

Riesgo psico-emocional

Junio 2022



Grupo
Energía
Bogotá

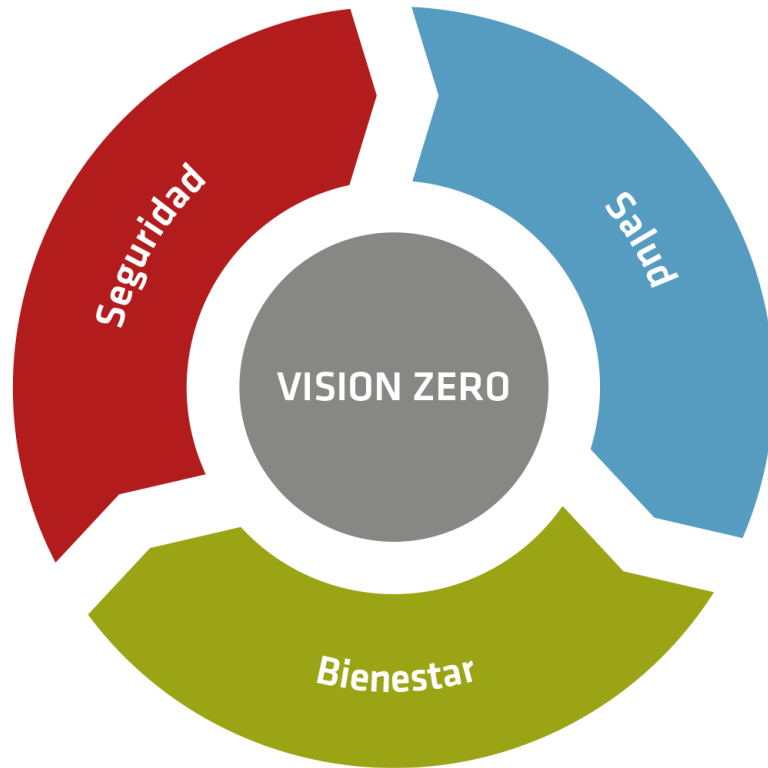
*Mejoramos vidas
con energía
sostenible y
competitiva*

Bienestar emocional y manejo del estrés

Para el Grupo Energía Bogotá y sus filiales, el bienestar emocional de sus colaboradores/as es el eje fundamental de sus valores Primero la vida y Empatía. En un entorno cambiante, lleno de retos y de incertidumbre, **el Grupo Energía Bogotá mide y gestiona el riesgo psicosocial y especialmente los niveles de estrés en sus colaboradores**, a través de diferentes mecanismos, entre ellos, la aplicación de la **encuesta de riesgo psicosocial y la identificación de síntomas de estrés** por parte de líderes, colaboradores y compañeros de manera confidencial. Esto permite diseñar un plan de acción conjunto entre salud y bienestar, lo que permite una intervención integral y acorde a las necesidades de colaboradores y sus familias.

Estrategia cultural

...En el marco de la estrategia **Visión ZERO**



VISION ZERO

Cero daño – Trabajo Saludable

Enfoque de prevención basado en la transformación que integra las tres dimensiones de **seguridad, salud y bienestar** de todas las personas, en el que se fundamenta el concepto **bienestar emocional**.

Ruta estratégica de Bienestar Integral GEB 2022

**Calidad de Vida
Colaboradores(as) y Familia**

Ambiente Laboral



**Balance
Vida /
Trabajo**



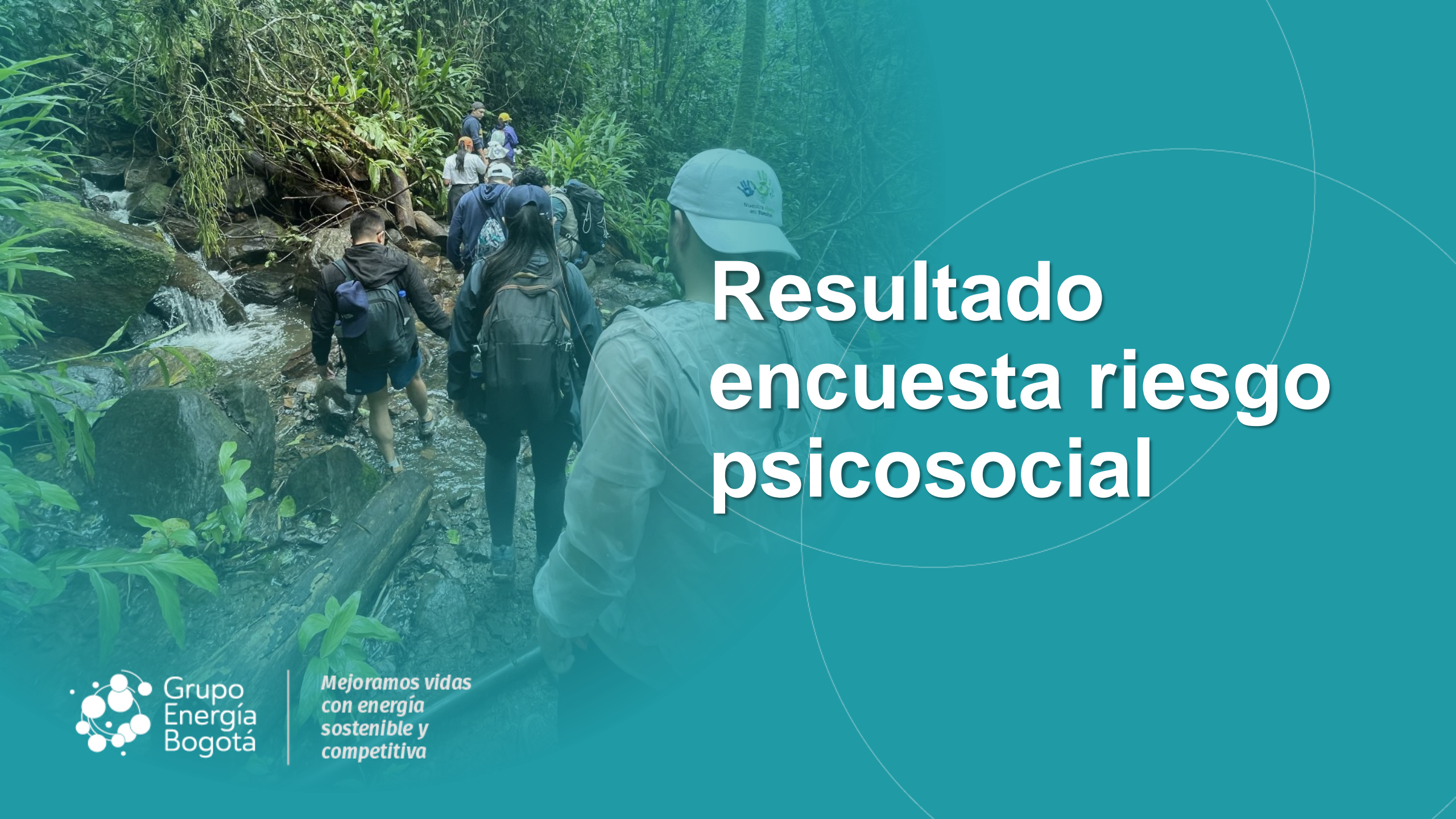
**Bienestar físico y
emocional**



Indicadores



¡Juntos Mejoramos Vidas!

A group of people, including children and adults, are hiking through a lush, green forest. They are walking on a rocky path next to a small stream. The scene is vibrant and natural. In the foreground, a person wearing a light blue cap with a logo and a light-colored jacket is seen from behind, looking towards the group. The background shows more hikers and dense vegetation.

Resultado encuesta riesgo psicosocial



Grupo
Energía
Bogotá

Mejoramos vidas
con energía
sostenible y
competitiva

Resultados generales encuesta riesgo psicosocial

Bienestar emocional (Vivamente)



Participación

78%

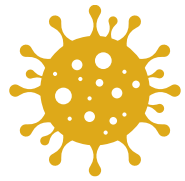
Colaboradores GEB
Total 643 a Junio 2021



63% Nivel leve

Nivel de riesgo
Psicosocial consolidado

Dimensiones encuesta



80%

Riesgo leve

Nivel de adaptación
al COVID-19



90%

Riesgo medio

Dimensión intralaboral

91% Manifiesta dificultades en la
comunicación con el equipo de
trabajo

88% Refiere mayor esfuerzo mental
en sus actividades diarias



55%

Riesgo medio

Dimensión extralaboral

58% Colaboradores en riesgo medio
y alto

39% Opinan que la calidad de las
relaciones familiares se ha
dificultado (Balance vida trabajo)



60%

Riesgo medio

Condiciones de estrés

60% Colaboradores en
riesgo medio

3% De los colaboradores
en riesgo alto

Foco de atención:

Bajo

239 Colaboradores

Medio

385 Colaboradores

Alto y muy alto

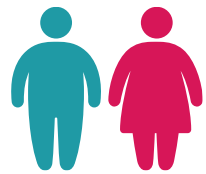
18 Colaboradores

La categorización del riesgo se actualizará con la aplicación de nueva batería de riesgo psicosocial en el último trimestre del 2022 o inicio del 2023 (Circular 064 del 2020 del ministerio de trabajo)

Resultados generales encuesta riesgo psicosocial

Salud Física y hábitos (Vitality)

Riesgo Cardiovascular Colaboradores(as)



37% sobre peso
18% obesidad



60% Hombres
Tiene obesidad abdominal
*Mas 90 cm de perímetro abdominal



11% mujeres
Tiene obesidad abdominal
*Mas 88 cm de perímetro abdominal



13%
Síntomas osteomusculares

Hábitos Colaboradores(as)



5%
Fumadores



4%
Hipertensos(as)



36%
Consumo alcohol ocasionalmente



88% Sedentarios(as)
*menos de 30 minutos diarios de ejercicio regular y menos de 3 días a la semana

Diagnósticos frecuentes en Colaboradores(as)



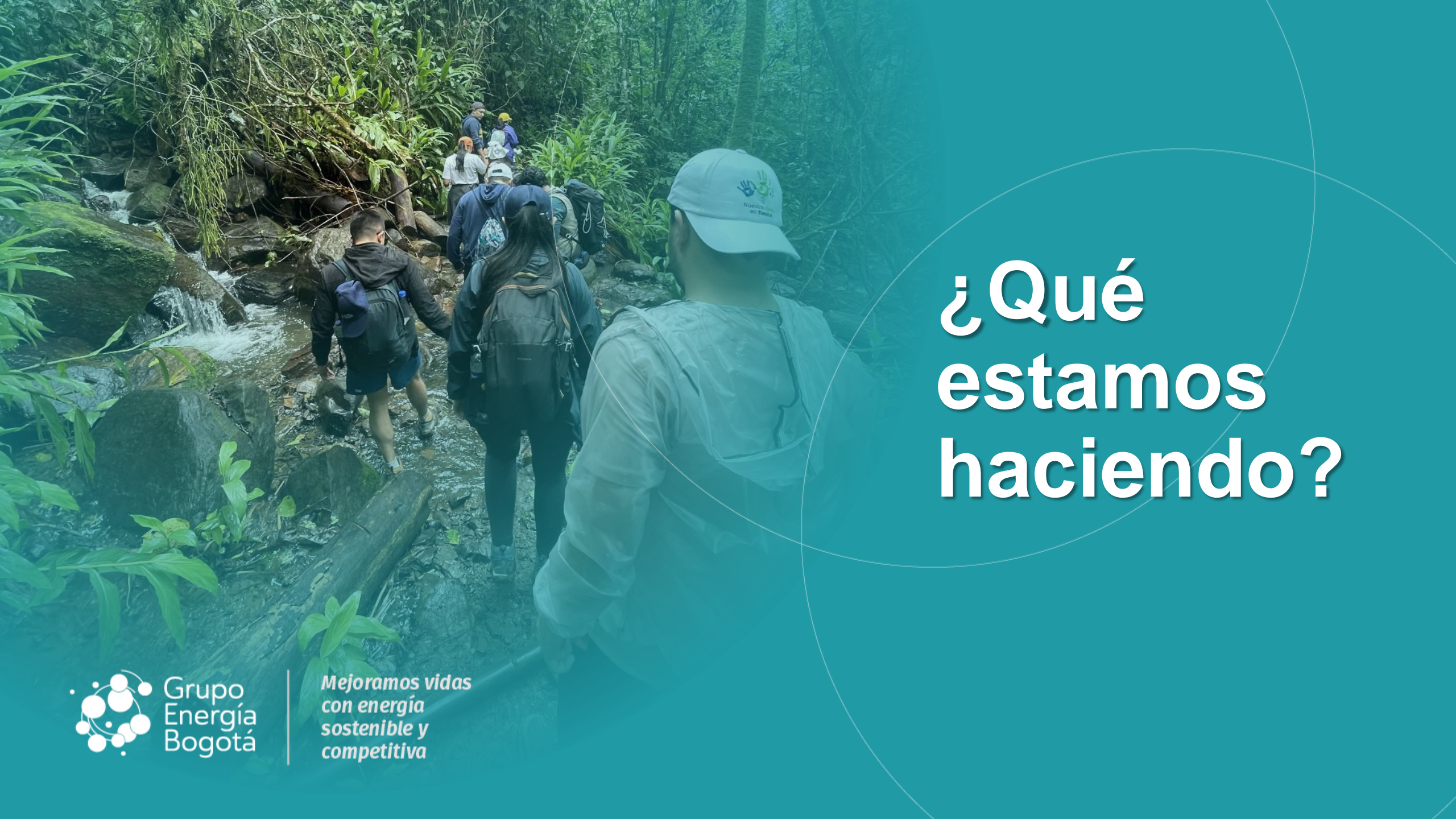
80%
trastornos refractivos



26% Dislipidemia
(colesterol y triglicéridos elevados)



13%
Dolor articular



¿Qué estamos haciendo?



Grupo
Energía
Bogotá

Mejoramos vidas
con energía
sostenible y
competitiva

Tipos de intervención establecidos en el plan de trabajo:

Prevención primaria en salud: medidas orientadas a evitar la aparición de una enfermedad o trastorno de salud, mediante el control de los agentes causales y factores de riesgo” (OMS, 1998).

Prevención secundaria en salud: se orientan a la vigilancia de la salud y la intervención sobre el desarrollo de los efectos adversos.

Prevención terciaria en salud: pretende disminuir la prevalencia de las incapacidades crónicas, reduciendo las limitaciones funcionales que provocan las enfermedades, por tanto comprenden acciones de rehabilitación y reinserción al trabajo y a la sociedad.

Fuente: Fondo de prevención de riesgos laborales - Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Guía técnica general.



Grupo
Energía
Bogotá

Mejoramos vidas
con energía
sostenible y
competitiva

Intervención primaria manejo del estrés



18 líderes

Socialización de
resultados - Encuesta

Del 26 Oct al 12 de Nov 2021



5 talleres

Autoconciencia y
autorregulación emocional

Nov 2021 – Abr 2022

92 Colaboradores invitados

51 Asistentes



6 talleres

Higiene del sueño

Nov 2021 – May 2022

51 Colaboradores invitados

37 Asistentes



Actividades de prevención y promoción 2022

- Seguimiento grupos focales de autoconciencia y autorregulación
- Seguimiento grupos focales de higiene del sueño
- Talleres de prevención del consumo de sustancias psicoactivas
- Actividades de balance de vida
- Taller equilibrio personal y familiar
- Programa de primeros auxilios psicológicos

Intervención secundaria manejo del estrés



18 colaboradores

Nivel riesgo alto y muy alto

Por condiciones de estrés

89% Cobertura

Intervenciones y/o recomendaciones:

5 colaboradores(as)

Se les brindó acompañamiento y se les recomienda solicitar cita por psicología o psiquiatría por EPS.

8 colaboradores(as)

Se asisten procesos de psicoeducación para regular las emociones y el manejo del estrés.

4 colaboradores(as)

Se les realizó asesoría para la toma de decisiones.

4 colaboradores(as)

Se les dio asesoría para la gestión eficaz del tiempo y adopción de estilos de vida saludable.

Estos procesos han sido acompañados por profesionales en psicología de la ARL Colmena.

Intervención secundaria



11 talleres

Socialización del protocolo de intervención con líderes

Abr - Jun 2022

130 Colaboradores invitados

90 Asistentes

*Este programa está dirigido a colaboradores de cargo Asesores I hasta Directores y se han incluido otros cargos de colaboradores que tienen personas a cargo

*Se realizarán 2 talleres adicionales para cubrir los líderes faltantes.

12 Colaboradores

Remitidos por los líderes y que se han identificado con necesidades de acompañamiento.

Resultados del acompañamiento:

- 5** Personas con alteraciones del sueño
- 6** Personas con agotamiento físico o fatiga
- 4** Personas con dificultad en relaciones interpersonales
- 3** Personas con dificultades en relaciones familiares
- 4** Personas con deseo de no asistir al trabajo, desmotivación hacia el futuro cercano
- 3** Personas con pensamientos irracionales, ideas catastróficas, ideas de desvalorización
- 10** Personas con agotamiento mental, confusión, preocupación, dificultad para tomar decisiones

Algunas personas aún continúan en el proceso de acompañamiento por parte de profesionales en psicología de la ARL Colmena.

Intervención terciaria



10 colaboradores

**Con diagnósticos por su EPS
asociados a patologías de trastornos
mentales y/o del comportamiento**

Diagnósticos:

- 6** Personas con depresión, tristeza, desesperanza
- 7** Personas con ansiedad, angustia, crisis emocional
- 4** Personas con irritabilidad, frustración, intranquilidad

*Estos colaboradores hacen parte del sistema de vigilancia epidemiológico del GEB y se les realiza seguimiento trimestral.



Actividades de prevención y promoción 2022

- Fomento en actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales
- Fomento de estilos de vida saludable
- Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad
- Manejo eficaz del tiempo
- Prevención del consumo de sustancias psicoactivas
- Promoción de la salud mental y prevención trastorno mental en el trabajo

Nuevas formas de trabajo

2022



Grupo
Energía
Bogotá

*Mejoramos vidas
con energía
sostenible y
competitiva*

Retos del trabajo Híbrido

Burn out

Estrés laboral, aumento de ansiedad y depresión. Datos de la OMS:

- La depresión y la ansiedad cuestan anualmente a la economía US\$ 1 billón en pérdida de productividad
- Un 49% de los trabajadores remotos dice tener problemas relacionados con su bienestar
- El 24% de las compañías encontró que sus empleados tienen niveles de estrés muy elevados

Jornada Laboral

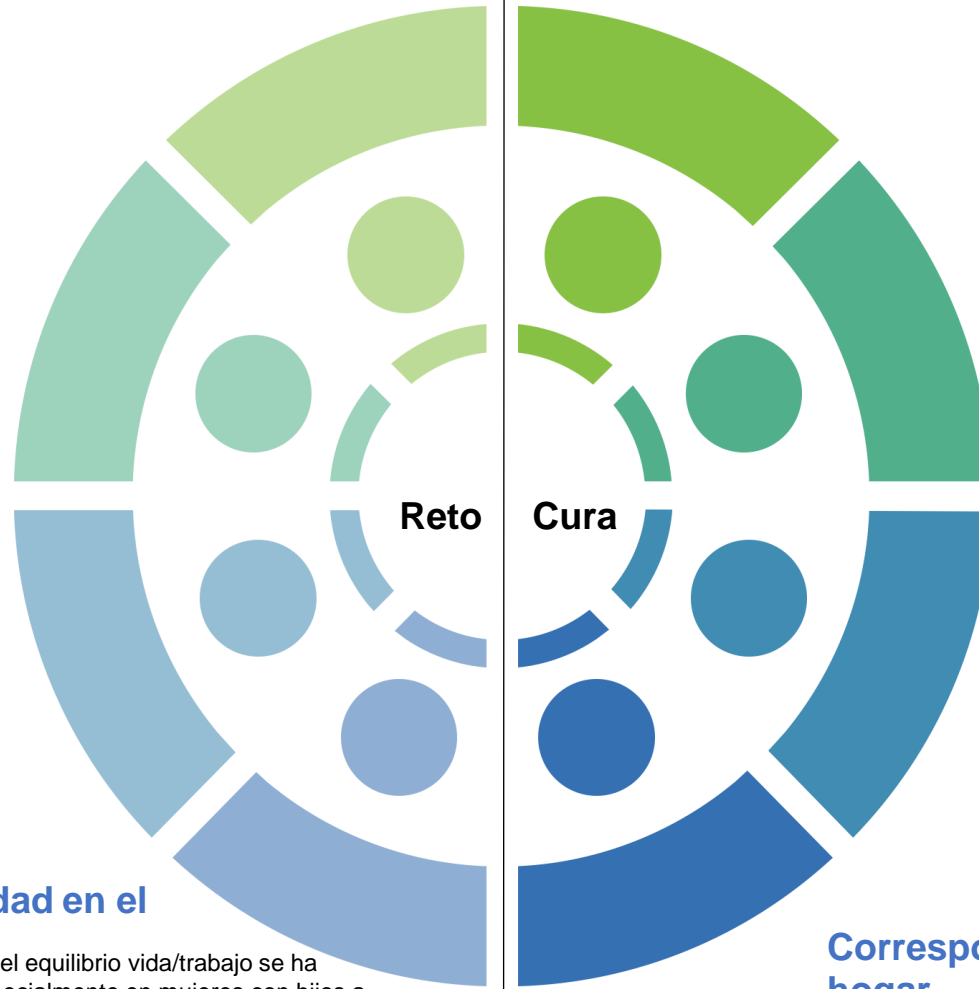
Según los resultados de la encuesta de Mercer de abril 2022, **los colaboradores de GEB perciben que en el trabajo remoto no se respeta la jornada laboral**

Sentido de pertenencia

- La virtualidad dificulta la generación de vínculos y relacionamiento entre colaboradores de diferentes áreas.
- Sentir que no se recibe el mismo trato (Algunos trabajadores tendrán sede para el trabajo presencial, mientras que otros no)

Corresponsabilidad en el hogar

Según Mercer, el equilibrio vida/trabajo se ha deteriorado especialmente en mujeres con hijos a cargo



Burn out

- **Plan de bienestar integral (salud mental y física)**
- **Reuniones conscientes** (no más de 60 minutos, solo citar a quienes sea necesario, enviar presentación antes de la reunión, promover organización del calendario para bloquear espacios personales y de trabajo individual)

Jornada Laboral

- **Acuerdos de desconexión**
- **Conciliación con líder** para definir esquema de trabajo según las necesidades particulares del colaborador ej: horarios para recoger a los hijos, horarios de almuerzo, citas médicas, etc..

Sentido de pertenencia

- Plan de bienestar integral (actividades presenciales de integración)
- Reuniones grupales presenciales con propósito al menos una vez al mes
- Promover comunidades extralaborales autogestionadas por los colaboradores ej: Equipo de fútbol, grupo de cocina, mascotas etc..
- Implementar espacios de trabajo alternos para territorios donde no hayan sedes físicas (we work, cafeterías etc..)

Corresponsabilidad en el hogar

Puertas abiertas de la oficina de calle 73 para que puedan trabajar desde allá cuando requieran.

Nuestra oferta de valor

Al colaborador(a)

Desarrollo

- Formación de Líderes
- Planes de carrera
- Evaluación de desempeño
- Reconocimiento



Desarrollo



MEJORAMOS
VIDAS

Flexibilidad laboral



Flexibilidad laboral

- **Tú decides:** Tú decides dónde y cuándo trabajar (flexibilidad laboral)
- **Conciliación:** Acuerda con tu jefe tu esquema de trabajo según tus necesidades
- **Acuerdos de desconexión**
- **Presencialidad con propósito**

Calidad de vida con sostenibilidad

- **Plan de bienestar integral**
- **Actividades presenciales sostenibles** (caminata, sembratón)
- **Ampliación de licencias**
- **Salud mental:** Vivamente
- **Salud física:** Vitality
- **Movilidad sostenible**



Calidad de Vida

¡Gracias!



Grupo Energía Bogotá



Para uso restringido GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. ESP. y sus filiales
Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta presentación
puede ser reproducida o utilizada en ninguna forma o por ningún medio
sin permiso explícito de GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. ESP. o sus
filiales como propietarias de la información.