



Así afronta el sector edificador la coyuntura por el Covid-19

Talento Humano

El primero de julio, Camacol B&C realizó el 5º **Comité Extraordinario de Sostenibilidad Social y Talento Humano**, en el que participaron 38 representantes de las empresas afiliadas. El tema principal estuvo a cargo del Colegio Colombiano de Psicólogos, quienes compartieron reflexiones y pautas frente al aumento del bienestar laboral y disminución de riesgo psicosocial que implican las medidas de mitigación para evitar el contagio por Covid-19 en la población laboralmente activa.

Previo al desarrollo del tema principal, Camacol B&C realizó un reporte del estado del sector frente a las medidas de movilidad adoptadas y el manejo de casos de contagio. De este reporte se resaltan las siguientes conclusiones:

1) REPORTE ESTADO DEL SECTOR FRENTE A MEDIDAS DE MOVILIDAD Y MANEJO DE CASOS

Desplazamiento Trabajadores

Esta información fue construida por un sondeo aplicado por Camacol B&C a sus empresas afiliadas (actualizado al 24 de junio de 2020).

A esta fecha de corte, se reporta que el 74% de los trabajadores de las obras activas se desplazan en medios de transporte diferentes a transporte público masivo, donde predomina el uso de la bicicleta con un 44%.

Respecto al reporte de abril de 2020, se evidencia una disminución en el uso de la bicicleta como medio de transporte, siendo la causa reportada de este hecho las condiciones actuales de seguridad en los desplazamientos (atracos).

Gracias a las estrategias de reubicación en función del sitio de residencia y a las campañas de uso de la bicicleta, se evidencia una disminución en el uso del transporte público masivo en un 4% frente a la medición realizada en marzo del año en curso.

Sondeo casos Covid-19 en obras de construcción de edificaciones

Información construida a partir de un sondeo aplicado por Camacol B&C a sus empresas afiliadas (actualizado al 1 de julio de 2020).

Aunque se reporta un incremento de los casos positivos y sospechosos, en comparación con el corte realizado el 17 de junio, pasando de 31 a 48 casos positivos y de 61 a 67 casos sospechosos, el dato para el sector sigue siendo favorable. En la actualidad, solamente el 0.03% de los trabajadores activos han resultado positivos para Covid-19, dando muestra de que la rigurosidad en la aplicación de los protocolos de bioseguridad en las obras ha sido efectiva.

Se reportó que para el tratamiento de los casos positivos se tomaron entre otras las siguientes medidas:

- Tratamiento de acuerdo con los protocolos aprobados por la Alcaldía Mayor
- Notificación a la Secretaría de Salud
- Llamadas permanentes y apoyo psicológico a los trabajadores afectados
- Seguimiento a los contactos estrechos y activación del cerco epidemiológico

Es de resaltar que no se reporta ningún caso positivo con tratamiento hospitalario, lo que impacta favorablemente la ocupación de las UCI disponibles.

Desde la activación del sector se reportan 15 trabajadores recuperados y en labores nuevamente.

2) INTERVENCIÓN COLEGIO COLOMBIANO DE PSICÓLOGOS:

Bienestar y productividad: una lectura desde las organizaciones saludables

Participación de Eliana Quiroz González, representante psicología de las organizaciones y del trabajo.

Esta intervención se desarrolló en el marco de un trabajo colaborativo que adelantará Camacol B&C en alianza con el Colegio Colombiano de Psicología, para dar apoyo a las empresas afiliadas en el manejo de la salud mental durante la reactivación económica del país y las futuras condiciones de la nueva normalidad.

La intervención buscó resaltar los impactos que los trastornos psicológicos pueden ocasionar en la productividad de las organizaciones, como uno de los temas de mayor interés de las Gerencias de Talento Humano.

Los retos y desafíos del empresariado colombiano ha sido la construcción de organizaciones saludables, la crisis sanitaria por la que atraviesa el sector empresarial acentúa estos retos y lleva a repensar las estrategias internas de bienestar y prevenir los trastornos ocupacionales en el lugar del trabajo.

Entre las principales conclusiones de la intervención se desataca:

- Es momento de evaluar la finalidad del área de Talento Humano en las organizaciones en su rol estratégico e integral que proporciona bienestar y gratificación.
- El propósito de las áreas de Talento Humano es la promoción de acciones y herramientas para mejorar la calidad de vida y el bienestar laboral de los colaboradores, pero no es la responsabilidad exclusiva de la organización. El logro de la calidad de vida y el bienestar laboral es una responsabilidad compartida entre la organización y el colaborador.
- En nuestra región, las organizaciones saludables no son muy comunes, por razones de costumbre y debilidades en la innovación en prácticas de bienestar laboral. Por otra parte, la comodidad en términos cognitivos asociada a la actualización de conocimiento es un reto que las directivas deberán apropiarse y promover entre sus profesionales de las áreas de Talento Humano.
- Las prácticas en bienestar laboral deberán trascender la gratificación inmediata de las personas de la organización para que sean perdurables.
- En la actualidad, en las organizaciones entre 3 y 4 generaciones están conviviendo y relacionándose laboralmente, esto exige a las direcciones de Talento Humano unos retos diferentes y mayores capacidades de innovación.

- La autoeficacia laboral es un reto que deben los colaboradores empezar a fortalecer y la organización puede apoyar este proceso a través de la formación.
- Un estudio adelantado por el CCP en Colombia asociado a los problemas en salud mental que ha dejado la crisis, refleja que el 74.7% de las personas ve afectado su estado de ánimo al no ver a sus amigos y el 48.2% consideran complicado trabajar en su casa debido a su familia.

La construcción de organizaciones saludables se puede iniciar por medio de acciones que están en las manos de las organizaciones.

[Consulte la presentación aquí](#)

