

## **PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN HUMANA 2019 – 2023**



**EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A. E.S.P.**  
**Área Servicios Corporativos**  
**Medellín**

## PRESENTACIÓN

En este documento se consolida el Plan Estratégico del Gestión Humana – PEGH, el cual es liderado y materializado por el Área Servicios Corporativos de acuerdo con la política de Gestión del Talento Humano de Emvarias aprobada por la Junta Directiva el 24 de noviembre de 2016, según acta número 67.

El PEGH de Emvarias S.A. E.S.P. se planteó para el periodo 2019-2022, sin embargo, se actualiza teniendo en cuenta los requerimientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

El MIPG hace una declaración que resulta fundamental para entender la importancia de las personas que hacen parte de la entidad y que: “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”<sup>1</sup>, es por esto que establece como una de las 16 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la *Política Gestión Estratégica del Talento Humano*.

La *Política Gestión Estratégica del Talento Humano* define 5 etapas a desarrollar para hacer una efectiva Gestión Estratégica del talento Humano las cuales son:

1. Disponer de información
2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del talento Humano
3. Elaborar Plan de Acción
4. Implementar el Plan de Acción
5. Evaluar la Gestión

Buscando la alineación con el MIPG, en el presente documento se expone el desarrollo de la estrategia empresarial a desarrollar por Emvarias S.A. E.S.P.

Nuestro PEGH se ejecuta a través de los diferentes planes anuales de gestión de la entidad, inmerso en el Plan de Empresa, bajo la iniciativa “*Fortalecimiento de la Cultura Organizacional e implementación del modelo de Desempeño*” y como habilitador para el logro de los retos trazados en el Plan de Empresa

**“Transformación Cultural”**, al cual se le realiza seguimiento a través de los planes de mejoramiento en la herramienta Avanza.

## PLAN DE EMPRESA DE EMVARIAS 2020-2023

Es una compilación de las principales acciones que se deben acometer, de los resultados esperados del negocio y de los planes, iniciativas y proyectos que se requieren para cumplir con las metas de la organización fijadas para el periodo 2020-2023 y contempla direccionamiento estratégico corporativo, direccionamiento estratégico competitivo y los retos.

### DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO COMPETITIVO

Se compone de nuestra identidad, lo que decidimos ser; de la acción, cómo decidimos hacerlo; y de los resultados, a dónde queremos llegar. Es la ruta de trabajo que le permite a la empresa tener un norte claro con respecto al futuro y a los retos de la ciudad, en cuanto a la gestión de residuos sólidos.



#### 1. IDENTIDAD “Lo que decidimos SER”

**Objeto Social** Prestación del servicio público domiciliario de aseo, entendido como el servicio de recolección Municipal de residuos sólidos; el barrido y limpieza de vías, áreas públicas; el transporte y disposición final de los mismos, incluyendo las demás actividades afines al servicio domiciliario de aseo.

**Misión** Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. mediante la integración de los procesos de recolección, transporte, valoración, tratamiento y disposición final de residuos sólidos urbanos, aporta al mejoramiento y desarrollo en torno a la calidad de vida de los habitantes donde presta sus servicios; además está comprometida con la preservación del medio ambiente, la utilización de las mejores tecnologías y la racionalización en el uso de los recursos dentro del marco legal actual y futuro que la condicionan, para ser competitiva y líder en el sector y con sentido de pertenencia hacia los objetivos institucionales..

**Visión** Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., será líder a nivel local, regional, nacional y latinoamericano en la prestación de las actividades propias y complementarias del servicio público de aseo, de una forma integral y con calidad, en armonía ambiental, económica y social; implementando tecnologías de punta amigables con el medio ambiente, fortaleciendo su estructura financiera para prestar un mejor servicio, ampliando el mercado, estableciendo tarifas razonables y generando calidad de vida a la sociedad.

### **Principios y Valores**

Como filial del grupo Emvarias reconoce su condición de sujeto ético; esto implica alinear sus propósitos con los de la sociedad y asegurar que sus actuaciones contribuyan efectivamente a hacer de esta el espacio propicio para la vida de todos sus integrantes.

Emvarias como filial del Grupo EPM se adhiere los principios universales. Pacto Global: Iniciativa internacional propuesta por la ONU con el objetivo de conseguir un compromiso voluntario para promover e implantar Diez Principios sobre derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y de lucha contra la corrupción. Valora y articula sus objetivos con los sociales que propenden por el desarrollo humano: Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), es aquel que sitúa a las personas en el centro del desarrollo. Trata de la promoción del desarrollo potencial de las personas, del aumento de sus posibilidades, y del disfrute de la libertad para vivir la vida.

Con esta perspectiva ética, Emvarias declara cinco principios de acción explícitos y tres valores base de su **Transformación Cultural**:

- Cumplimos Nuestros Compromisos
- Nuestro Interés Primordial Es La Sociedad
- Brindamos un trato justo

- Cuidamos El Entorno Y Los Recursos.
- Buscamos Fundamentalmente Servir

Los valores nos ayudan a comprender la filosofía empresarial y la forma en la que queremos lograr nuestro propósito superior

- Transparencia,
- Calidez y
- Responsabilidad

## **2. ACCION “Como decidimos HACERLO”**

Como parte del negocio de gestión de residuos sólidos, Emvarias desarrolla principalmente las siguientes actividades:

1. Recolección y transporte de residuos sólidos
2. Barrido, limpieza de vías y áreas públicas
3. Corte de césped y poda de árboles
4. Aprovechamiento de residuos sólidos
5. Disposición final de residuos y tratamiento de lixiviados
6. Instalación y mantenimiento de papeleras públicas
7. Lavado de vías y puentes
8. Recolección y disposición final de residuos de construcción y demolición, RCD
9. Recolección y transporte de residuos peligrosos
10. Servicio de aseo para eventos públicos

### **La Estrategia**

Optimizamos las operaciones, garantizando la seguridad, la eficiencia, la calidad y el cumplimiento de la promesa de valor al cliente/usuario. Adicionalmente, desarrollamos iniciativas que apalanquen el crecimiento, considerando situaciones financieras



## **3. RESULTADOS “A donde decidimos LLEGAR ”**

## Contribución de Emvarias a la Mega del Grupo EPM

En el año 2025, Emvarias aportará al EBIDTA del Grupo EPM \$58 mil millones, garantizando el servicio al 100% de la población de Medellín

El mapa de objetivos estratégicos nos ayuda a entender como lograremos alcanzar la meta donde la base de cadena de valor esta en el desarrollo de las capacidades organizacionales y la **Transformación Cultural**.



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO COMPETITIVO



## 1. Imperativo Estratégico

Constituye el mandato fundamental que el negocio ha de desarrollar para responder a las ambiciones trazadas en el direccionamiento y su finalidad es:

- Hacer rentable negocio con una operación segura.
- Crecer de manera orgánica en los mercados actuales.
- Incorporar nuevas líneas de negocio a través de alianzas estratégicas.

## 2. El modelo de negocio

Describe la forma como el negocio elige, crea, entrega y captura valor. Es la contribución de Emvarias de aportar a la MEGA del Grupo EPM desarrollando:

- **Eficiencias operativas:** Son una serie de acciones que buscan rentabilizar, es decir, volver más eficientes nuestros servicios y la prestación de la operación, mediante el desarrollo de diferentes iniciativas.
- **Regulación:** garantizamos tarifas óptimas que deriven en mayores ingresos para el negocio.

## RETOS EMVARIAS 2019-2022

Incluye 5 marcos de actuación y sus iniciativas a desarrollar mediante la implementación 3 habilitadores:

- **Gestión de proyectos** lo componen las directrices, los procesos, los recursos, las personas, la tecnología, la comunicación y las técnicas para ejecutar y gestionar los proyectos en forma eficiente y efectiva.
- **Excelencia operativa** corresponde al accionar de la empresa según su modelo de procesos, en la búsqueda de alcanzar los objetivos estratégicos establecidos para cualificar los servicios que prestamos actualmente con criterios de calidad y eficiencia
- **Transformación cultural** tiene el propósito de fortalecer los valores, principios, actuaciones, conductas y esquemas de trabajo en nuestra gente, para fortalecer nuestro desarrollo y sostenibilidad como empresa

### Marcos de Actuación y sus iniciativas “Retos”

**1 Infraestructura para la Sostenibilidad** Desarrollo de proyectos e iniciativas encaminados al logro de una operación dinámica, innovadora y sostenible.

- Estación de transferencia de residuos
- Planta de tratamiento de lixiviados
- Desarrollo del vaso Altair
- Adecuaciones administrativas en relleno sanitario la pradera
- Sede administrativa y operativa principal

**2 Nuevo modelo de gestión de residuos sólidos** Cultura ciudadana del aseo, implementación de tecnologías como las rutas selectivas de reciclaje, Puntos Naranja, Punto Limpio y contenerización. Además, procesos aplicados a una nueva separación, recolección, transporte, disposición y valorización de residuos

- Ruta recicla comuna 14
- Implementación de nuevas rutas
- Puntos naranja móviles
- Punto limpio centro
- Contenedores soterrados
- Modelo de contenerización
- Cajas autocompactoras
- Nuevos equipos

**3 Eficiencias operativas** Son una serie de acciones que buscan rentabilizar, es decir, volver más eficientes nuestros servicios y la prestación de la operación, mediante el desarrollo de diferentes iniciativas.

- Aprovechamiento de biogas
- Sistema de pesaje
- Rediseño de rutas
- Mecanización del servicio

**4 Desarrollo empresarial** Desarrollo de fortalezas técnicas y administrativas necesarias para el logro de resultados.

- Implementación cámaras y monitoreo satelital
- Licenciamiento del vaso la piñuela
- Automatización en zona de lavado
- Gestión comercial y aseguramiento de ingresos
- Modelo de costos por servicio
- **Fortalecimiento de la cultura organizacional**
- Implementación modelo de desempeño
- Consolidación de cultura de control
- Gestión de planes de mejoramiento
- Consolidación modelo de abastecimiento del grupo EPM
- Proyecto de gestión documental
- Gobierno digital
- Cultura ciudadana del aseo
- Arquitectura empresarial

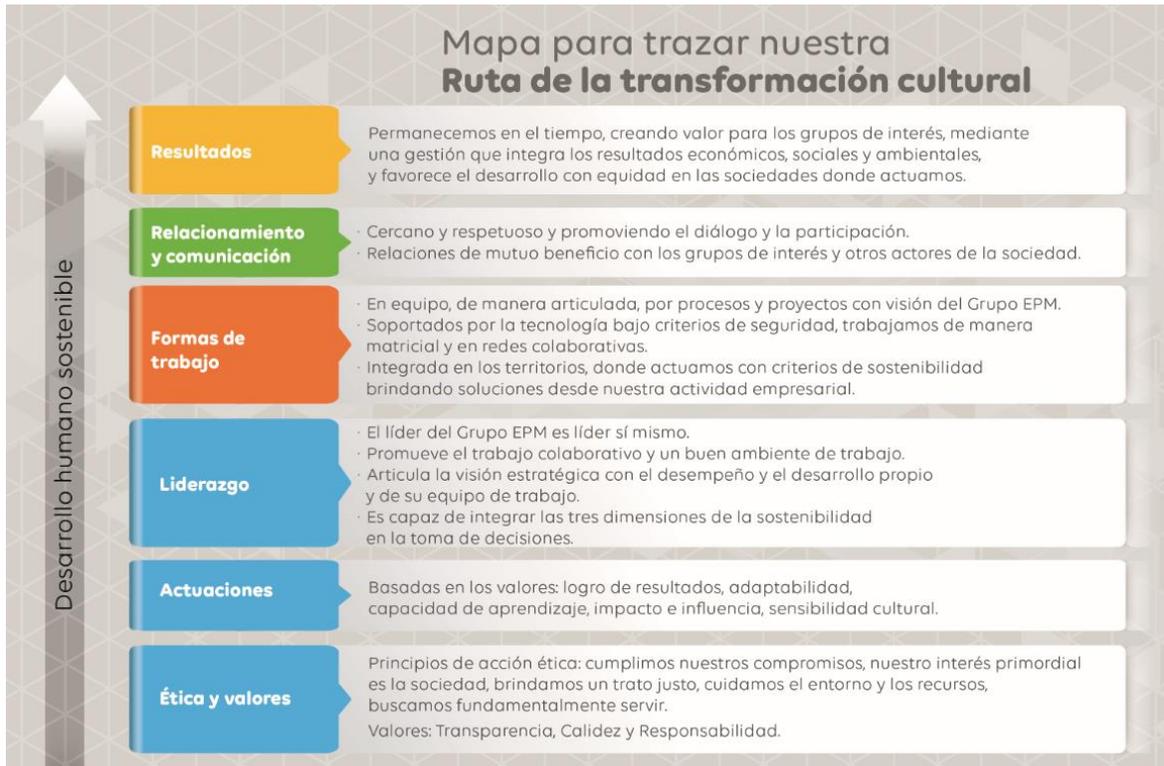
**5 Sostenibilidad** Integrar y coordinar el desarrollo de las iniciativas organizacionales, para que garantizar la permanencia de Emvarias en el tiempo, en consonancia con las necesidades ambientales y sociales de sus grupos de interés.

- Incorporación al pacto global

Emvarias teniendo claro su identidad, su accionar y los resultados que espera alcanzar se traza una ruta a seguir con su personal.

#### **LA RUTA DE LA TRANSFORMACION CULTURAL**

Para el logro de los retos y la meta (Mega) para el año 2025, Emvarias en el año 2019 inicio su tránsito por la Ruta de la **Transformación Cultural**, con la aplicación un conjunto de prácticas que caracterizan el que hacer de la gente Emvarias y el propósito de incorporar en sus colaboradores los valores, principios, actuaciones conductas esquemas de trabajo y estrategia corporativa fortaleciendo el desarrollo y sostenibilidad de la Empresa.



## Valores

- **Transparencia:** Cada acción está enmarcada por los fines de la sociedad, las reglas de distintos niveles creadas por esta y las expectativas que el Grupo EPM genera para los demás miembros de la sociedad, mediante comunicación oportuna, veraz y completa
- **Calidez:** la atención de las necesidades de cada uno en términos de empatía, respeto y amabilidad es la base del servicio que ofrecemos y el compromiso que asumimos en frente de cada miembro de la sociedad
- **Responsabilidad:** Conocemos el papel que nos compete en términos económicos, sociales y ambientales; sabemos que ello implica el manejo de recursos que pertenecen a los miembros actuales de la sociedad, pero también a las generaciones futuras

## Principios

- **Cumplimos Nuestros Compromisos:** Nos comprometemos a la palabra directa y la oferta concreta que hacemos a cada persona, pues buscamos generar una relación de largo plazo basada en el respeto, la confianza y el apoyo mutuos.
- **Nuestro Interés Primordial Es La Sociedad Como sujeto ético,** el Grupo EPM asume un papel activo en la construcción y conservación de la sociedad, y reconoce que más allá del servicio que presta en desarrollo de su objeto, está

el propósito mayor de contribuir a que la sociedad sea el ámbito para el desarrollo de cada individuo

- **Cuidamos El Entorno Y Los Recursos** Como cada miembro de la sociedad debe su vida al entorno y los recursos naturales, el grupo EPM contribuye al cuidado ambiental mediante la gestión de los impactos que genera, el uso racional de los recursos que utiliza y la contribución al mejoramiento ambiental en las áreas donde actúa. Nuestra gestión está comprometida con el adecuado y transparente manejo de los recursos públicos para contribuir a la calidad de vida y brindar oportunidades que permitan una sociedad incluyente.
- **Buscamos Fundamentalmente Servir** La gestión del Grupo EPM considera el servir a cada miembro de la sociedad como el eje de sus decisiones y sus acciones; por ello, intenta identificar desde un principio y con claridad las necesidades de aquellos, de tal manera que sus objetivos y compromisos las cubran de la mejor manera posible.

### **Manual de Conducta Empresarial**

Se compone de estándares mínimos de comportamiento a los que deben adherirse nuestros colaboradores, como parte de la **transformación cultural** que Emvarias Grupo EPM protege y que hace parte de nuestra historia, buen nombre y función social. Se puede acceder a él desde la pagina web [www.emvarias.com.co](http://www.emvarias.com.co) - Gente Emvarias - Manual de Conducta Empresarial

### **Nuestras Actuaciones**

**La transformación cultural** se compone de cinco actuaciones dirigidas a todos los colaboradores y dos más encomendadas a los directivos. Son comportamientos, conocimientos y características para dirigir el desempeño organizacional. Estas actuaciones son:

- Logro resultados cuando establezco metas, oriento mis planes de trabajo y tomo decisiones efectivas y oportunas.
- Consigo adaptabilidad cuando promuevo y apoyo iniciativas de cambio, tomo decisiones para asumir nuevos desafíos, con recursividad y tranquilidad.
- Genero impacto e influencia cuando expongo ideas con argumento, coherencia, respeto y una mirada positiva, para construir y obtener un propósito común.
- Adquiero capacidad de aprendizaje cuando conozco de mí mismo, aprendo de las experiencias y, gracias a esto, resuelvo problemas en el día a día.
- Tengo sensibilidad cultural cuando construyo relaciones cercanas y cálidas, basadas en la confianza para el logro de resultados y con respeto por el otro.

## Modelo de Arquitectura Empresarial

El referente del Grupo EPM, organización reconocida por centrarse en lo humano, apalancando los objetivos organizacionales a partir de la gestión responsable del desempeño y desarrollo de las personas; genera en Emvarias la obligación de adoptar el Modelo de Arquitectura Empresarial del Grupo que conecta la estrategia de la empresa con la operación, mediante el desarrollo de capacidades organizacionales

El modelo de Arquitectura Empresarial adoptado permite a Emvarias una visión holística y coherente de la organización, compuesta por 6 dimensiones: Estrategia, tecnología, procesos, organización y personas y reconoce la interacción de la estratégica como direccionador de las demás dimensiones del modelo.



En la dimensión de las personas se desarrolló el **Ciclo del Talento Humano** que permite fortalecer y hacer seguimiento a las actuaciones de las personas, contribuyendo de manera integral al logro de los objetivos empresariales y aporte al crecimiento personal. Incorpora la planeación humana en el ciclo productivo de gestión de residuos sólidos, alinea la proyección de Emvarias con el talento humano requerido, atrayendo talento que sume y se mantenga en la empresa como referente del mercado laboral, generando calidad de vida con una propuesta que diferencia grupos de poblaciones y la entrega de sus beneficios, fortaleciendo el compromiso empresarial, gestionando el desempeño como el acompañamiento a las personas en el logro de los compromisos individuales y colectivos y reconociendo emocional y económicamente a cada un miembros de la Empresa

## Ciclo Gestión del Talento Humano



El ciclo de gestión del talento que la Cultura Organizacional de Emvarias traza para sus personas, con el fin de cumplir sus retos y metas, genera una dinámica empresarial donde el talento humano se convierte en su activo más importante ayudando al cumplimiento de su objetivo en gestión de residuos sólidos, garantizando los derechos y respondiendo las demandas de los ciudadanos, llamados a asumir las conductas propias de la **Transformación Cultural**.

La cultura de Emvarias se muestra particularmente sensible frente a los cambios institucionales internos, en esta oportunidad, asociados al Plan de Empresa.

Un análisis sistémico del comportamiento de las variables analizadas muestra la necesidad de focalizar las acciones orientadas al desarrollo de una cultura organizacional en los siguientes

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO EN ARMONÍA CON MIPG

Por otra parte, en el desarrollo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de MIPG se realizó en el año 2019 un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, con el propósito que la entidad cuente con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional para el 2020, en el desarrollo del Plan de Empresa

### Autodiagnóstico De Gestión Estratégica Del Talento Humano

Mediante el uso de la herramientas de Autodiagnóstico de MIPG. Para cada actividad de gestión, se especifican los criterios que se tuvieron en cuenta al momento de establecer el puntaje según la escala.

Para la calificación se estableció una escala de 5 niveles así:

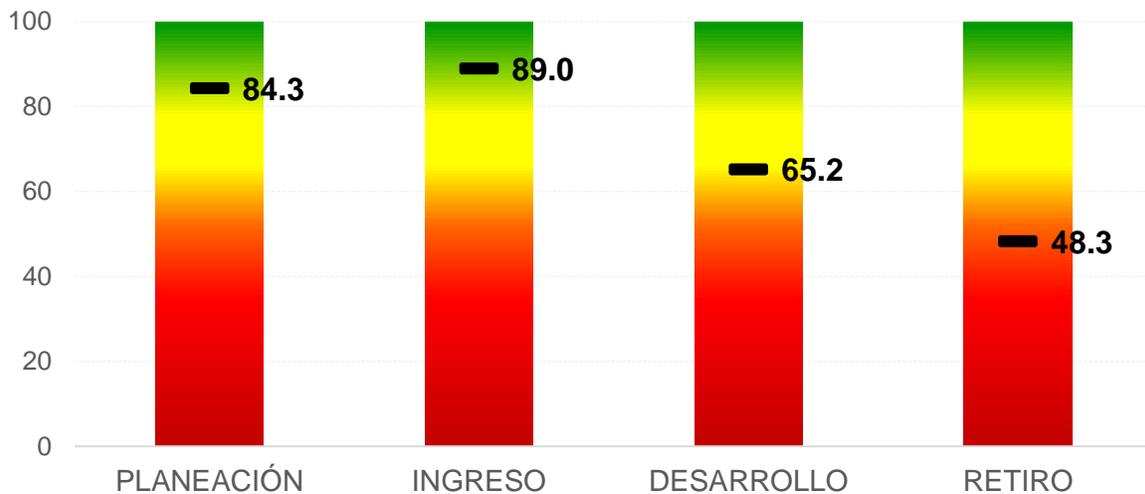
Puntaje	Nivel	Color
0 – 20	1	Rojo oscuro
21 – 40	2	Rojo
41 – 60	3	Naranja
61 – 80	4	Amarillo
81 – 100	5	Verde

El resultado consolidado nos arroja una calificación de 69,5 sobre 100 lo que de acuerdo con el Manual Operativo ubica a Emvarias en un nivel de madurez con oportunidades de mejorar, esto significa que se cuenta con un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH, y posibilidad de implementar acciones con buenas prácticas que se podrían replicar de otras entidades públicas.



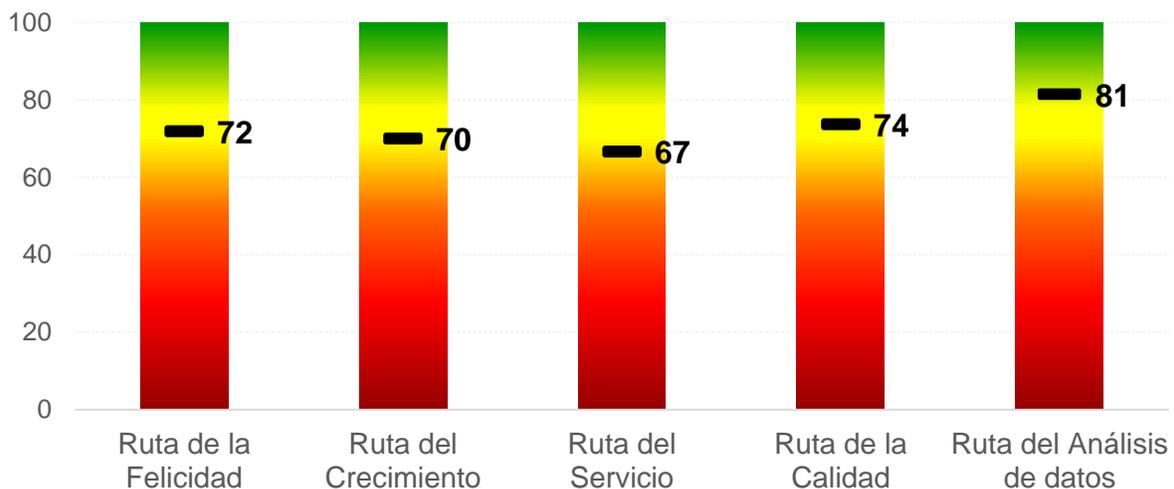
MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Su propósito

es ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (planeación, ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.



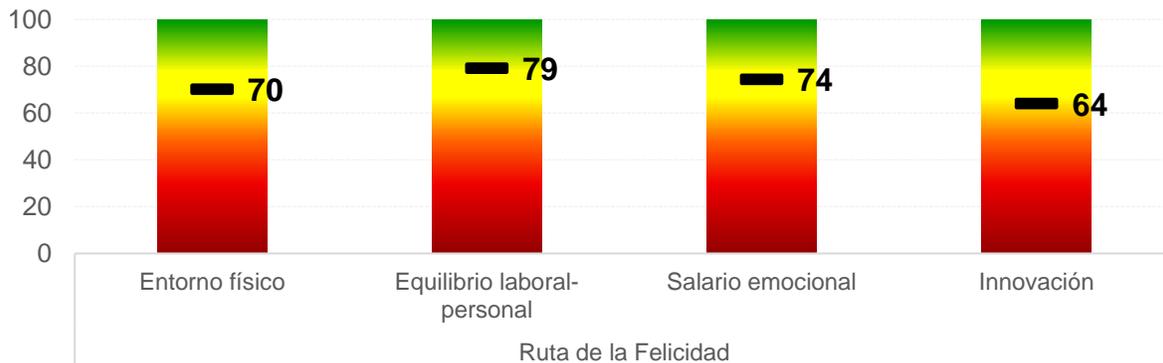
Las rutas de creación de valor son una forma de ver los resultados agrupados para generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles.

Para operativizar el Plan Estratégico del Talento Humano, la política del MIPG define 5 Rutas de Creación de Valor las cuales según el modelo si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. A continuación, se presentan las Rutas de Creación de Valor, su enfoque y resultado en Emvarias.



1. Ruta de la felicidad: en la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

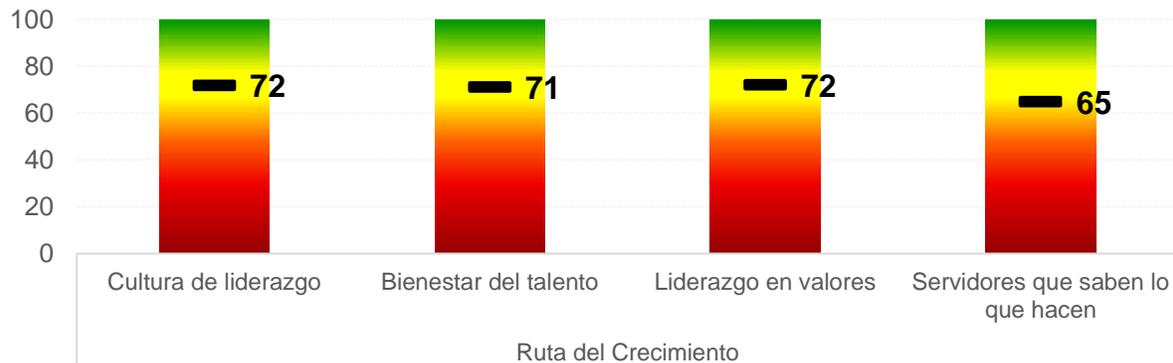
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>72</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>70</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>79</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>74</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>64</b>



2. Ruta del crecimiento: la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano. : El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento

<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>	<b>70</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>72</b>
-----------------------------	-----------	---	-----------

<b>Liderando talento</b>		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>71</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>72</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>65</b>



**3. Ruta del servicio: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen. : El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.**

<b>RUTA DEL SERVICIO</b>	<b>67</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>67</b>
<b>Al servicio de los ciudadanos</b>		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>66</b>



4. Ruta de la calidad: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

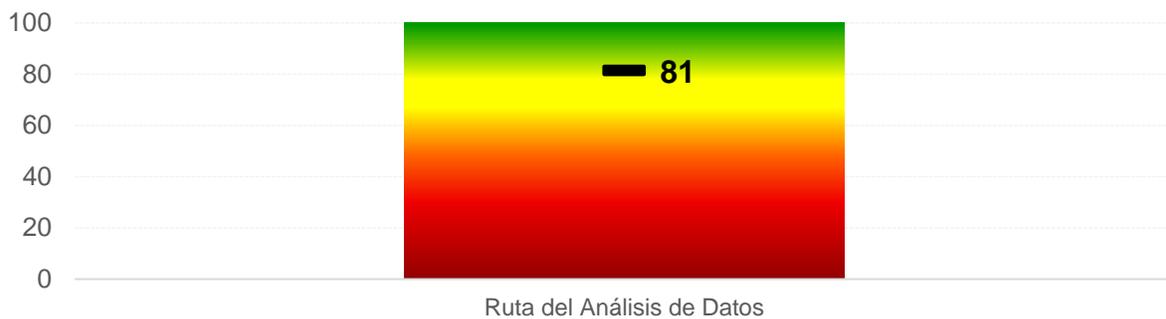
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>	<b>74</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	<b>73</b>
<b>La cultura de hacer las cosas bien</b>		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>74</b>



5. Ruta de la información: en la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño. Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite,

aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

<b>RUTA ANÁLISIS DATOS</b>	<b>DEL DE</b>	<b>81</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>81</b>
<b>Conociendo talento</b>	<b>el</b>			



## PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO ALINEADO CON CALIDAD DE VIDA- RIESGO PSICOSOCIAL

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2000) enfatiza que el lugar de trabajo es un entorno prioritario para la promoción de la salud; y la organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) plantea el modelo de entornos laborales saludables que busca la mejora continua en la promoción de la salud, la seguridad y el bienestar.

La Resolución 2646 de 2008- Ministerio de Trabajo establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional y la Resolución 2404 de 2019- Ministerio de Trabajo adopta la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos. A continuación procedemos a revisar los resultados de las mediciones entre los años 2017 y 2019:

### Nivel del Riesgo Psicosocial

La intervención prioritaria se focaliza en el riesgo alto y muy alto. No se debe restar importancia al riesgo medio, ya que si no se interviene tiende a aumentar. Cuando el riesgo bajo- sin riesgo tenga un nivel de riesgo menor al 50% debe ser objeto de intervención prioritaria.

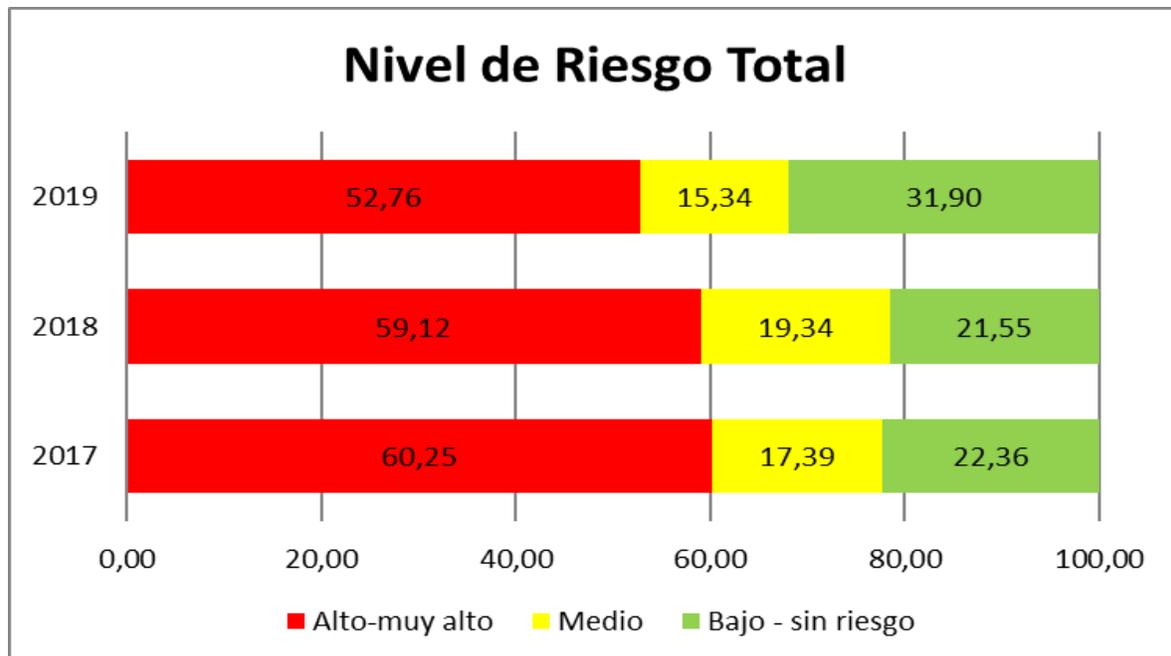
Nivel	Color
RIESGO ALTO Y MUY ALTO	Rojo
RIESGO MEDIO	Amarillo
RIESGO BAJO- SIN RIESGO	Verde

### Plan De Intervención

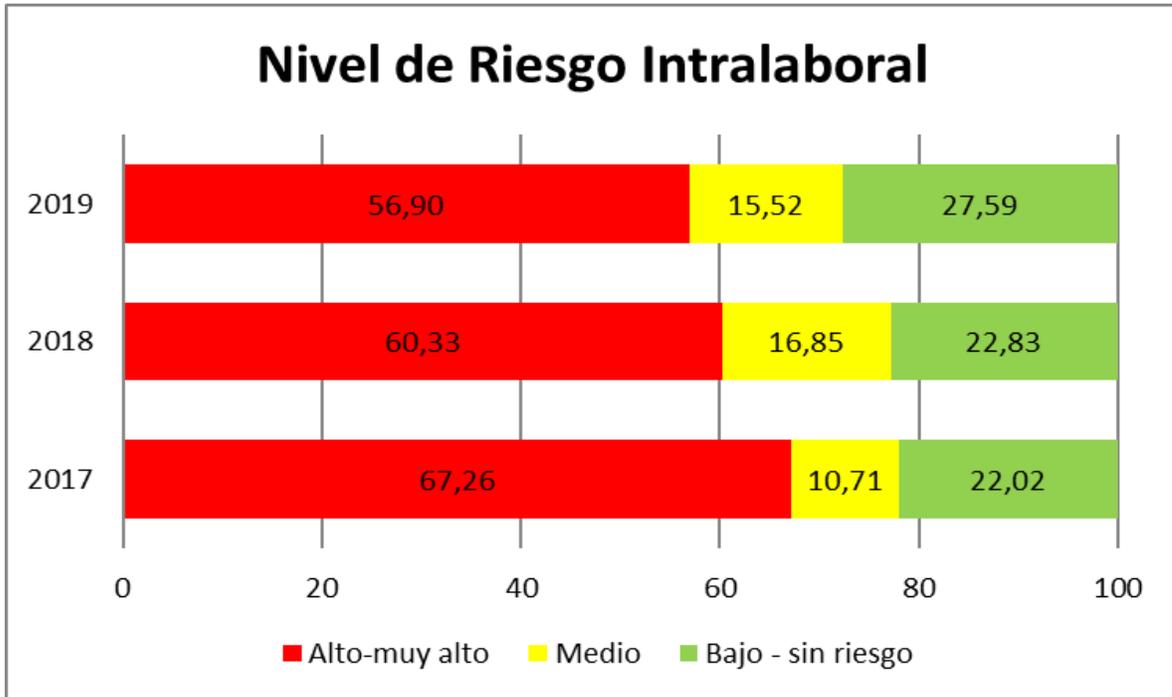
**Objetivo:**Prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgo identificados en la medición (identificación) realizada en la encuesta de Calidad de Vida que afectan el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores de Emvarias.

**Meta:** Disminuir las condiciones de riesgos intralaboral de los trabajadores de Emvarias, logrando la disminución de 2 puntos porcentuales en las dimensiones que representan un mayor factor de riesgo identificados en la medición realizada en la encuesta de Calidad de Vida del año 2018.

De manera general los resulta reflejan una mejoría de 10,35%



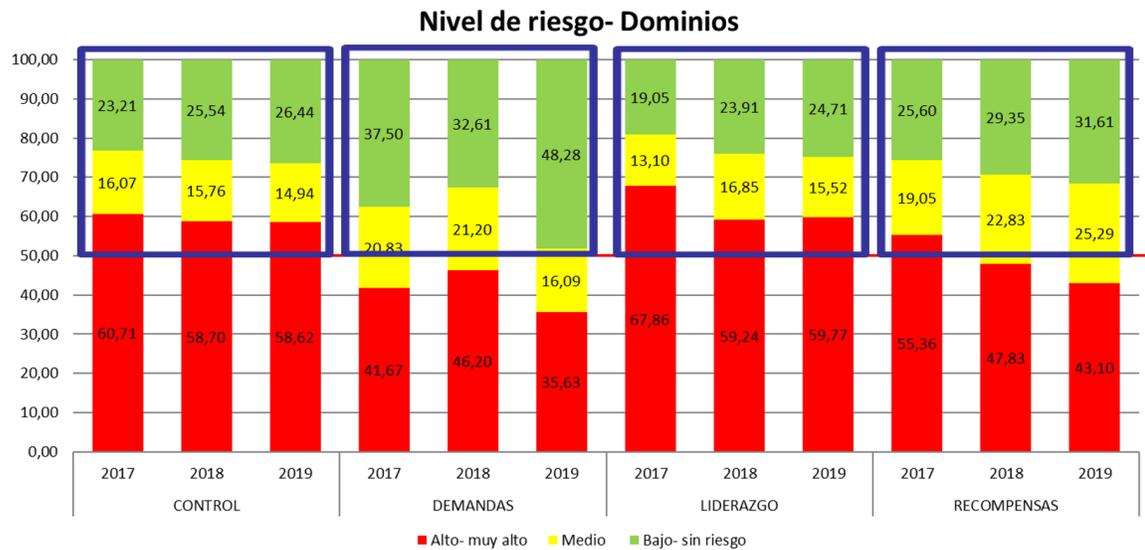
1. Condiciones Intralaborales: Mejoramos el indicador positivamente en 4.76%



## Nivel del Riesgo Intralaboral por Dominios

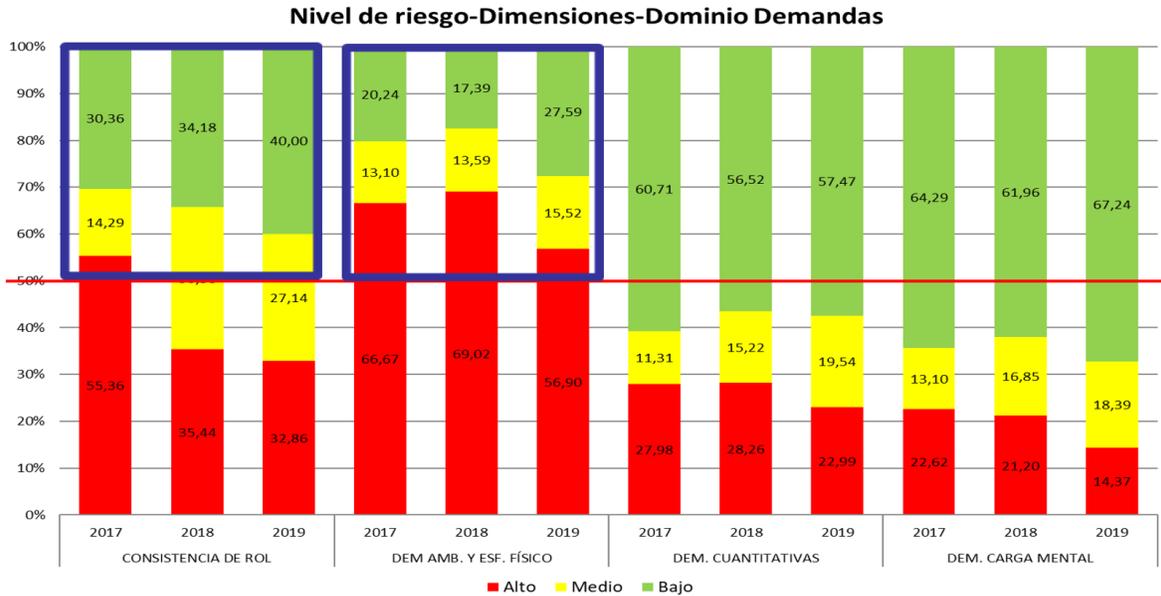
### Dominios:

- Demandas del trabajo
- Control sobre el trabajo
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- Recompensas



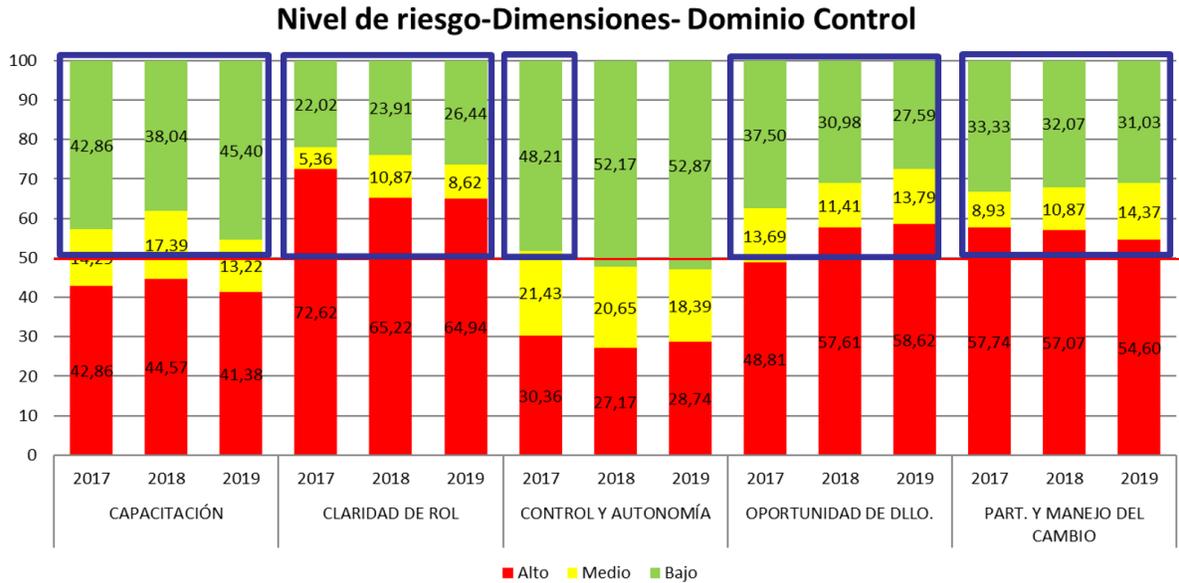
- **Demandas del trabajo**
  - **Cuantitativas:** cantidad de trabajo vs tiempo que se dispone para hacerlo
  - **Carga mental:** esfuerzo cognitivo(atención, memoria, concentración, análisis).
  - **Demandas emocionales:** exigencias emocionales en la atención, control emocional.
  - **Exigencias de responsabilidad del cargo:** actividades y resultados que no se pueden transferir a otras personas (seguridad y salud de otros, información confidencial, resultados).
  - **Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** condiciones (ruido, iluminación, temperatura, ventilación). Exposición agentes químicos y biológicos, diseño puesto de trabajo, orden y aseo.
  - **Demandas de jornada de trabajo:** exigencias de tiempo. Períodos de descansos, horarios, pausas.
  - **Consistencia de rol:** coherencia entre exigencias en cuanto a principios éticos, eficiencia, calidad.

- Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral: exigencias del trabajo que impactan la vida ext.



- **Control sobre el trabajo**

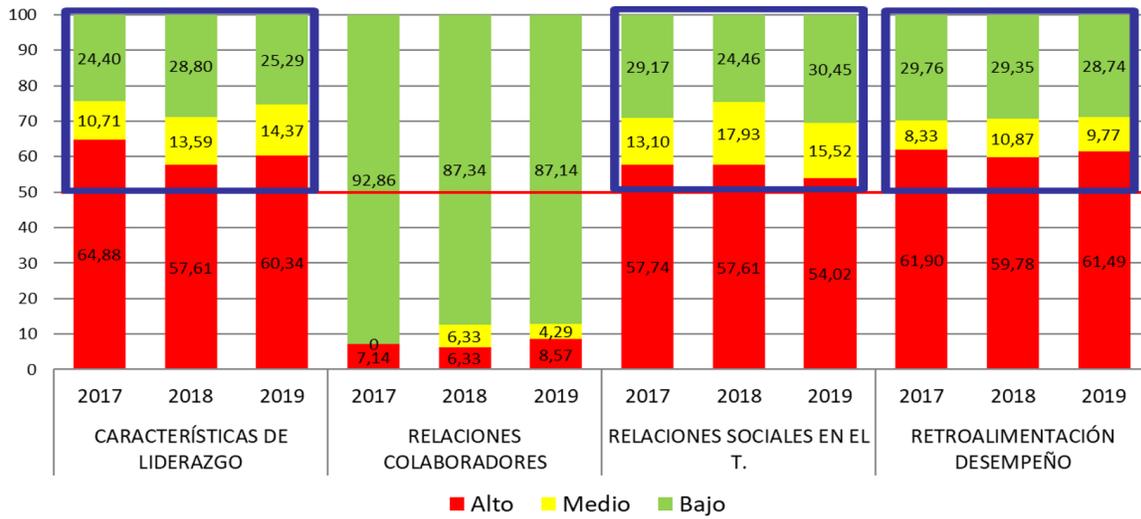
- Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral: exigencias del trabajo que impactan la vida externa
- Oportunidad de desarrollo, uso de habilidades y destrezas: posibilidad de aprender desarrollar habilidades y conocimientos.
- Oportunidad de desarrollo, uso de habilidades y destrezas: posibilidad de aprender desarrollar habilidades y conocimientos.
- Oportunidad de desarrollo, uso de habilidades y destrezas: posibilidad de aprender desarrollar habilidades y conocimientos.
- Oportunidad de desarrollo, uso de habilidades y destrezas: posibilidad de aprender desarrollar habilidades y conocimientos.



- **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**

- Características de liderazgo: gestión jefes inmediatos (planificación, asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, comunicación).
- Características de liderazgo: gestión jefes inmediatos (planificación, asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, comunicación).
- Características de liderazgo: gestión jefes inmediatos (planificación, asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, comunicación).
- Relación con los colaboradores: consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, interacción y comunicación.

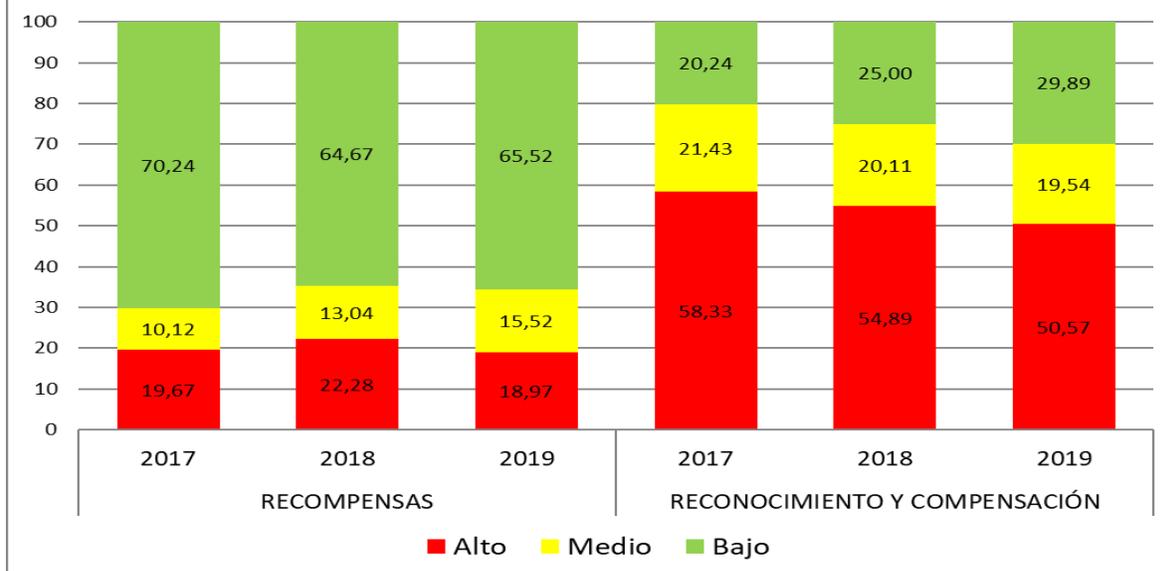
Nivel de riesgo- Dimensión- Dominio Liderazgo y Relaciones



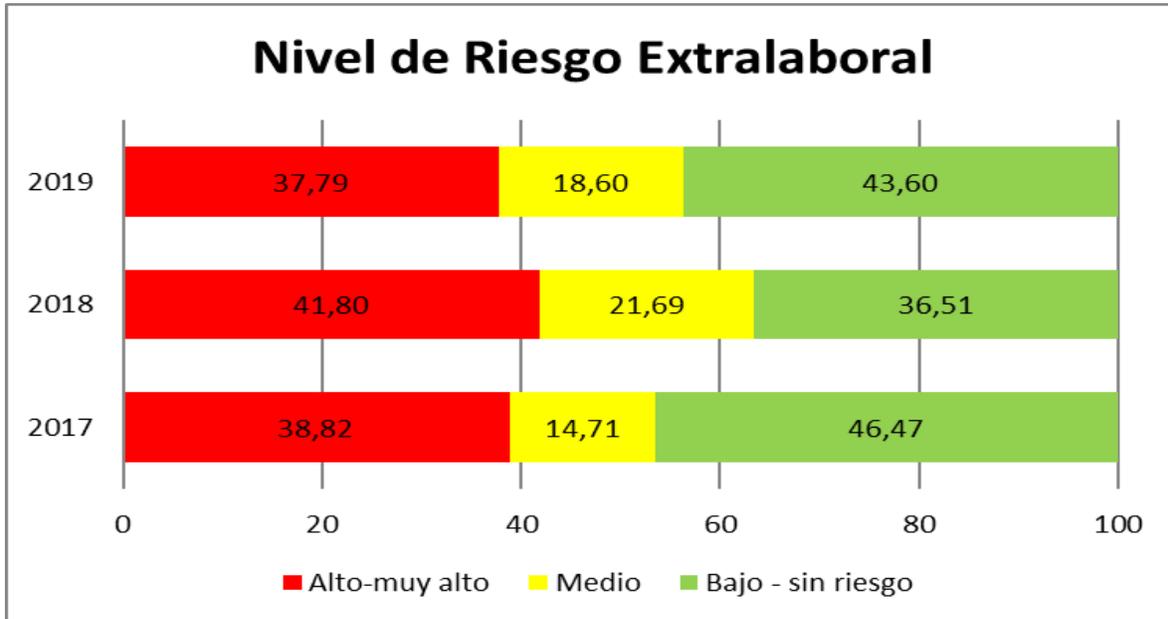
- **Recompensas**

- **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza: sentimiento de orgullo, percepción de estabilidad laboral.**
- **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza: sentimiento de orgullo, percepción de estabilidad laboral.**

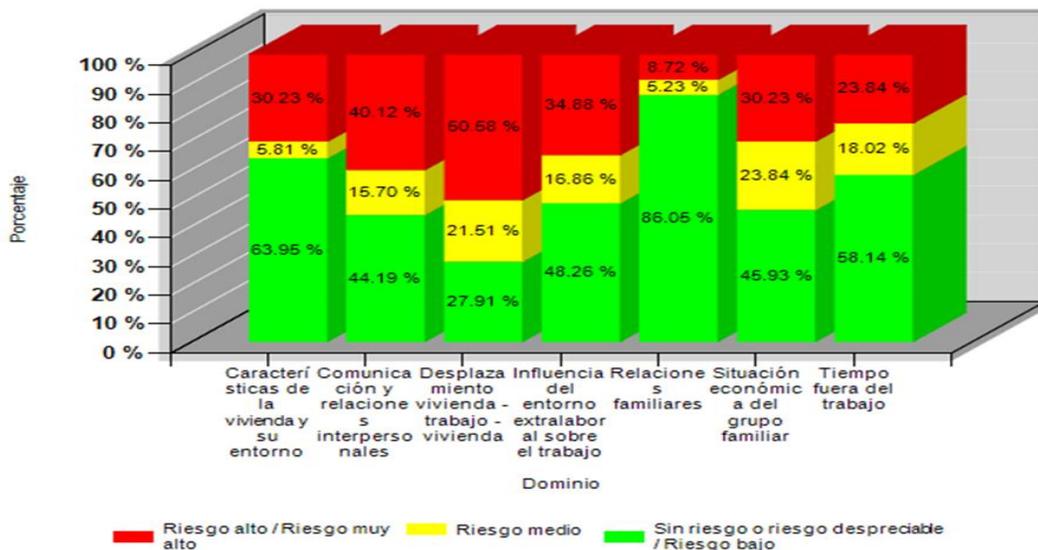
Nivel de riesgo- Dimensión- Dominio Recompensas



## 2. Condiciones Extralaborales



- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Características de la vivienda y de su entorno
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda
- Situación económica del grupo familiar



### 3. Nivel de estrés

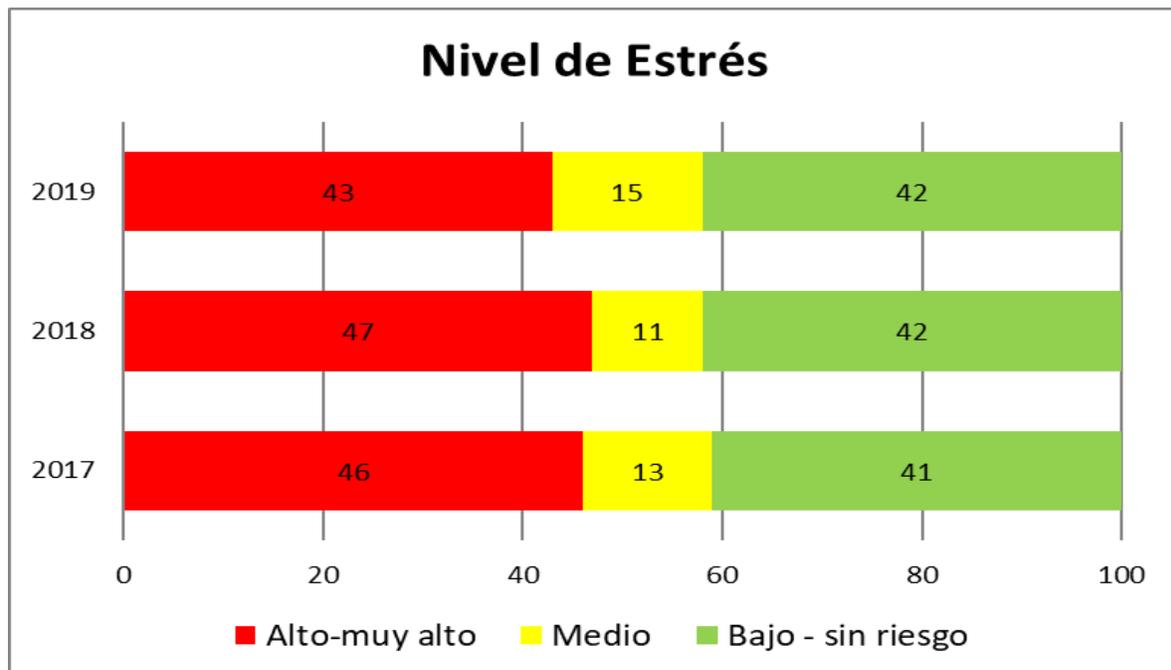
#### Interpretación Genérica del Estrés

**Bajo/muy bajo:** Es indicador de baja/ausencia frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

**Medio:** La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaborales que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

**Alto/muy alto:**

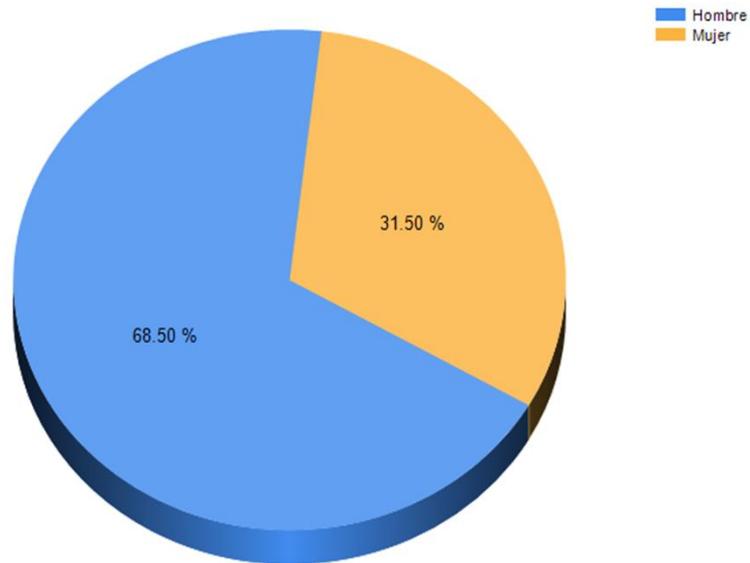
La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alta/severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener relación con los efectos identificados.



#### 4. Condiciones Sociodemográficas y ocupacionales

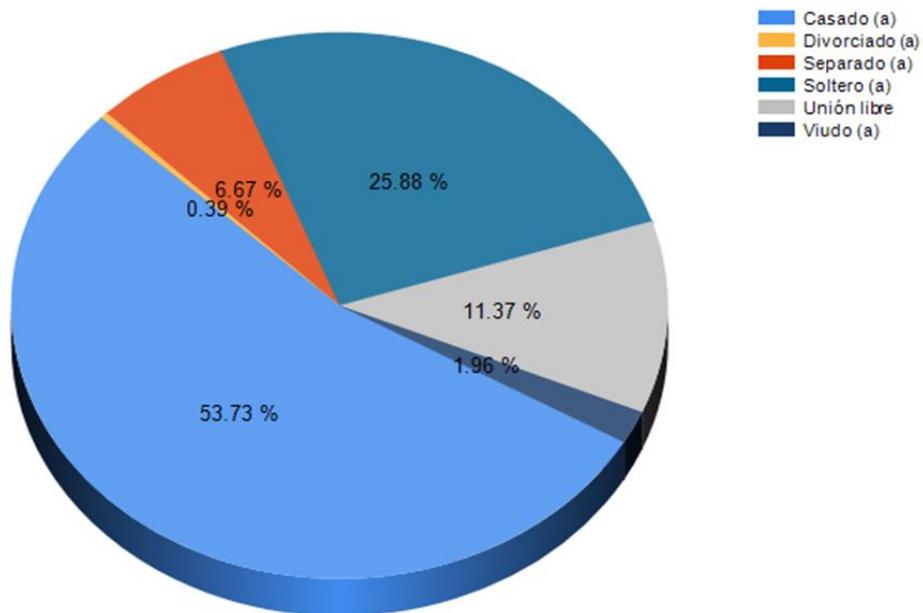
##### Genero

Distribución porcentual por genero por Centro de Actividad

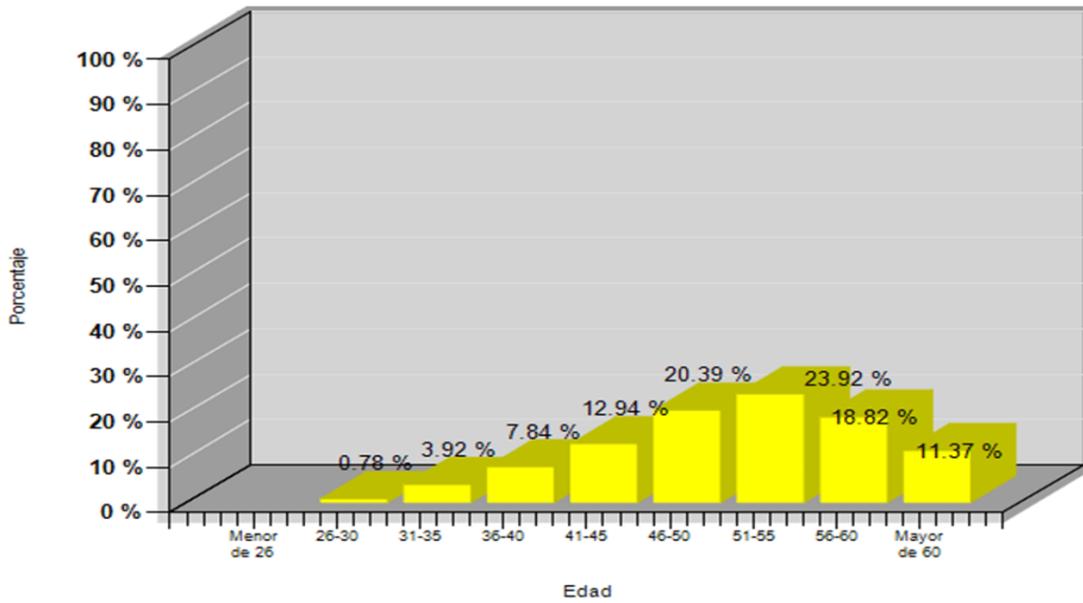


##### Estado Civil

Distribución porcentual por estado civil por Centro de Actividad



## Edad



## Estrato

