

## Cámara de Comercio de Bogotá, líder en Modelo de balance vida y productividad

La Cámara de Comercio de Bogotá trabaja de manera permanente para lograr la prosperidad de Bogotá y la Región a través de tres frentes: fortalecimiento de las empresas, mejoramiento del entorno competitivo y brindando seguridad jurídica. Es así como tiene a disposición de los emprendedores y empresarios un portafolio presencial y virtual para impulsar, y más en esta coyuntura, la reactivación de las mipymes.

Pero para lograrlo cuenta con equipo de trabajo en Bogotá y la Región con el que de manera permanente fomenta el balance en la vida y trabajo, a través de una serie de programas que le apuntan a la cultura productiva.

En el año 2018 Positiva Premia, concurso que realiza la ARL positiva, otorgó a la Cámara de Comercio de Bogotá el Primer puesto a nivel nacional (en la categoría de grandes empresas) por nuestro modelo de prevención en salud mental. El jurado estaba conformado por la Sociedad de Medicina del Trabajo.

Desde el año 2015 la entidad inicia el desarrollo de un modelo de bienestar integral un proceso que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajador, favoreciendo su desarrollo personal, su nivel de vida y el de su familia.

A través de un seguimiento permanente y participativo en varias iniciativas se busca lograr un incremento en los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con el trabajo, además de la conexión con el propósito organizacional consolidando así la cultura productiva de la CCB.

Desde su implementación hace 5 años el índice ausentismo por incapacidades asociadas a factores psicosociales pasó de una frecuencia de 4,8% a 1,9% y una severidad de 2,2% al 1% en el 2019. Igualmente, los resultados de productividad han incrementado de 90 a 96 en el 2019.

Se inició la gestión integral de la Calidad de vida en el trabajo con la promoción de iniciativas de Balance vida trabajo en co-creación con los trabajadores definiendo iniciativas que promuevan los Modelos de felicidad de Martin Seligman y Camino para florecer de Harvard, tales como; entrenamiento emociones positivas y conciencia de emociones, identificación de lo que apasiona a los trabajadores, entendimiento del involucramiento a través de fortalezas, promoción de las buenas relaciones interpersonales, descubrir y conectar con el sentido en el trabajo y el sentido de logro para generar impacto en los resultados organizacionales y consolidar éstos aprendizajes en la cultura organizacional, como **factores protectores psicosociales**.

En la figura 1, se observa la superposición de los modelos implementados desde un enfoque humanista, el ámbito extralaboral e intralaboral para lograr el impacto en los trabajadores en 3 niveles; el trabajador (yo), las relaciones (nosotros) y su trabajo (ello).



**Figura 1.** Superposición de modelos: Balance vida trabajo y factores psicosociales en el trabajo.

En las intervenciones sobre el **“Yo”** representa lo personal (la salud, la felicidad y el sentido de pertenencia) Entre las acciones a nivel intralaboral se encuentran; las evaluaciones de cargas, simplificación de procesos y ajuste a las descripciones de cargos a nivel (yo) trabajador; entrenamiento sobre conocimiento de las fortalezas y la personalidad, coaching de vida, entrenamiento en mindfulness y liderazgo consciente desde los valores personales como la responsabilidad, humildad e integridad (Fredy Kofman Modelo de liderazgo consciente).

Igualmente, desde lo personal se promueven a través de campañas y capacitaciones los elementos de las zonas azules con retos individuales y de equipo para el logro del bienestar; En la base de la pirámide se encuentran Pertenencia a la comunidad adecuada, vinculación con la familia, fe y espiritualidad, en el segundo nivel; comer sabiamente: Regla del 80%, dieta con base en verduras y frutas y un poco de vino al día. En el tercer nivel la perspectiva correcta: Tener un propósito en la vida, reducir la prisa y en el cuarto nivel moverse naturalmente. En la figura 2. Se muestra la pirámide de los aspectos comunes a las Zonas azules.



**Figura 2.** Factores comunes de las Zonas azules. Estudio de la National Geographic sobre longevidad.

En el **“nosotros”** representa los aspectos interpersonales (confianza, la cooperación, las relaciones) se implementa el modelo de convivencia, se selecciona bajo un perfil y entrena un grupo de trabajadores en mediación de conflictos y prácticas de convivencia. También se implementa el modelo de reconocimiento que promueva en la empresa reconocer no sólo el logro, sino el proceso y los esfuerzos, prácticas para reuniones efectivas y uso adecuado del correo con el objeto de hacer más eficiente la utilización de estos recursos y que aporten a tener comunicaciones eficientes y relaciones de trabajo positivas donde la resolución del conflicto se convierta en elemento pedagógico de las relaciones de trabajo, éste igualmente tiene impacto en el ambiente extralaboral, en las relaciones de la persona.

Para el nosotros y el balance vida trabajo se promueven entrenamientos deportivos, campañas de estilos de vida saludable, actividades culturales y de entretenimiento donde pueden participar con la familia para promover la integración y el uso adecuado del tiempo libre. Igualmente, en el ámbito intralaboral se promueven los valores conscientes de equipo como la comunicación auténtica, la coordinación impecable y la negociación constructiva. (Fredy Kofman)

En el **“ello”** que representa los resultados y lo impersonal contamos con crédito de vivienda y beneficios extralegales para estudios, capacitación en manejo de finanzas personales y planes de movilidad con alquiler de bicicletas, uso de carro compartido, trabajo en casa, teletrabajo, más con mi bebé, entre otras. Frente a las recompensas, se incluye el escalafón salarial, beneficios extralegales y un plan de reconocimiento donde se otorgan premios, insignias y reconocimientos públicos a los líderes inspiradores, a los resultados individuales y de equipo.

Este modelo integrado produce resultados positivos en la forma de trabajar de los equipos, en las relaciones de trabajo, en la prevención y reducción de las enfermedades y accidentes laborales principalmente aquellas con énfasis psicosocial y ergonómico, incrementos en la productividad de los equipos de trabajo y en el nivel del bienestar, calidad de vida y felicidad de los trabajadores.