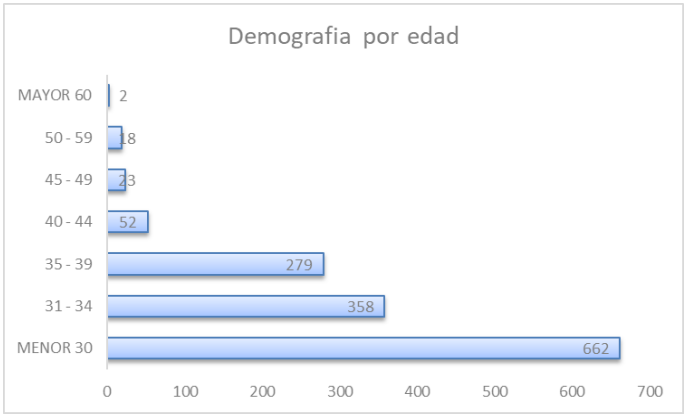
ODS 8

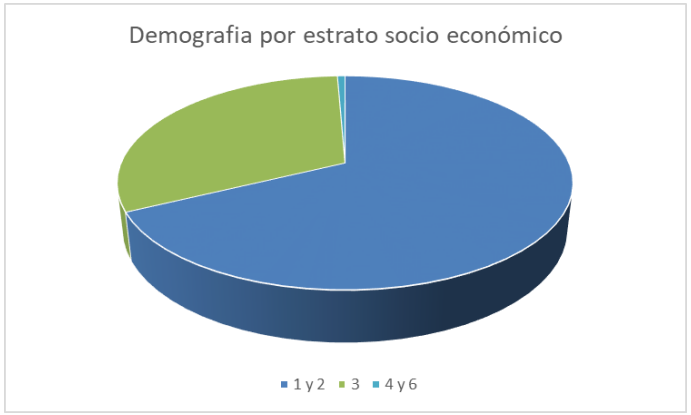
Trabajo decente y crecimiento económico: Durante el año 2025, COLVATEL mantuvo una dinámica de contratación estable y sostenida, generando oportunidades de empleo que contribuyen al desarrollo económico y a la productividad, bajo condiciones laborales dignas y competitivas en el mercado.

La vinculación del talento humano se realizó en estricto cumplimiento de la normatividad legal vigente, abarcando tanto a colaboradores directos como a personal en misión, y promoviendo entornos de trabajo formales, seguros y con estabilidad en los distintos proyectos ejecutados por la compañía.

Un aspecto relevante es que un alto porcentaje de nuestro equipo humano proviene de estratos socioeconómicos 1, 2 y 3, quienes encuentran en COLVATEL una oportunidad de desarrollo personal y profesional sostenible. A través de la formación en competencias técnicas especializadas y prácticas seguras de trabajo, la compañía contribuye a la generación de capacidades que fortalecen la empleabilidad y promueven trayectorias laborales de largo plazo.







ODS: Objetivos de desarrollo sostenible

ODS

Objetivos de desarroll
o sostenible

ODS 6 Agua Limpia y saneamiento

Se implementó el programa de uso eficiente del agua, orientado a la adopción de medidas operativas y estrategias de sensibilización que promuevan hábitos responsables en el consumo del recurso hídrico. De manera complementaria, se garantizó el acceso, la gestión sostenible y las condiciones de saneamiento del agua para todos los colaboradores, en línea con los compromisos organizacionales en materia de sostenibilidad.

ODS 7 Energía asequible y sostenible:

Se implementó el programa de uso eficiente de la energía, orientado a garantizar el acceso a un suministro confiable y de calidad. Para ello, se definieron e implementaron medidas operativas y estrategias de sensibilización que permiten controlar pérdidas y desperdicios, fomentar el consumo responsable de energía y promover el uso de fuentes alternativas, en línea con los objetivos de sostenibilidad de la organización.

ODS 12 Producción y consumo responsable:

Durante el año 2025 se desarrollaron acciones y campañas orientadas a promover el consumo responsable, incluyendo la adquisición de productos ambientalmente sostenibles, la incorporación de cláusulas ambientales en los procesos y la sensibilización de los colaboradores. Asimismo, a través del programa de prácticas y consumo sostenible, se impulsaron iniciativas dirigidas a mejorar las condiciones del entorno, tanto al interior de la organización como en su interacción con el entorno externo de los colaboradores.

ODS 13 Acción por el clima:

En el marco de las acciones orientadas a mitigar el impacto del cambio climático, la Compañía cuenta con una alianza con el IDRD que promueve el uso de la bicicleta como medio de transporte hacia el trabajo. De manera complementaria, se impulsó la divulgación de prácticas de ECO-conducción, enfocadas en optimizar el consumo de combustible y reducir las emisiones de CO_2, contribuyendo así a la disminución de gases de efecto invernadero (GEI).

Plan de trabajo


Proceso
Formativo
Programa
Reconocimiento
Balance Vida
y Trabajo


Comunicaciones responsables
Trabajo Seguro
Medio ambiente

Formación

Formación

El programa de formación se encuentra focalizado mediante los siguiente aspectos

- Formación técnica
- Formación especializada
- Formación en competencias blandas
- Capacitación salud mental
- Colvaprende

Formación

Formación técnica

Desarrollo de capacitación que permite la **actualización de capacitación técnica el cual de las tecnologías y refuerzo en conocimientos** técnicos propios de la operación a través del SENA

- Técnico en instalación de fibra óptica
- Cursos complementarios
- Certificación de competencias

Formación especializada

A través de **aliados se realizan cursos especializados** que permiten potenciar los conocimientos:

- Excel con certificación Microsoft
- Microsoft Project
- Ingles
- Power BI
- Certificaciones técnicas especiales

Formación en experiencia de servicio

Continuamente se ejecutan **capacitaciones en servicio con el objetivo** de fortalecer competencias en relación **al cliente interno y externo**:

- Medición de servicio interno/ retroalimentación de áreas y compromisos del -contacto con el presidente-.

Formación en competencias blandas

Dentro de los programas se hace **refuerzo en el desarrollo de competencias blandas** que requieren los colaboradores para sus actividades:

- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Comunicación

Sensibilización salud mental

De manera continua **se realizan charlas con expertos** que ayudan a generar herramientas y tips **para prevenir enfermedades relacionadas con la salud mental y generar hábitos de vida favorables.**

Colvaprende

A través de la plataforma de autoaprendizaje **se desarrollan cursos enfocados** en los siguientes aspectos:

- Formación Técnica
- Formación SST
- Fortalecimiento de competencias blandas
- Salud Mental

Formación lineamiento 3

Taller equipo jefes y coordinadores

Promover procesos de reflexión y aprendizaje que deriven en el derribamiento de la barrera de la resistencia al cambio y el rompimiento de paradigmas asociados con la implementación de la tecnología en el día a día de la operación, sobre la base de los beneficios de una mentalidad abierta y receptiva hacia los nuevos escenarios que emergen en la era de la Transformación Digital

Contenido

- Mi marca personal, la mejor versión de mí mismo
- Conociéndome y conociendo a mi equipo de trabajo
- Venciendo la resistencia al cambio
- Mitos y realidades sobre la digitalización y la automatización
- La tecnología como aliada y no como sustituta del talento humano
- Estrategias para adaptarse y aprovechar las oportunidades digitales
- Compromiso y acción, transformación digital con protagonismo humano
- El rol de cada persona en la digitalización de la empresa
- Cómo liderar el cambio desde mi área de responsabilidad
- Considerando planes de acción para una implementación progresiva y efectiva

Opciones: Jueves 20 de marzo: 2:00 pm a 4:00 pm

Grupo Objetivo: 35 Colaboradores

Sandra Liliana Franco Rivera
[Consultora Senior]

- ✓ Psicóloga - Universidad de la Sabana | Especialista en Gerencia de Recursos Humanos - Universidad EAN | Consultora Empresarial | Cámara de Comercio de Bogotá
- ✓ Diplomada en Líder Coach, Gerencia del Servicio, Coaching Gerencial, Gerencia Estratégica del Talento Humano, Ventas y Negociación de diferentes universidades del país
- ✓ Facilitadora certificada en aprendizaje experiencial con énfasis en outdoor training
- ✓ Realización de proyectos de desarrollo humano en diferentes contextos, con énfasis en el fortalecimiento de las relaciones humanas al interior de las organizaciones
- ✓ Consultoría empresarial con Carpe Diem Consultores en áreas relacionadas con competencias relacionales y desarrollo personal a partir de las dimensiones del ser humano [YO Personal, YO Familiar, YO Social y YO Laboral]



Taller Mindset Digital ....

Como potenciar a tu equipo y tu trabajo con el aprovechamiento de la tecnología

Grupo objetivo : 30 colaboradores
Asistentes: 27

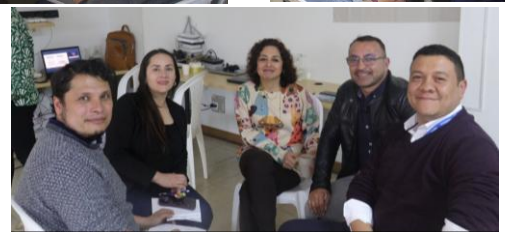
90 %

Cumplimiento cobertura









Encuesta aplicada

	Escala del 1 al 5
Califica la pertinencia del taller dentro del rol respecto a la ejecución de las actividades diarias en tu cargo en Colvatel.	4,9
La información brindada en el taller es congruente y va en línea con los pilares y planes estratégicos de la Compañía.	5,0
Califica tu nivel de satisfacción con la sesión.	4,9
Califica la claridad en la exposición de la información por parte del consultor	5,0

Taller Mindset Digital ....

Como potenciar a tu equipo y tu trabajo con el aprovechamiento de la tecnología

Grupo objetivo : 30 colaboradores
Asistentes: 27

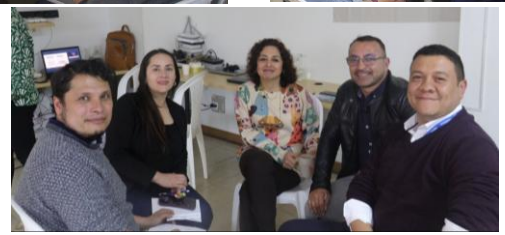
90 %

Cumplimiento cobertura









Encuesta aplicada

	Escala del 1 al 5
Califica la pertinencia del taller dentro del rol respecto a la ejecución de las actividades diarias en tu cargo en Colvatel.	4,9
La información brindada en el taller es congruente y va en línea con los pilares y planes estratégicos de la Compañía.	5,0
Califica tu nivel de satisfacción con la sesión.	4,9
Califica la claridad en la exposición de la información por parte del consultor	5,0

Formación transformación digital

CLOVAPRENDE + DIGITAL

GRUPO OBJETIVO

480

TOTAL CURSOS REALIZADOS GRUPO OBJETIVO

525

92%

Cursos realizados en transformación digital en plataforma

COLV@PRENDE APPS

1690

CURSOS REALIZADOS

COLV@PRENDE ON

1091

CURSOS REALIZADOS

COLV@PRENDE CX

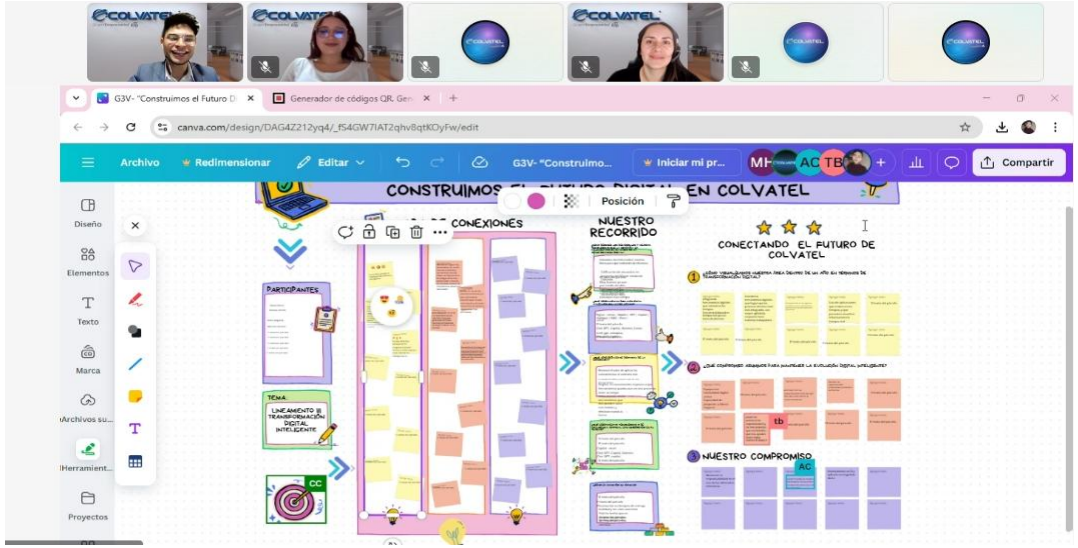
224

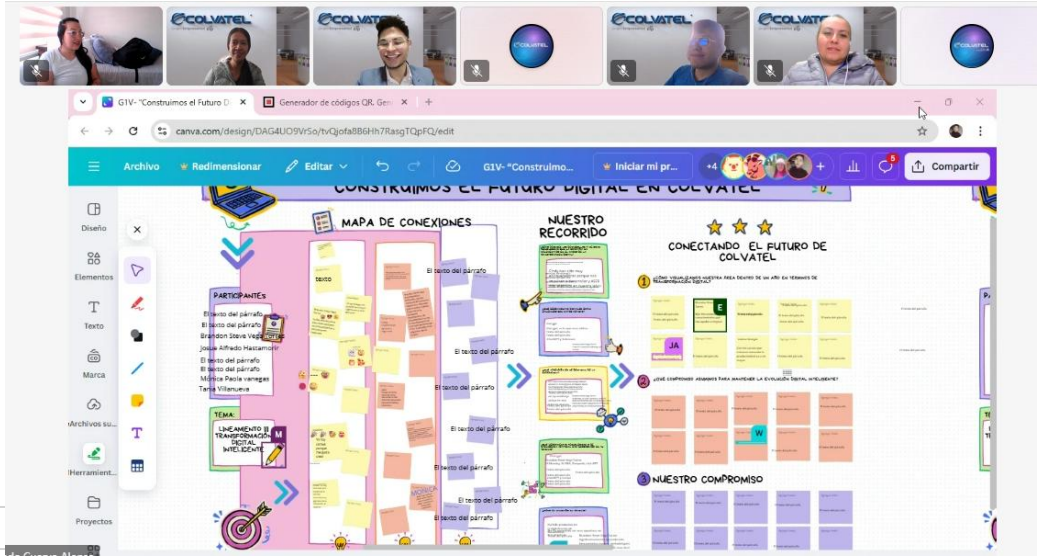
CURSOS REALIZADOS

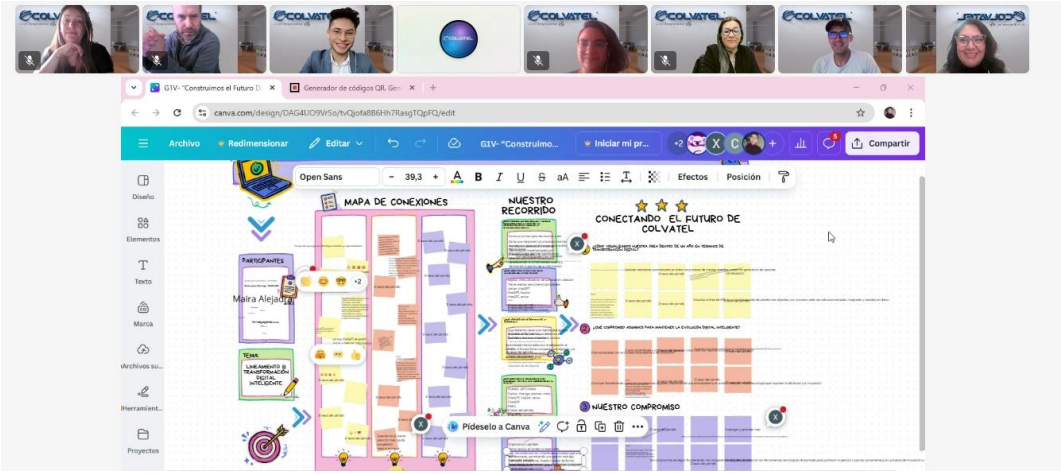
COLV@PRENDE + Digital

https://colvaprende.com/

Sesiones de cierre lineamiento 3





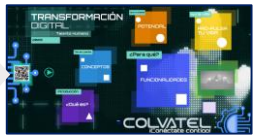






Sesiones de cierre lineamiento 3

CIERRE FORMACIONES

		GRUPO OBJETIVO	CUMPLIMIENTO
ITIL PROYECTOS CENTROS DE GESTIÓN		204	90%
VISIÓN 360 TERRENO SUPERVISORES		30	77%
TALLER TDI PROYECTOS CENTROS DE GESTIÓN		149	85%
COMUNICACIÓN Y RETROLALIMENTACIÓN GYE		15	93%

		GRUPO OBJETIVO	
TRABAJO EN EQUIPO CORPOVALLE		17	100%
COMUNICACIÓN Y RETROLALIMENTACIÓN SDH		6	100%
PMI SCRUM PROYECTOS CENTROS DE GESTIÓN		33	90%
PMI INFINITY PROYECTOS CENTROS DE GESTIÓN		37	100%

SENA

Asimismo, se dio continuidad a la alianza estratégica con el **SENA**, promoviendo la formación formal a través del programa *"Técnico en Instalación y Reparación de Fibra Óptica"*, reafirmando el compromiso con la cualificación del talento operativo y la sostenibilidad del conocimiento técnico en la organización.



Plan carrera

Se diseño e implemento un **Plan de Carrera** para el segmento operativo que estructurando la ruta clara de crecimiento, fortaleciendo las competencias técnicas y comportamentales críticas del negocio y garantice la sostenibilidad operativa mediante la fidelización y proyección del talento en terreno.

Envío Convocatoria

2 días

Aplicación evaluación técnica por Colvaprende

2 días

Evaluación de concepto individual por la operación

Proceso de formación teórica por Colvaprende

1 semana

(Mejoramiento del proceso)

Proceso de formación practica

Evaluación final

Prueba de ETB

8 horas (Sábado)

Liderazgo

Generamos ambientes seguros de trabajo basados en relaciones de confianza

Liderando desde la Confianza

Somos coherentes en nuestra forma de pensar, sentir, comunicar y hacer. Respetamos la individualidad compartiendo un propósito común en pro de los objetivos trazados





Fomentamos conversaciones genuinas, relaciones duraderas y leales, nos comunicamos de manera asertiva, acompañamos la toma de decisiones y contribuimos al desarrollo personal y profesional de nuestros equipos.



VISIÓN360 FORMACIÓN DE LÍDERES

COLVATEL

Objetivo:

Crear un grupo alterno de colaboradores con perfil de supervisor formando lideres integrales que desarrollen el potencial de sus técnicos, mejorando eficiencia y eficacia dentro de la operación.

Temario y resultados

- Orientación al logro y toma de decisiones
- La importancia de la comunicación en el proceso de retroalimentación
- Trabajo en equipo
- Estrategias de comunicación y negociación
- Técnicas de liderazgo
- Liderazgo (Trabajo en equipo)
- Trece técnicas para atender al cliente con personalización y empatía

Orientación al logro y toma de decisiones	Comunicación para una retroalimentación efectiva	Trabajo en equipo	Estrategias de comunicación y negociación	Liderazgo y trabajo en equipo	El arte del liderazgo
97%	**98%**	**99%**	**96%**	**100%**	**99%**



CUMPLIMIENTO COLABORADORES

	CANT	%
TOTAL	30	100%
CUMPLE	23	76,6%
NO CUMPLE	7	23,3%

RESULTADOS ENCUESTA (1-5)

4.96

COLV@PRENDE Digital

Balance, vida y trabajo

Bienestar

Bienestar Laboral

Otorgar las condiciones de bienestar a los colaboradores a través del cumplimiento de las condiciones legales y extralegales que brinda la compañía

Bienestar Familiar

Desarrollar actividades que incluyan a los colaboradores junto a su grupo familiar

Bienestar Cognitivo

Brindar herramientas para facilitar el ejercicio del rol de los colaborares

Bien-Estar

Lo mejor de estar en Colvatel

El concepto de **Bien-Estar** busca que los colaboradores estén satisfechos en las diferentes dimensiones, de esta forma se trabajará en recordarles por que son felices en COLVATEL a través del desarrollo de una campaña de comunicaciones

Bienestar Individual

Proporcionar a los colaboradores espacios que permitan fortalecer sus habilidades en el desarrollo individual través de conferencias charlas y actividades, promocionando la salud mental

Bienestar Ocupacional

Ejecución de actividades de promoción y prevención que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los colaboradores

Programa de reconocimiento COLVATEL 360

CATEGORÍAS

Ágil:	Cliente Feliz	Pilo - Digital:	Gran mentor:	Gestores del orden y aseo.
Reconoce al colaborador por su tarea bien hecha y eficaz	Reconoce el esfuerzo y la dedicación impresa para alcanzar la satisfacción total del cliente con excelentes resultados	Reconoce las ideas originales, la innovación y y propuestas que adopten las herramientas en la transformación digital	Reconoce las habilidades de liderar e inspirar a los otros a través de acciones transformadoras	Reconoce al colaborador por su compromiso en procurar un ambiente de trabajo aseado y organizado, cumpliendo con los estándares del programa SOL
Comportamientos: • Diligente • Pronta respuesta • Soluciona	**Comportamientos:** • Excelente servicio • Amable • Escucha	**Comportamientos:** • Creativo • Propositivo • Aporte digital • Adopción tecnológica	**Comportamientos:** • Guía • Inspira • Acompaña	**Comportamientos:** • Organización de su puesto de trabajo. • Organización de su área. • Incentiva en sus compañeros en el orden y aseo
• **10 Puntos**	• **5 Puntos**	• **10 Puntos**	• **5 Puntos**	• **5 Puntos**

64% Ágil

26% Pilo - digital

10% Otras categorías

https://portalbienestar.com.co/SitePages/index.aspx

Programa de reconocimiento COLVATEL 360





Desarrollo de actividades de mantenimiento y refuerzo del programa en las diferentes áreas y proyectos

Programa de reconocimiento COLVATEL 360

Se continua desarrollando el programa que reconoce a la operación en terreno su aporte a la compañía en términos de



Indicadores de productividad

Indicadores de Excelencia en el Servicio





Semana de la salud

Se realizó del 28 al 4 de agosto en todas las sedes y para nuestros colaboradores la semana de la salud con diferente actividades y el apoyo de aliados, con el fin de sensibilizar sobre el cuidado y los buenos comportamientos durante su gestión y su vida personal.

El evento contó con donación de sangre, vacunación, intervenciones de actividad física, psicológica y emocional para asegurar el bienestar de nuestros equipos.



ACTIVIDADES:

- Yoga de la risa
- Donación de sangre
- Vacunación
- Masajes
- Tamizajes
- Oftalmología
- SkinCare
- Torneo de Rana
- Mucho más.



Bienestar

Con el fin de fortalecer la cultura organizacional y el bienestar de nuestros equipos en terreno, realizamos un acompañamiento integral en todas las zonas de despacho, que incluyó espacios de reconocimiento a la productividad, detalles institucionales y un desayuno compartido.

Esta iniciativa fue acompañada por un mensaje de agradecimiento de la Presidencia, resaltando el compromiso, esfuerzo y aporte clave de los colaboradores durante el año 2025.

Gestión realizada

- **Presencia 7 zonas de despacho**
- **8 proyectos**
- **1 proyecto virtual**

- **80 bonos entregados alkosto reconocimiento**
- **18 anchetas entregadas en Corpovalle**
- **66 obsequios en terreno (Cafam)**
- **30 estadías en proyectos (Cafam)**





Granada Hills

Trabajo seguro

Seguridad y salud en el trabajo

trabajamos de manera decidida en el fortalecimiento de una cultura de seguridad en todos los niveles de la compañia, entendiendo que el trabajo seguro es una responsabilidad compartida y un pilar fundamental de nuestra sostenibilidad operativa.
Con este enfoque, y con el propósito de mantener y reducir de manera continua la accidentalidad laboral, desarrollamos actividades estructuradas y sistemáticas enmarcadas en los siguientes programas de gestión preventiva, los cuales integran acciones de promoción, prevención, control y seguimiento del riesgo en nuestras operaciones.

01 • Programa de riesgo Biomecánico y manejo seguro de herramientas.

02 • Programa de seguridad vial.

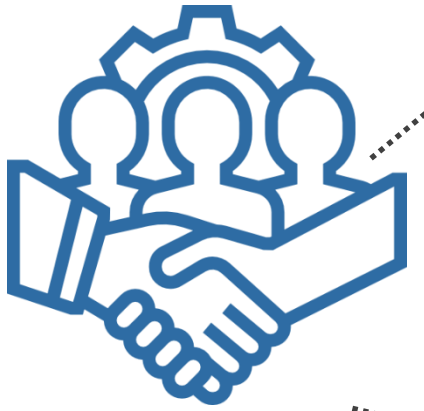
03 • Programa de TSA y espacios confinados.

04 • Programa de salud mental.

05 • Programa de gestión integral de emergencias.

06 • Programa de capacitación y entrenamiento.

Aliados



- **Dra. Martha Lucía Fonseca**
  Gerente Talento Humano
- **Andrés Camilo López**
  Jefe SST
- **Junior Cardenas**
  Coordinador SST

$ 907

Dotaciones y EPP.
Exámenes médicos.
Entrenamientos en alturas.
Seguridad industrial

ARL COLMENA

$ 115

MERCER MARSH

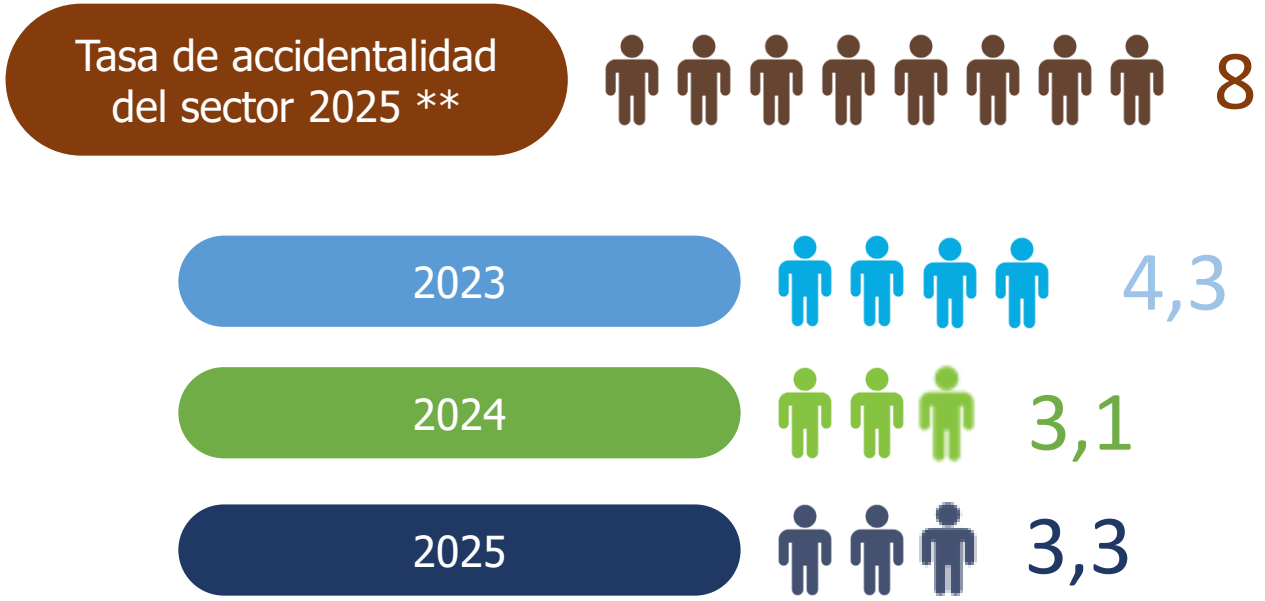
$ 9



$ 1.059

Accidentalidad

- Tasa de accidentalidad: N° de AT x cada 1000 trabajadores.



** La tasa de accidentalidad del sector fue tomada de Fasecolda para el año 2025 en el sector telecomunicaciones y nivel de riesgo 3

Gestión Ambiental

Diseñamos e implementamos herramientas e instrumentos estratégicos que fortalezcan la gestión ambiental, asegurando el cumplimiento normativo y la alineación con la política corporativa, al tiempo que se consolida una cultura de responsabilidad ambiental en todos los niveles de la Compañía.



- Cambio climático e implementación de prácticas sostenibles
- Gestión integral de residuos
- Consumo sostenible de agua - energía

Gestión Ambiental



En el año 2006 COLVATEL se adhiere al **Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA)** ante la Secretaría Distrital de Ambiente, como una herramienta útil y eficaz para preservar y promover un ambiente sano, a través de programas de capacitación, sensibilización y prevención en materia de gestión ambiental y desarrollo sostenible.

$ 3.000.000

Un profesional Ambiental

Auditado anualmente por SDA

Gestión Ambiental



En el año 2006 COLVATEL se adhiere al **Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA)** ante la Secretaría Distrital de Ambiente, como una herramienta útil y eficaz para preservar y promover un ambiente sano, a través de programas de capacitación, sensibilización y prevención en materia de gestión ambiental y desarrollo sostenible.

$ 3.000.000

Un profesional Ambiental

Auditado anualmente por SDA



Programa

- Uso eficiente del agua y energía
- Gestión integral de residuos
- Consumo y prácticas sostenibles

Aliados

- Aguas de Bogotá S.A. ESP
- Acueducto Agua y Alcantarillado de Bogotá
- UAESP Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
- Ciudad Limpia
- IDRD
- Bogotá Secretaría de Salud
- Secretaría de Ambiente

Comunicaciones responsables

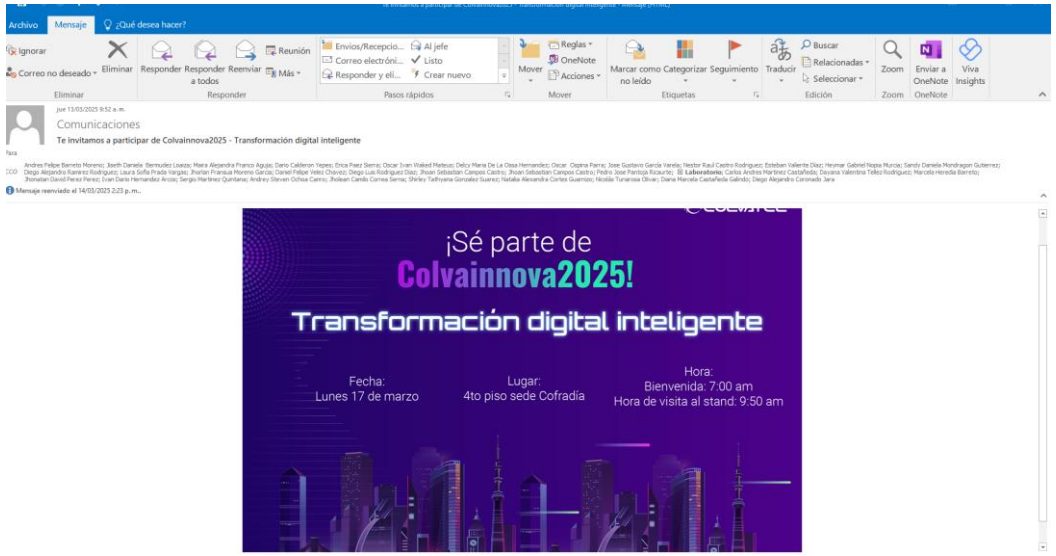
El área de Comunicaciones informó a los colaboradores sobre temas de bienestar y fortalecimiento de la cultura organizacional, promoviendo el autocuidado, la salud mental, el trabajo seguro y en equipo, además de actividades para el bienestar físico y mental.



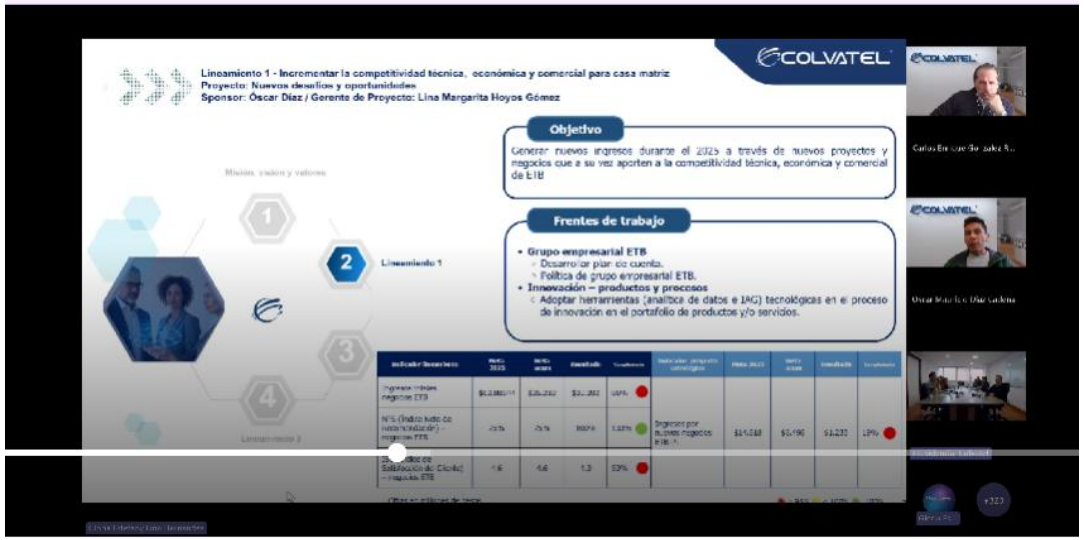
Evidencias de ejecución plan de comunicación

Plan estratégico

- Lanzamiento del programa de comunicación: "Conéctate con la transformación digital inteligente"
- Lanzamiento de la estrategia corporativa
- Seguimiento a la estrategia corporativa
- Cierre de la estrategia corporativa



Difusión de la invitación del lanzamiento de transformación digital, como evento que apalanca la estrategia corporativa 2025



Pantallazo de soporte de contacto directo con el Presidente, espacio virtual con los colaboradores y el equipo directivo donde se les informa el seguimiento a estrategia corporativa en 2025

Evidencias de ejecución plan de comunicación

Plan estratégico

Seguimiento
"Conéctate con la transformación digital inteligente" Se desarrolló la página web oficial de TDI Colvatel donde los colaboradores podrían

Herramientas emergentes



Proyectos



Galería



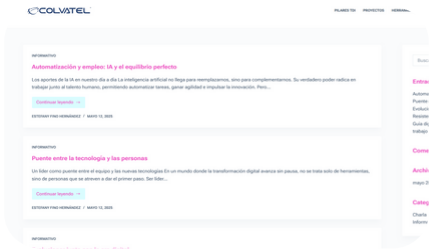
1374
 # de vistas

95%
% Interacciones

Datos curiosos



Foro



Secciones más vistas:

- Actividades - Proyectos Colvatel - Datos curiosos y foros

Sensibilización e implementación de la transformación digital en Colvatel

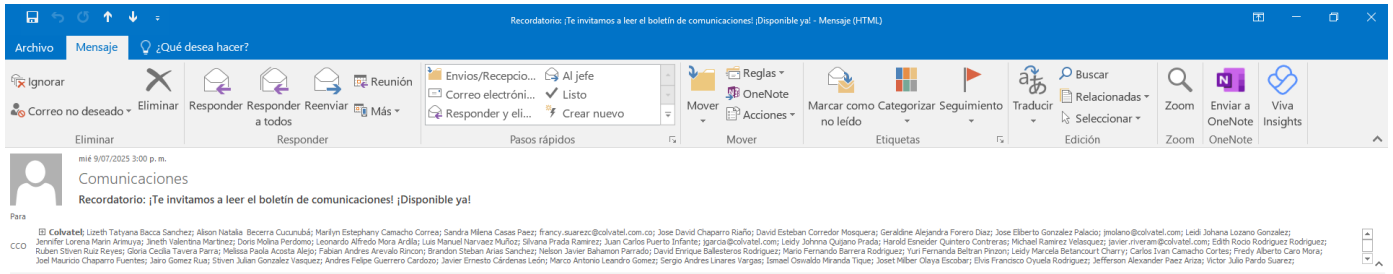
Categorías	Resultado	Impacto
Impacto de la Sensibilización en la Adopción de la TD	**97%**	• Las herramientas y cursos apoyan la formación y facilitan la adaptación digital, aunque se requiere mayor especialización por rol y complementar la capacitación institucional con autoformación.
Percepción de los Colaboradores sobre las Mejoras y desarrollas Tecnológicas Internas	**92%**	• Se reconoce el esfuerzo organizacional en la implementación de herramientas digitales, cuya automatización ha reducido tareas repetitivas y mejorado la eficiencia, precisión y fluidez de la operación.
Uso de Herramientas Tecnológicas e Inteligencia Artificial en el Trabajo	**97%**	• Se desarrollaron soluciones digitales e iniciativas de automatización, incluyendo un agente en Copilot para predicción de riesgos y control presupuestal • Flujos automáticos para encuestas a clientes • Estandarización documental con IA, digitalización de procesos de contratación • Implementación de COLVADOC para gestionar y ordenar las solicitudes del cliente.

85% de colaboradores participaron de un público objetivo: 389/460

Evidencias de ejecución plan de comunicación

Proyectos

- Seguimiento de los proyectos (nuevos y antiguos) a través de videos
- Dar a conocer los proyectos nuevos
- Cierre de negocios
- Infórmate desde nuestra redes





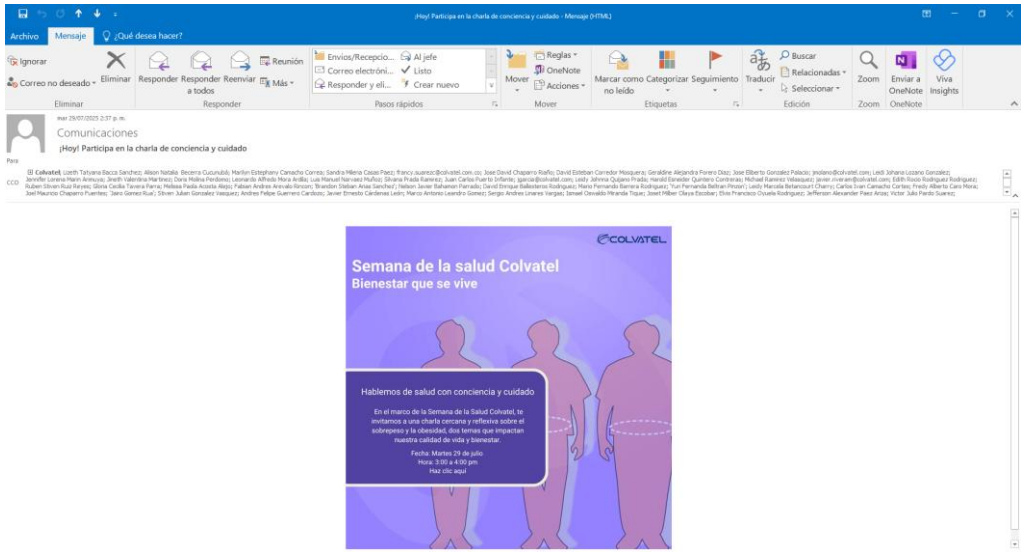
Puede ser consultado a través del siguiente link:
[Boletín - Yo soy Colvatel - Gestión]

El boletín de comunicaciones presenta la gestión y el seguimiento de proyectos, tanto nuevos como en curso
total de vistas: 725 colaboradores

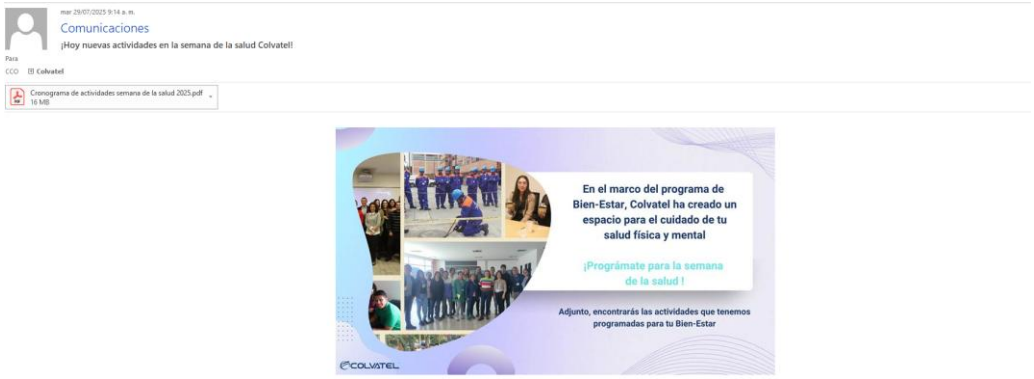
Evidencias de ejecución plan de comunicación

Gestión de trabajo seguro

- Medidas de autocuidado
- Temáticas de salud
- Campañas de trabajo seguro
- Implementación, seguimiento y apoyo en piezas que soportan el programa de salud mental



Envío de piezas de comunicación con charlas de salud mental a colaboradores Colvatel



Envío de invitación con pdf de actividades a realizar en la semana de la salud Colvatel

Evidencias de ejecución plan de comunicación

Portal de Bien-estar

- Creación del modulo de reconocimientos a colaboradores por modernización digital y uso de herramientas emergentes
- En la sección de ármonicamente (Realizar entrevistas a colaboradores de implementación de tips de salud mental
- Generación de contenido de proyectos
- Creación de la sección de ambiental Colvatel







Se realizó el envío de piezas a los colaboradores para promover el uso del portal de bienestar, especialmente en el módulo de reconocimiento, así como la invitación a visitar la sección Lo mejor de estar en Colvatel, donde se destacan las actividades de bienestar de la Compañía.

Evidencias de ejecución plan de comunicación

Temas organizacionales

- Desarrollo de programa de Bien-Estar
- Capsulas de conocimiento
- Actividades de eventos virtuales
- Apoyo transversal de áreas
- Apoyo transversal sobre temáticas transversales de Compañía













Se enviaron piezas con cápsulas de conocimiento y material de apoyo transversal para las áreas, abordando temáticas como la prevención del acoso laboral y la sensibilización sobre el ahorro de energía en la Compañía.