

e-meeting Bupa

El cuidado de la salud mental para
enfrentar una nueva realidad.



Georgeanne Barceló
Gerente Corporativo de
Personas Bupa Chile

Nuestro propósito

Ayudamos a las personas a tener
vidas más largas, sanas y felices

Nuestros Valores



Contexto

Bupa Chile es un grupo de empresas de salud (Integramédica, Clínicas Bupa, Isapre CruzBlanca, Compañía de Seguros) con más 8.100 empleados en el país.

Desde mediados de marzo 1.200 empleados comenzaron a trabajar desde sus casas y no han regresado a su lugar de trabajo.

Asimismo, en el segmento prestador, ambulatorio y hospitalario y trabajan más de 4200 personas.



Acompañamiento a colaboradores

Para colaboradores:

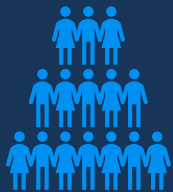
- Intervenciones psicológicas in situ
- Programa de manejo de estrés al mundo clínico
- Más de 100 talleres sobre teletrabajo y resiliencia
- Intervención para manejo del duelo

Colaboradores y familias

- Canal de asistencia telefónica en salud
- Apoyo psicológico telefónico 24/7 para colaborador y familiares
- Charlas de expertos para apoyo psicológico a parejas y padres
- 40 comunicados, guías y cápsulas de apoyo en salud mental y física

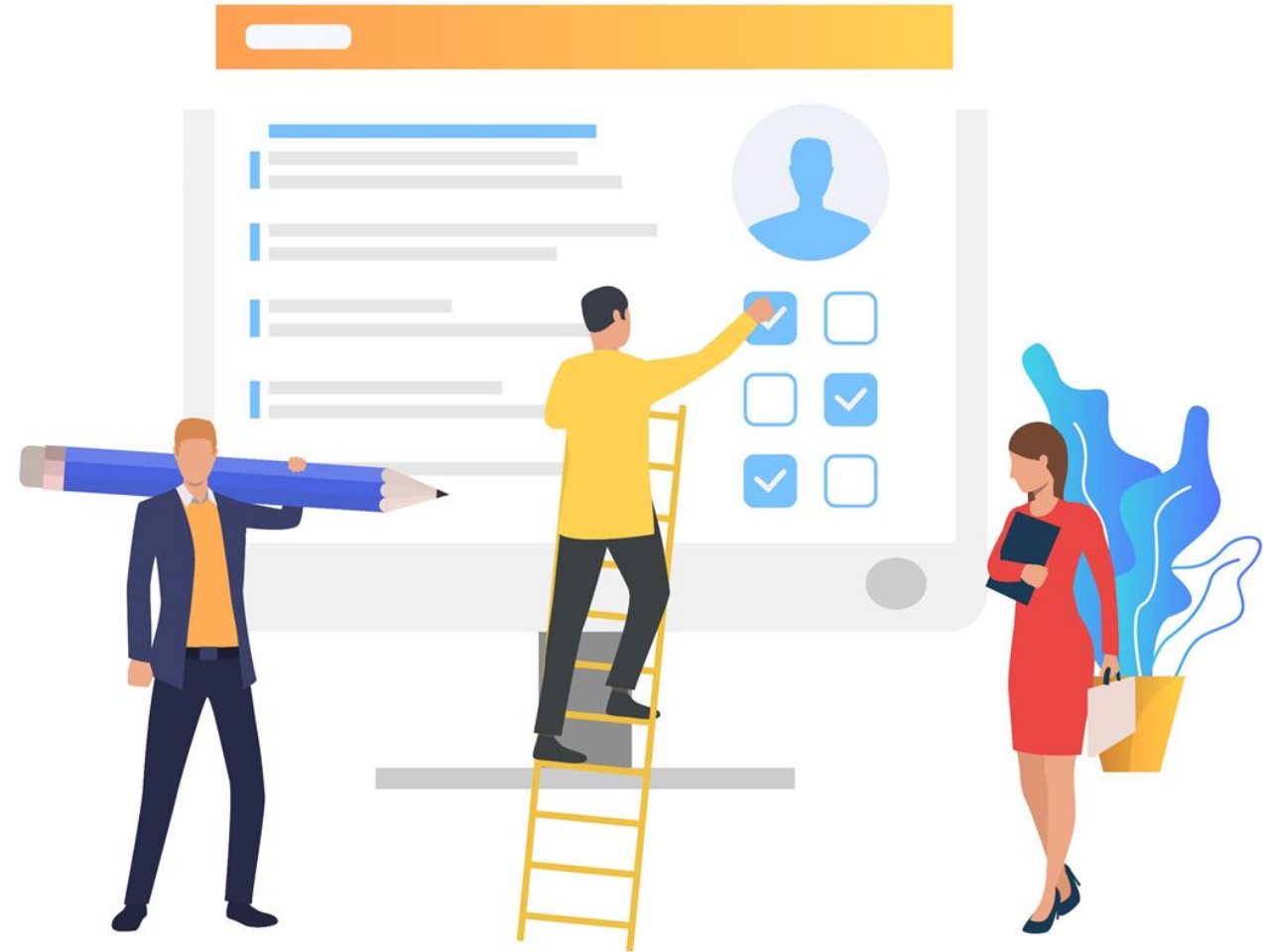
1era Encuesta para colaboradores

Trabajo a distancia



Total respuestas 801

+ intervenciones cualitativas (500 personas)



Valoración positiva del trabajo a distancia

82%

Considera que las herramientas digitales le son útiles para desempeñar las funciones

77%

Valora positivamente la frecuencia y oportunidad de la comunicación de la Compañía y los canales de comunicación

75%

Percibe preocupación de la Compañía por la salud mental de los trabajadores

73%

Considera que el líder ha mantenido comunicación clara y constante

72%

Percibe flexibilidad y empatía entre los miembros del equipo

Brechas identificadas



Conclusiones Relevantes

1

La importancia del vínculo con el líder e intra-equipos hace la diferencia

2

La percepción de justicia en el acceso a la información y procedimientos es un factor clave que impacta en el vínculo de confianza

3

El aislamiento profesional, la pérdida de sentido de pertenencia a la organización y sentirse excluidos son amenazas reales que pueden generar bajo desempeño y rotación.

2da Encuesta para colaboradores

Encuesta SCARF



Total
respuestas

671





Relación

Dimensiones **SCARF**



Certidumbre



Autonomía



Status



Justicia

Modelo SCARF

Modelo de Neuroliderazgo de David Rock relacionado con la necesidad innata del ser humano de acercarse y maximizar las recompensas y minimizar y/o evitar las amenazas.

Amenazas del contexto percibidas por nuestros colaboradores



Principales temores personales





Relación
89.3%

Dimensiones **SCARF**



Certidumbre
87.2%



Autonomía
87.3%



Status
85.7%



Justicia
75.1%



Relación

- Cuidado del equipo
- Apoyo de compañeros de equipo
- Sentimiento de pertenencia al equipo
- Importancia de vínculos en el trabajo



Relación
89.3%



Certidumbre
87.2%



Status
85.7%

Dimensiones **SCARF**



Autonomía
87.3%



Justicia
75.1%



Certidumbre

- Claridad de los cambios
- Distribución clara de funciones
- Saber lo que se espera del cargo
- Comunicación de temas importantes



Relación
89.3%



Certidumbre
87.2%



Status
85.7%

Dimensiones **SCARF**



Autonomía
87.3%



Justicia
75.1%



Status

- Valoración y consideración de las opiniones personales por el grupo
- Sentimiento de ser escuchado y respetado
- Reconocimiento del trabajo



Relación
89.3%



Certidumbre
87.2%



Status
85.7%

Dimensiones **SCARF**



Autonomía
87.3%

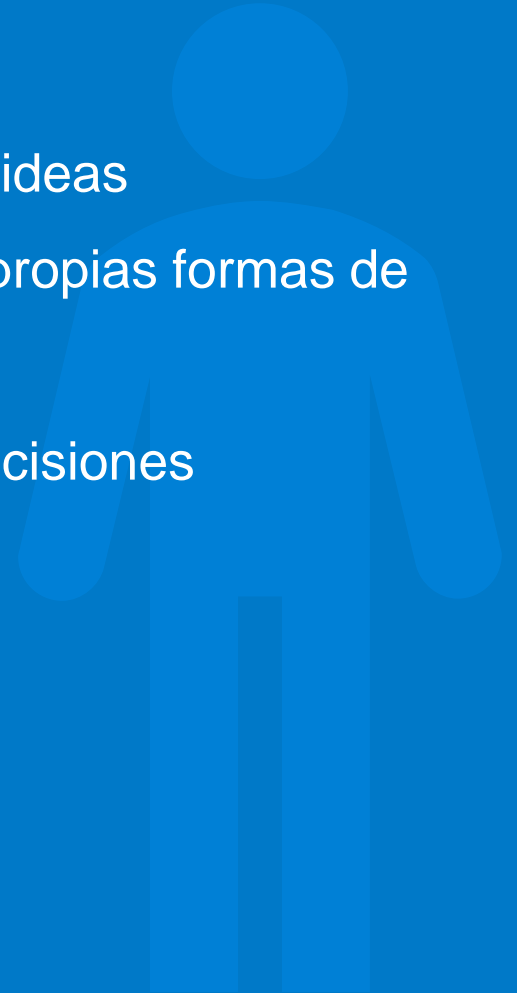


Justicia
75.1%



Autonomía

- Libertad para proponer ideas
- Implementar nuevas y propias formas de hacer el trabajo
- Posibilidad de tomar decisiones





Relación
89.3%



Certidumbre
87.2%



Status
85.7%

Dimensiones **SCARF**



Autonomía
87.3%



Justicia
75.1%



Justicia

- Equidad en oportunidades que se entregan
- Distribución equitativa de cargas de trabajo
- Explicación de decisiones
- Coherencia en las decisiones de la Compañía

¿Cómo movilizar a las personas para asegurar la acción?

