

**SISTEMATIZACION DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICA PROFESIONAL EN
LA CREACION DE LAS POLITICAS DE PREVENCIÓN Y CONSUMO DE
ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN LOS AMBIENTES
LABORALES DE CONSTRUCCIONES HCV S.A.S.**

PRESENTADO POR:

ALBA REGINA ORJUELA CARVAJAL

ASESOR:

DIANA CAROLINA SALAZAR ROSAS

DOCENTE

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS UNIMINUTO

ADMINISTRACION EN SALUD OCUPACIONAL

IBAGUE- TOLIMA

2020

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	5
2. RESUMEN.....	6
SUMMARY	2
3. OBJETIVOS	3
3.1. OBJETIVO GENERAL	3
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
4. JUSTIFICACION	4
5. REFERENTES CONCEPTUALES.....	6
5.1 ANTECEDENTES.....	6
5.2. MARCO CONCEPTUAL.....	8
5.3. MARCO LEGAL	11
5.4. MARCO TEORICO.....	12
5.5. MARCO CONTEXTUAL	16
6. METODOLOGIA PROPUESTA	20
7. DESCRIPTORES.....	23
8. PRIMER TIEMPO: PUNTO DE PARTIDA.....	23
8.1. Antes	23
8.2. ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA	25

8.3. MISION.....	26
8.4. VISION	26
8.5 ORGANIGRAMA	27
5.2. SEGUNDO TIEMPO: LAS PREGUNTAS INICIALES	27
5.2.1. Durante.....	27
9.2 PLAN DE ACCION.....	29
10. TERCER TIEMPO: RECUPERACION DEL PROCESO VIVIDO.....	32
11. CUARTO TIEMPO: REFLEXION DE FONDO	37
12. RIESGO DEL PROYECTO	42
13. QUINTO TIEMPO: LOS PUNTOS DE LLEGADA	44
14. CONCLUSIONES	46
15. RECOMENDACIONES	47
16. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	48
Fuentes	50
INDICE DE ANEXOS.....	50
INDICE DE TABLAS	
Tabla 1 Normatividad vigente en Colombia	11
Tabla 2 Datos generales de la empresa	18
Tabla 3 Plan operativo de sistematización	31
INDICE DE ILUSTRACIONES	
Ilustración 1 Imagen satelital del Proyecto Florida 4.....	19

Ilustración 2 Organigrama general Construcciones HCV S.A.S.	27
--	----

INDICE DE ANEXOS

Anexo A Políticas de Prevención de consumo de Tabaco, Alcohol y Drogas Construcciones HCV S.A.S.....	51
Anexo B Políticas de Prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Drogas Construcciones HCV S.A.S. Continuación.	52
Anexo C Encuesta de Riesgo Psicosocial Construcciones HCV S.A.S.....	53
Anexo D Trabajador Fumando en el sitio de trabajo y en horario laboral. Autor Alba Orjuela	54
Anexo E Charla de seguridad Proyecto Florida 4.....	55
Anexo F Actividad lúdico recreativa Proyecto Florida 4.....	55
Anexo G Capacitación Construcciones HCV S.A.S.....	56
Anexo H Registros de campo 1.....	57
Anexo I Registros de campo2	58
Anexo J Registros de campo 3.....	59

1. INTRODUCCION

La sistematización es un “proceso permanente y acumulativo de producción de conocimiento a partir de las experiencias de intervención en una realidad social” (Jara, 2012, p. 63). Surge de la preocupación por aprender de la práctica y de construir conocimientos significativos a partir de la recuperación y revisión crítica de la misma, o de algunos de sus elementos más relevantes, para poder compartirlos en el futuro.

Teniendo en cuenta que la sistematización es una forma de producir conocimiento se considera un tipo especial de investigación cualitativa. Se caracteriza, en primer lugar, por su objeto de conocimiento, mientras la investigación cualitativa se propone comprender un aspecto o dimensión de la realidad social, la sistematización se apropia de las experiencias que se generan en las intervenciones sobre esa realidad, es decir, se ocupa de la experiencia que se genera a partir de una práctica social. En segundo lugar, por su propósito, ya que su principal finalidad es generar conocimiento a partir de la experiencia de una práctica social. En tercer lugar por su flexibilidad en cuanto a la diversidad de métodos que se pueden utilizar para recolectar la información. En cuarto lugar, por la participación de los actores involucrados en la interpretación o análisis de su propia experiencia. (Carrillo, 2004, p. 128).

De acuerdo a lo anterior y a la reglamentación existente en Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo, el sistema de gestión de la empresa debe contener e implementar una política de prevención y consumo de alcohol, tabaco y sustancias

psicoactivas en los ambientes laborales; tema desarrollado en la práctica empresarial y objeto de la presente sistematización.

Por ende, se tiene que el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas (sustancias psicoactivas) afecta los ambientes de trabajo, agravan los riesgos ocupacionales, atentan contra la salud y la seguridad, constituyéndose en amenaza para la integridad física y mental de la población trabajadora en general, por lo que deben implementar un programa de prevención y control específico para estos riesgos (SURA, 2010).

2. RESUMEN

La realización del presente trabajo de sistematización de práctica empresarial se realiza en el contexto de una problemática social recurrente y creciente entre los trabajadores, principalmente en el sector de la construcción en Colombia.

Dicha problemática hace referencia al consumo habitual de sustancias psicoactivas SPA (alcohol, tabaco y drogas enervantes) en los ambientes laborales y en los entornos familiares y sociales de los trabajadores que afectan en gran manera también a las empresas y suponen un riesgo de salud pública.

Al considerar la problemática social derivada del consumo habitual de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas como un riesgo a la salud y la seguridad de los trabajadores, se hace necesario que los empleadores y las empresas adopten medidas tendientes a reducir el

consumo, prevenir la conducta y minimizar el riesgo de ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales derivadas de la misma.

SUMMARY

The present work of systematization of business practice is carried out in the context of a recurring and growing social problem among workers, mainly in the construction sector in Colombia.

This problem refers to the habitual consumption of PSA psychoactive substances (alcohol, tobacco and enervating drugs) in the work environments and in the family and social environments of the workers, which also greatly affect companies and pose a public health risk.

When considering the social problems derived from the habitual consumption of alcohol, tobacco and psychoactive substances as a risk to the health and safety of workers, it is necessary for employers and companies to adopt measures aimed at reducing consumption, preventing behavior and minimize the risk of accidents and occupational diseases derived from it.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Sistematizar la experiencia de práctica empresarial del diseño y ejecución de las políticas de prevención y consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas en los ambientes laborales de los trabajadores de Construcciones HCV S.A.S. del Proyecto Florida 4 en la ciudad de Ibagué.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Describir la experiencia de práctica empresarial desarrollada al interior de Construcciones HCV S.A.S. mediante la sistematización de la misma.
- Determinar los aspectos más relevantes de la práctica profesional en relación a la creación de las políticas de prevención y consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en los trabajadores que ejecutan actividades en el proyecto Florida 4.
- Analizar la eficiencia de la creación de las políticas de prevención y consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas en los ambientes laborales, posterior a su aprobación y socialización.

- Establecer estrategias de intervención que soporten las políticas de prevención y consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas en los ambientes laborales, para su correcto funcionamiento.

4. JUSTIFICACION

La sistematización de una experiencia es importante desde diversos factores que intervienen en ella, esto es, desde el punto de vista teórico, práctico, ideológico e investigativo y/o educativo y suele estar enmarcada en la experiencia que se sistematiza y los sujetos que sistematizan porque permite cualificar la práctica, en tanto que la re informa, permite vivenciarla y mejorar sus resultados. Martinic y Jara, (1998)

La sistematización de experiencias se fundamenta en la investigación en educación desde el paradigma cualitativo, y tiene como meta la exploración de contextos para obtener descripciones y explicar la realidad subjetiva de las prácticas de una manera socio-crítica (Ghiso, 1998; Restrepo y Tabares 2000).

Por lo anterior, la sistematización de la experiencia de práctica empresarial para la creación de las políticas de prevención y consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en los ambientes laborales resulta de vital importancia para dar solución a una problemática social existente que permite visibilizar y reflexionar acerca de cómo afecta a la población

trabajadora y a las empresas, así como identificar los factores internos y externos que intervienen en ella.

Los agentes del programa parten de la definición desde la cual la sistematización de experiencias es entendida como una apuesta de recuperación, análisis y apropiación de prácticas educativas que, al relacionar sistémica e históricamente sus elementos teóricos y prácticos, facilita la comprensión y explicación del sentido, las lógicas y los problemas que presentan tales prácticas. En particular, los agentes educativos del programa conciben la estrategia como una mirada de saberes propios sobre la práctica (Barbosa, 2010).

Al identificar la realidad social, las causas y las consecuencias de la misma, es posible conocer de manera personal que está afectando la dinámica empresarial y desde esta perspectiva, adoptar herramientas que permitan analizar las causas asociadas al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas e indagar las posibles consecuencias de implementar una política que en principio pudiera resultar restrictiva para algunos actores involucrados.

Desde una perspectiva metacognitiva, los participantes se comprometen con el registro de la experiencia; este compromiso exige la documentación de ideas, pensamientos, emociones y actuaciones, las cuales son enmarcadas por acciones sociales situadas (Martinic, 1998). El registro es llevado a la reflexión, en donde se suman elementos contextuales y se comprenden los hechos; todo para facilitar la toma de decisiones.

De manera particular, esta sistematización como un tipo de investigación cualitativa se basa en el análisis de la creación de las políticas de prevención y consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en los ambientes laborales de Construcciones HCV S.A.S., que nace como respuesta a la preocupación por parte de la gerencia por la problemática social evidenciada al interior de la empresa, por el aumento en el consumo principalmente de alcohol en los días posteriores al pago de la nómina, que afecta no solo la salud de los trabajadores sino todo el proceso productivo de la organización.

La sistematización de esta experiencia surge como una forma de fortalecer las estrategias implementadas para la creación de las políticas de prevención y consumo, con el fin de proteger la salud de los trabajadores y dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en cuanto al programa de medicina preventiva contenido en el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

5. REFERENTES CONCEPTUALES

5.1 ANTECEDENTES

A partir del informe anual de la Oficina contra la Droga y el Delito de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que para 2005 cerca de 200 millones de personas en edad de trabajar (5% de la población), consumió algún tipo de sustancia ilícita al menos una vez en el lugar de trabajo. Dada esta distribución preferente en edad laboral,

es posible comprobar que la prevalencia del consumo de alcohol en la población activa laboral supera a la de la población general. (OIT, 2007)

Por otro lado, las estadísticas en el mundo muestran que el inicio del consumo de alcohol se presenta entre las edades de 12 a 15 años. La oficina contra la droga y el delito de la Organización de las Naciones Unidas en su informe de abril de 2005 señala al alcohol étílico como una de las sustancias psicoactivas de mayor consumo mundial. Se estima que cerca del 40% de la población mundial (aproximadamente 2600 millones de personas) consume en forma ocasional, abusiva o adictiva alcohol étílico, siendo este consumo 15 veces mayor que el consumo de todas las sustancias ilegales juntas. (Téllez et al., 2006)

No obstante, en Colombia, Rodríguez (2008) manifiesta en su investigación: la prevalencia, nivel de dependencia y factores sociodemográficos según consumo sustancias psicoactivas lícitas en trabajadores de salud mental en una Institución de Tercer Nivel de atención. Encontró que” la prevalencia de consumo del alcohol fue del 82.8%, el 55.1% para tabaco, además, presentaron un nivel de dependencia leve del 68.7%, y existe mayor predisposición de consumo en varones que en mujeres” (p. 17).

Por otro lado Ferrel, Alarcón & Delgado (2016), publicaron en la Revista de Psicología Avances de la Disciplina su trabajo: El consumo de sustancias psicoactivas como indicador deterioro de la salud mental en jóvenes escolarizados; estos autores concluyeron que “el riesgo de consumo de alcohol depende de la edad y el grado escolar, así como el consumo de sustancias psicoactivas, pero no necesariamente depende del género. Por lo que, es recomendable intervenir mediante proyectos de prevención de consumo de drogas” (p. 43).

A pesar de que la formulación de políticas sociales en la actualidad tiende cada vez más a involucrar a los distintos actores sociales, entre ellos los futuros beneficiarios de toda política (programa, estrategia, etc.), y a buscar la generación de un consenso social que permita brindar respuestas eficaces y justas a las necesidades y problemáticas por la cual es formulada una política (Roth, 2002); cuando se trata de políticas de drogas, la realización de este ejercicio participativo parece aún más lejano, dado que se ha abordado a los consumidores como víctimas y/o como victimarios, categorías que los ubica, en cualquiera de los dos casos, como objeto de intervención y difícilmente como sujetos de derechos, actores y gestores de las acciones dirigidas hacia ellos mismos, ahora, si se trata de jóvenes consumidores que además han infringido la ley el ejercicio de participación parece todavía más lejano.

5.2. MARCO CONCEPTUAL

La drogodependencia no es un suceso repentino, es un proceso que atraviesa el uso y el abuso y, en donde existe una interrelación entre la persona, la sustancia y su entorno socio-laboral; por tanto, en el consumo no está implicado solo el consumidor sino el contexto, y en este sentido, la responsabilidad de intervenir tanto en las causas como en las consecuencias es compartida.

El alcohol es una sustancia psicoactiva, cuyo consumo excesivo puede hacer daño al organismo. El alcohol es una droga socialmente aceptada pero que puede tener graves consecuencias para el trabajador.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), droga es toda sustancia que introducida en un organismo vivo por cual vía (inhalación, ingestión, intramuscular, endovenosa), es capaz de actuar sobre el sistema nervioso central, provocando una alteración física y/o psicológica, la experimentación de nuevas sensaciones o la modificación de un estado psíquico. Es decir, es capaz de cambiar el comportamiento de la persona, y posee la capacidad de generar dependencia y tolerancia.

Según esta definición, no solo la marihuana, cocaína, pasta base, éxtasis, o heroína son drogas, sino también lo son el alcohol, el tabaco, la cafeína y algunos fármacos; para que una droga sea considerada como tal ha de cumplir con las siguientes condiciones:

- Ser sustancias que introducidas en un organismo vivo son capaces de alterar o modificar una o varias funciones psíquicas de éste (carácter psicotrópico o psicoactivo).
- Inducen a las personas que las toman a repetir su autoadministración por el placer que generan.
- El cese en su consumo puede dar lugar a un gran malestar somático o psíquico (dependencia física o psicológica).

- No tienen ninguna aplicación médica y si la tienen, pueden utilizarse con fines no terapéuticos.

Aunque para muchos trabajadores el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas (sustancias psicoactivas) se considera una decisión individual y que es independiente al género, raza, sexo, estrato socioeconómico, el diagnóstico de la problemática de esta clase de sustancias psicoactivas nos indica que factores tales como el estrés, la ansiedad, depresión y en estados de euforia, aumentan el consumo desmedido sin contemplarse las inmediatas o futuras consecuencias, es importante aclarar que el desempeño y la conducta en el trabajo, pueden depender de ésta acción.

En cuanto al consumo de alcohol y tabaco en la población trabajadora, en empresas del sector construcción en Colombia, se analiza que falta el debido acompañamiento de las ARL y de las demás partes interesadas para dar cumplimiento a la Ley 1566 del 31 de julio de 2012 que decreta...” Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional Entidad Comprometida con la Prevención del Consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas”

De acuerdo a la guía SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas SST en el lugar de trabajo (2012) “La adicción afecta a las personas durante los años más productivos de sus vidas. Hay cifras de la OMS que muestran que una abrumadora mayoría de los fallecimientos relacionados con el alcohol en el mundo suceden entro los 30 y los 69 años

de edad, con un pico importante entre los 45 y los 59. La mayoría de las personas esperarían estar en la cúspide de su vida laboral en este periodo” (p. 68).

La creación de un ambiente de trabajo saludable y seguro, sin vulnerar los derechos y la privacidad de los trabajadores, es responsabilidad de los empleadores que en conjunto con la ARL y en conformidad con la normatividad vigente debe propender por desarrollar programas de promoción y prevención que se integren a sus Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y al reglamento de higiene y seguridad industrial.

5.3. MARCO LEGAL

Tabla 1 Normatividad vigente en Colombia

NORMATIVIDAD VIGENTE EN COLOMBIA	
Ley 9 de 1979	Por la cual se dictan medidas sanitarias TITULO III SALUD OCUPACIONAL ART. 84 Obligaciones de los Empleadores. Art. 125 Programas de Medicina Preventiva.
Resolución 2400 de 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. CAPITULO 3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. ART. 3
Resolución 1075 de 1992	Desarrollo de actividades de prevención y control de la farmacodependencia como parte del subprograma de medicina preventiva.
Resolución 1425 de 1992:	Recomendaciones para la formulación de políticas anti tabáquicas en las empresas.
Decreto 1108 de 1994	Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.

Resolución 1016 de 1996:	Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Art 10. Finalidad de los subprogramas de medicina preventiva.
Resolución 2358 de 1998:	Mediante el cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental y la estrategia de disminución del riesgo del consumo de sustancias psicoactivas.
Resolución 453 de 2002	Por la cual se aclara la resolución 414 de 2002 el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses fijó los parámetros científicos y técnicos relacionados con el examen de embriaguez y alcoholemia.
Código Sustantivo del Trabajo 2011	Artículo 60 PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores: 2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
Ley 1566 de 2012	Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “Entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas.
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de Sector Trabajo.

5.4. MARCO TEORICO

Jara (2009) plantea que “cuando hablamos de sistematización de experiencias, estamos hablando de procesos históricos en los que se van concatenando todos esos diferentes elementos, en un movimiento e interrelación permanentes, produciendo continuamente cambios y transformaciones en la medida que cada aspecto se constituye respecto al todo y el todo se redefine en su vinculación con cada aspecto” (p. 119).

Jara (2009) determina que “Tenemos así que - desde el campo del Trabajo Social - los primeros abordajes que surgen en América Latina sobre la temática de Sistematización, durante los años sesenta y setenta, se sustentan en cuatro pilares:

a) La referencia a la particularidad del contexto latinoamericano y por tanto a las perspectivas de transformación social predominantes en el contexto teórico de ese periodo; b) la negación de una metodología neutra influenciada por las corrientes norteamericanas dominantes; c) la centralidad de la práctica cotidiana y del trabajo del campo profesional como fuente de conocimiento; d) el interés por construir un pensamiento y una acción orientados con rigurosidad científica (p. 121-122).

Jara (2012) plantea que “la evaluación, al igual que la sistematización, representa un primer nivel de elaboración conceptual que tiene como objeto de conocimiento la práctica inmediata de las personas que las realizan. Pero la evaluación no busca tanto realizar una interpretación de la lógica del proceso vivido, sino fundamentalmente el analizar, medir o valorar los resultados obtenidos, confrontándoles con el diagnóstico inicial y los objetivos o metas que se habían propuesto al comienzo, identificando las brechas entre lo que se planificó y lo que se consiguió finalmente de lo planificado. Este análisis, medición y valoración son también procesos de aprendizaje y no se reducen a utilizar datos cuantitativos, sino que aspiran a identificar también los aspectos cualitativos que están presentes en los resultados” (p. 57).

Jara (2018)) define la sistematización como: “Una mirada crítica sobre nuestras experiencias y procesos. En este sentido, significa un ordenamiento e interpretación de nuestras experiencias vistas en conjunto, y del papel o función de cada actividad particular dentro de este conjunto.” (p. 17).

Por consiguiente, atendiendo a la definición de Jara, la sistematización permite en su primera instancia la elaboración de un informe que se realiza para recuperar la experiencia vivida, pero al mismo tiempo pasa a una segunda pretensión donde se transforma en un producto que contiene elementos críticos, reflexivos y propositivos para los sujetos involucrados.

Por otro lado, en la actualidad el abuso de sustancias psicoactivas es una de las problemáticas más preocupantes en el país, como a nivel mundial, que si bien es cierta afecta principalmente a la persona que consume pero también causa un impacto en su entorno familiar generando de esta manera diversos conflictos y a su vez consecuencias sociales.

La directora general de la Organización Mundial de la Salud Margaret Chan, 2017, “estima que el consumo de drogas es responsable de alrededor de medio millón de muertes cada año” "El principal objetivo del control de drogas es salvar vidas" y reducir "los daños sociales".

En Colombia, la normatividad en materia laboral, asigna a las autoridades en la materia a actuar en procura de lograr para el trabajador adecuados espacios con seguridad e higiene laboral, por medio de los cuales se le facilite a este un medio ambiente laboral sano para el desarrollo de la persona y las actividades para las cuales esta se encuentra contratado (Álvarez y Riaño, 2018). Así, se encuentra que la observancia de este propósito, es lo que entre otros factores motiva a las organizaciones a adelantar las denominadas políticas de promoción de la salud en el trabajo (Hernández, Monterrosa y Muñoz, 2017).

Conforme a lo mencionado, se encuentra que son de gran variedad los aspectos sobre los cuales trabajan las organizaciones para lograr esta promoción de la salud laboral, pudiendo

contemplar entre estos el caso de la prevención por el consumo de sustancias psicoactivas y bebidas embriagantes en espacios laborales, y la persuasión para que fuera de estos dicha actividad se realice de manera moderada, toda vez los efectos nocivos claramente conocidos que produce el consumo de drogas psicoactivas y bebidas embriagantes en exceso (Gómez, 2007).

Incluso, autores como Enriqueta Ochoa y Agustín Madoz (2008) reconocen que las organizaciones identifican que el consumo de sustancias psicoactivas y bebidas embriagantes por fuera del espacio laboral, puede incidir de manera directa en el desarrollo de la actividad laboral, como sucede en el escenario del trabajador que llega drogado o en estado de embriaguez a su trabajo, que como resultado de su comportamiento afecta de manera negativa no solo su productividad, sino también el ambiente laboral; esto, sea por la afectación colectiva del grupo de trabajo ante la disminución de su productividad, o el comportamiento que puede desarrollar el trabajador en este estado con sus compañeros de trabajo.

A primera vista, parece que por las condiciones planteadas debería ser social y legalmente admisible sancionar e incluso despedir con justa causa a un trabajador que permanezca en su lugar de trabajo bajo esta condición. Sin embargo, esta percepción se aleja de la realidad del asunto, donde se encuentra que, en Colombia, como en otros países, sea el caso España, en la actualidad desde el ámbito jurídico no es del todo sancionable el trabajador que llegue a su lugar de trabajo bajo el efecto de sustancias psicoactivas o el alcohol, al considerar el argumento de la protección fundamental del nicho de privacidad de la persona sobre su conducta social laboral.

5.5. MARCO CONTEXTUAL

La sistematización de la experiencia de práctica profesional se lleva a cabo en la ciudad de Ibagué (Tolima), teniendo como base el producto de la práctica profesional durante el tiempo comprendido entre los meses de febrero y mayo de 2020 que arrojó como resultado la creación y definición de las Políticas de Prevención y Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas en los ambientes laborales de Construcciones HCV S.A.S. Se realiza este tipo de investigación cualitativa, referenciando actividades de construcción en el Proyecto Florida 4, conjunto residencial ubicado en la Ciudadela Simón Bolívar, comuna 8 de la ciudad.

Durante la realización de la práctica empresarial se identifica que la empresa tiene una problemática social creciente y frecuente que consiste en el aumento del consumo de alcohol tabaco y sustancias psicoactivas asociada a los periodos de pago, que debe ser abordada desde el punto de vista de salud y seguridad en el trabajo y desde el punto de vista de productividad y costos para la organización.

La problemática del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en el sector construcción, es un tema fuertemente arraigado a la cultura colombiana y en algunas empresas la presión de tipo social que se genera por el consumo de estas sustancias, por parte del personal jerárquico más importante, influye en gran medida en la ingesta por parte de sus colaboradores; siendo este el caso puntual para Construcciones HCV S.A.S.

De acuerdo a lo anterior, se considera que en este sector en particular (sector construcción), se considera que el consumo de estas sustancias es muy alto y no se hace en un día determinado de la semana; sino que está asociado a la forma de pago si es semanal, mensual o quincenal, e indican que un alto porcentaje de los trabajadores consume alcohol, otro porcentaje menor, consumen algún tipo de droga y tabaco.

Por ende, desde el punto de vista de la Salud y Seguridad en el Trabajo, es preocupante que porcentajes tan altos de trabajadores presenten consumos tan elevados de sustancias psicoactivas (alcohol, tabaco y drogas) que evidentemente afectan su salud y su entorno laboral y que en referencia al tema de la actual pandemia causada por el SARS COV-2, que da lugar al COVID-19 y que es considerado un síndrome respiratorio severo causado por un virus, que causa serias complicaciones a la salud y que puede llevar a la muerte; existan este tipo de conductas que agravan la condición de salud de cualquier persona que se vea expuesta al virus y por supuesto al contagio.

Frente a la pandemia por COVID-19, que se cita anteriormente, también es pertinente mencionar entre los efectos secundarios, causó una paralización de las actividades laborales, sociales y académicas de toda la población colombiana durante algunos meses, y por lo tanto, esta situación también ocasionó el cese de las actividades relacionadas con el desarrollo normal de la práctica profesional realizada en ese momento en Construcciones HCV S.A.S.; lo que a su vez obligó a un cambio de hábitos de higiene personal en la población trabajadora, como son el uso de tapabocas, el lavado frecuente de manos, el distanciamiento social y la desinfección permanente de instalaciones y equipos, como medidas de prevención frente al

contagio de la enfermedad, pero que también ayuda a bajar el índice de consumo de principalmente tabaco en las jornadas y horarios de trabajo, por ser parte de una medida restrictiva contemplada en el protocolo de bioseguridad de la empresa y de la constructora, frente al marco de la pandemia.

Tabla 2 Datos generales de la empresa

Nombre/Razón Social	Construcciones HCV S.A.S
Dirección de Domicilio	Manzana 5 Casa 15
Barrio	Jardín Santander
Localidad	Comuna 8
Centros de Trabajo	Proyecto Florida 4 en la Ciudadela Simón Bolívar
Localidad de los centros de Trabajo	Comuna 8
Número Telefónico	3185560818 – 3507089761
Correo Electrónico	Construccionesh6@gmail.com
Actividad Económica	CIU 4290 Construcción de Otras Obras de Ingeniería Civil
Horario de Atención	Lunes a Viernes de 7: 00 am – 5:00 pm y Sábados de 7:00 am – 1:00 pm
Gerente	Héctor Arnulfo Varón
Jefe Inmediato	Juan Camilo Varón – Ingeniero civil residente



Ilustración 1 Imagen satelital del Proyecto Florida 4

6. METODOLOGIA PROPUESTA

Desde el punto de vista meramente conceptual, se encuentra que “la sistematización es considerada como un proceso participativo ordenado que antecede a una práctica y que permite recuperar la memoria histórica, interpretarla, aprender nuevos conocimientos y compartirlos con otras personas (Leonard-Rodríguez, Felisa, 2015).

Sin embargo, existen otros muchos autores que tienen su propia interpretación del concepto de sistematización y que ofrecen enfoques distintos, pero siempre conservando las características comunes.

Así por ejemplo, el autor Sergio Martinic, la considera como la construcción ordenada de la experiencia, cuando plantea: “que es un proceso de reflexión que comprende ordenar u organizar lo que ha sido la marcha, los procesos, los resultados de un proyecto, buscando en tal dinámica las dimensiones que pueden explicar el curso que asumió el trabajo realizado.” (Martinic, 2002, p.13)

Para Graciela Ramos la sistematización es: “un proceso de reflexión que pretende ordenar u organizar lo que ha sido la marcha, los procesos, los resultados de un proyecto, buscando en tal dinámica las dimensiones que pueden explicar el curso que asumió el trabajo realizado.” (Ramos, 2002, p. 2).

Por otra parte, Cadena la considera como un proceso participativo, al plantear que: "En la Educación Popular, la sistematización es una especie particular de creación participativa de

conocimientos teórico prácticos, desde y para la acción de transformación, entendida como la construcción de la capacidad protagónica del pueblo." (Cadena, 2005, p.2).

Por su parte, Iovanovich plantea que la sistematización es algo así como: “meterse por dentro de los procesos sociales vivos y complejos, circulando por entre sus elementos, palpando las relaciones entre ellos, recorriendo sus diferentes etapas, localizando sus contradicciones, tensiones, marchas y contramarchas, llegando así a entender los procesos desde su propia lógica, extrayendo de allí enseñanzas que puedan aportar al enriquecimiento tanto de la práctica como de la teoría.” (Iovanovich, 2003, p.6).

De igual manera, Juana Nora Isacc refiere que la sistematización es: “La relación que se establece entonces entre teoría y práctica es dialéctica: mientras que ésta última origina conocimientos que, sistematizados, fecundan la teoría, es esta quien propicia la interpretación, explicación y proyección de la práctica, conformando de esta forma un binomio constantemente atravesado por la crítica y la reflexión”. (Isaac, 2009, p.10).

Por todo lo anterior, la presente propuesta metodológica, se basa en la propuesta planteada por Oscar Jara, que establece cinco tiempos de Oscar Jara, quien por su parte, plantea que la sistematización “es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de ese modo”. (Jara, 1998, p.10).

De igual manera considera que “la sistematización de experiencias es menos común y más compleja: se trata de ir más allá, se trata de mirar las experiencias como procesos históricos, procesos complejos en los que intervienen diferentes actores, que se realizan en un contexto económico-social determinado y en un momento institucional del cual formamos parte.” (Jara, 1998, p.18).

Consta de cinco tiempos, los cuales se definen: El primer punto referido parte de la premisa de que sólo podrá sistematizar la experiencia quien participó en ella. Mientras que en el segundo punto se realizan las preguntas iniciales, las cuales son: ¿qué hice?, ¿cómo lo hice?, ¿cuándo lo hice? Y esas preguntas van conformando el objetivo general, los objetivos específicos y los objetivos de aprendizajes, del proceso sistematizador.

Posteriormente se continúa con el tercer tiempo, en el cual se reconstruye la experiencia, se recupera el proceso vivido, se realiza un enfoque retrospectivo que enriquece la sistematización, aquí los registros son de vital importancia porque darán base al próximo tiempo. El cuarto tiempo, denominado Reflexiones de fondo, se analizan los registros y el proceso que de ella se desprende, se sintetiza y se interpreta críticamente y obtiene el cuerpo la sistematización.

El quinto y último tiempo, hace referencia a los puntos de llegada, a las conclusiones que se obtienen al desarrollar el proceso de sistematización de experiencias.

7. DESCRIPTORES

Palabras clave: alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas, drogas, abuso, consumo, salud y seguridad en el trabajo, sistema de gestión, accidente laboral, problemática social.

8. PRIMER TIEMPO: PUNTO DE PARTIDA

8.1. Antes

El desarrollo de la sistematización de la experiencia de la práctica empresarial en la creación y definición de las Políticas de Prevención y Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas en los ambientes laborales de Construcciones HCV S.A.S. plantea un desafío para el practicante, puesto que llegar a una empresa a poner en práctica conocimientos teóricos, siempre resulta intimidante.

Para este caso en particular, fue relativamente sencillo iniciar el desarrollo de la experiencia de práctica empresarial en Construcciones HCV, puesto que ya se venía desarrollando un contrato laboral con la compañía, ejecutando labores relacionadas con Salud y Seguridad en el Trabajo, situación que de alguna manera facilitó la conexión con el personal y afianzó los lazos de confianza depositados por parte de los directivos en que se iba a desarrollar un trabajo serio y responsable, en busca de beneficiar a todas las partes.

La llegada a una empresa de construcción que enfrenta problemas relacionados con la ejecución de las actividades, bien sea por la presión en los tiempos de entrega de las labores, los inconvenientes propios de la actividad comercial a la que se dedica la organización y

además los desafíos personales de los trabajadores, implica plantear posibles soluciones a la problemática evidenciada, posterior al análisis y/o diagnóstico de la situación actual y las consecuencias relacionadas con estas problemáticas, encontrándose con una muy particular, la cual consiste en un aumento frecuente y constante del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas al interior de la empresa y fuera de ella, en jornada laboral y en tiempo de descanso.

Como parte del Programa de Medicina preventiva que debe contener el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y buscando dar cumplimiento a lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo capítulo 6, que reglamenta este tipo de actividades de prevención.

Se pretende dar cumplimiento de acuerdo con la reglamentación vigente en materia laboral, se busca minimizar o en lo posible evitar conductas o situaciones que derivadas del consumo de alcohol, tabaco y drogas, pongan en riesgo la vida y las salud de los trabajadores, afecten la productividad de la empresa que se origina por el elevado índice de ausentismo laboral por incapacidades y licencias, el mal ambiente laboral, los sobrecostos y las condiciones familiares y sociales que afectan al trabajador, pero que repercuten directa o indirectamente en la organización.

Por lo anterior, se determina necesario tomar diversas acciones tendientes a dar solución a la problemática social evidenciada, buscando el bien común y el de las partes involucradas en el proceso.

8.2. ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA

Construcciones HCV S.A.S. es una empresa tolimense con más de 7 años de experiencia, con una única sede ubicada en la ciudad de Ibagué, dedicada a la construcción de obras civiles y arquitectónicas con los más altos estándares de calidad; cuenta con un amplio portafolio de servicios que pone a disposición de sus clientes y con un equipo humano conformado por 97 personas entre personal administrativo y operativo altamente capacitado y comprometido en la ejecución de las actividades, mediante la experiencia técnica en manejo, dirección y administración óptima de las obras y de los recursos.

Construcciones HCV S.A.S., se encuentra en un proceso de expansión y crecimiento constante que busca dar cumplimiento a la normativa existente en el país en cuanto a riesgos laborales y reglamentación tributaria, por lo que se preocupa constantemente de ser responsable en el cumplimiento de sus obligaciones financieras, acreencias laborales y de la implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo como lo exige la ley en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015) para todas las empresas a nivel nacional.

El objetivo principal es posicionarse en el sector construcción en la ciudad de Ibagué y en el departamento, ofreciendo un excelente servicio, calidad, responsabilidad y el compromiso permanente de ser competitivos de acuerdo a las exigencias del mercado, garantizando la satisfacción total del cliente y la rentabilidad de la inversión.

8.3. MISION

Construcciones HCV tiene como objetivo su consolidación en el sector de la construcción como una empresa que brinda calidad y confianza a sus clientes a través de la experiencia, responsabilidad y ética profesional que nos caracteriza. (Construcciones HCV, 2019)

8.4. VISION

Para el año 2030 Construcciones HCV se posicionará en el mercado del sector construcción en Ibagué y el Tolima y pertenecerá a los proyectos que representen un desafío en ingeniería e innovación, que permita destacarnos como referentes de la excelencia y que contribuya al desarrollo urbanístico de la ciudad de Ibagué. (Construcciones HCV ,2019)

8.5 ORGANIGRAMA



Ilustración 2 Organigrama general Construcciones HCV S.A.S.

5.2. SEGUNDO TIEMPO: LAS PREGUNTAS INICIALES

5.2.1. Durante

La opción de sistematizar permite rescatar experiencias vividas positivas y negativas durante el proceso llevado a cabo de la creación de las políticas de prevención y consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en los ambientes laborales de Construcciones HCV S.A.S. buscando generar conciencia entre los trabajadores afectados por la problemática social de elevado consumo de sustancias psicoactivas SPA (Tabaco, alcohol y Drogas) y a la

vez brindar herramientas a la empresa que le permitan prevenir el consumo y tomar acciones tendientes a minimizar y/o evitar la conducta.

Por lo anterior, al sistematizar la experiencia de práctica empresarial en cuanto a la creación de estas políticas en particular, se pretende, por otro lado, transmitir dicha experiencia para que otras personas en el futuro pueden acceder a ella y obtener nuevos aprendizajes basados en la misma, que les aporten ideas creativas e innovadoras para iniciar sus propios procesos, en los diferentes ambientes laborales, personales y sociales en los que se puedan encontrar.

La experiencia de sistematizar la creación de las políticas de prevención y consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas para los trabajadores de Construcciones HCV S.A.S. que ejecutan labores en el proyecto Florida 4 en la ciudad de Ibagué, permite buscar un acercamiento al trabajador, indagar su entorno familiar y social, sus motivaciones personales, sus hábitos de consumo, la frecuencia con la que lo hacen y los desencadenantes que lo orillan a consumir SPA.

Por ende, al conocer más el entorno del trabajador, es posible diseñar estrategias de prevención y educación que le permitan disfrutar de espacios de sano esparcimiento y diversión, en familia y con amigos, sin caer en excesos y dependencia de sustancias nocivas para su salud y su vida, además de perjudicar su entorno familiar, laboral y social.

La principal razón de las definiciones de las prohibiciones y sanciones consignadas en la elaboración del documento de las políticas de prevención y consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en los ambientes laborales, se deja como evidencia de la existencia de un programa de prevención acorde a la legislación vigente y como mecanismo de defensa de la organización frente a la posibilidad de demandas que pudieran resultar de imponer sanciones al trabajador involucrado en la conducta y el mismo debe ser debidamente revisado y aprobado por la gerencia y posteriormente socializado entre el personal que colabora con las actividades de la empresa.

9.2 PLAN DE ACCION

Durante la realización de la sistematización y entre los aspectos más relevantes, cabe resaltar, la buena acogida y participación por parte de la dirección de Construcciones HCV S.A.S. para la realización de la investigación. Así mismo, la disponibilidad permanente por parte de la gerencia de los recursos humanos, técnicos, financieros y tecnológicos indispensables para la recolección y posterior análisis de la información.

Por otro lado, cabe mencionar la asesoría y acompañamiento permanente por parte de la coordinación del proyecto para la creación de la políticas de prevención y consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en Construcciones HCV S.A.S.; así como de la dirección de la obra y del contratista de la empresa y su equipo de colaboradores, quienes estuvieron prestos a colaborar en la investigación.

De acuerdo a la normatividad y reglamentación vigente en Colombia frente al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en los ambientes laborales, se puede establecer que el tema se encuentra ampliamente documentado y regido por diversos entes gubernamentales, tales como, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de la Protección Social, así como la Organización Internacional del Trabajo OIT en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo y los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo que deben implementar las empresas, estipulado en el Decreto 1072 de 2015, lo cual resulta de vital importancia para actuar conforme la ley, cumplir con la reglamentación y definir políticas de prevención al interior de las empresas.

Tabla 3 Plan operativo de sistematización

PLAN OPERATIVO DE SISTEMATIZACION					
CONSTRUCCIONES HCV S.A.S.					
N.	ACCIONES	ACTIVIDADES	TIEMPO DE EJECUCION	PARTICIPANTES	RECURSOS
			Entrega		
1	Lograr que el 100% de los trabajadores asistan a las capacitaciones acerca de los riesgos inherentes al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en el sitio de trabajo	Realizar capacitaciones de forma periódica para crear conciencia al trabajador de las graves consecuencias para la salud derivadas del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.	Dic/20	-Gerente Administrador -Personal SST -Trabajadores	Físicos (Instalaciones del Proyecto) Humanos (Personal) Tecnológicos (Computador, video beam) Económicos (Refrigerios)
2	Concientizar al trabajador para que sea más responsable frente al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en su sitio de trabajo, en su horario laboral y en los demás entornos (familiar – social).	Captar la atención del trabajador mediante la exposición de casos reales de accidentes y problemas familiares y personales derivados del consumo irresponsable de alcohol y drogas	Dic/20	-Gerente Administrador -Personal SST -Trabajadores	Físicos (Instalaciones del Proyecto) Humanos (Personal) Tecnológicos (Computador, video beam) Económicos (Refrigerios)

10. TERCER TIEMPO: RECUPERACION DEL PROCESO VIVIDO

La sistematización de la experiencia de práctica empresarial nace de la preocupación existente por parte de la gerencia por el elevado número de ausencias laborales por causas distintas a enfermedades o incapacidades de origen laboral que se presentan en los días posteriores al pago de la nómina y afectan los días críticos para la ejecución de las labores, lo que se suma a la preocupación existente por parte del personal de Salud y Seguridad en el trabajo y la coordinación del proyecto por el incremento del riesgo de eventos asociados a accidentes laborales que perjudican la productividad, generan mal ambiente laboral, ocasionando retrasos importantes en los cronogramas establecidos y tiempos de entrega, así como; pérdidas económicas y consecuencias de índole legal y judicial.

Por lo anterior, una vez expresada la preocupación por la problemática ocupacional de la empresa, se decide por parte de la dirección y del personal SST de la empresa, definir unas políticas claras en cuanto a la forma de proceder frente al tema, buscando tener herramientas que permitan actuar de acuerdo a la ley, sin consecuencias para la empresa, ni para el trabajador, por un inadecuado proceder pero que al mismo tiempo genere conciencia y responsabilidad en el colaborador frente al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, haciéndole notar que su conducta puede afectar su empleo y el sus compañeros de trabajo, así como su vida personal, las relaciones familiares y sociales, agravado además por el manejo irresponsable del dinero que le puede ocasionar otros problemas en su vida cotidiana.

Por lo anterior, se buscó generar un acercamiento al trabajador del que se tiene conocimiento o el que por su conducta se identifica que tiene problemas de consumo frecuente, bien sea de cigarrillo, drogas o alcohol, propiciando espacios de diálogo y relaciones de confianza que permitan conocer más a fondo las dificultades que los predisponen a elevar el consumo y así mismo, buscar alternativas de solución para beneficiar al colaborador.

Debido a que para algunos trabajadores resulta bastante difícil exteriorizar y/o reconocer su problemática, razón por la cual evitan caer en situaciones que puedan ponerlos en evidencia frente a las directivas de la empresa y frente a la coordinación del proyecto, se buscó la manera de obtener la información necesaria para la investigación realizando encuestas anónimas de riesgo psicosocial entre los colaboradores, evitando de esta manera que se sintieran expuestos y garantizando la confidencialidad y veracidad de la información; puesto que es natural que sientan temor de que se puedan tomar acciones que pongan en riesgo su empleo y por ende su estabilidad económica y laboral.

La recolección de dicha información se hizo con posterioridad a la creación de las Políticas de Prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas, en el marco de la sistematización de la experiencia de práctica empresarial propiamente dicha, el objetivo consistió en obtener datos más aproximados a la realidad de los trabajadores al interior de Construcciones HCV S.A.S. frente a la problemática social evidenciada y de así mismo poder diseñar acciones tendientes a apoyar al trabajador en su situación sin poner en riesgo la actividad laboral de la empresa.

Se cuenta desde el inicio con el apoyo y acompañamiento constante de la dirección de Construcciones HCV S.A.S., personal de Salud y Seguridad en el Trabajo de los otros contratistas que desarrollan actividades en el Proyecto Florida 4 y la coordinación SST del proyecto, así como con la colaboración de la mayoría de trabajadores con la recolección de la información y la disposición a suministrar evidencias tales como fotos y brindar información personal importante para la investigación. De igual manera es de destacar que así como se contó con respaldo, también se presentaron obstáculos, algunos inherentes a la actividad laboral como la necesidad de priorizar tareas, las extensas jornadas laborales, el agotamiento físico del trabajador y otros, tales como la llegada de la pandemia por Covid-19 que de alguna manera retrasaron la realización de la investigación y la realización de la creación y definición de las políticas de prevención y consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas como producto resultante de la práctica empresarial en Construcciones HCV S.A.S.; así como la renuencia de otros trabajadores a suministrar información, permitir la toma de evidencias y/o a responder cualquier tipo de pregunta relacionada con el tema, por el temor que les generaba que de alguna manera dicha información y/o evidencia pueda perjudicar su empleo y se verse expuestos a sanciones de tipo económico o laboral en la empresa y en los proyectos futuros en los que se tenga participación.

Por otro lado, entre los inconvenientes más importantes que se presentaron durante la realización de la investigación, fue la actual pandemia que atraviesa el país y el mundo por la enfermedad causada por el SARS COV 2 (Síndrome Respiratorio Agudo Severo), un tipo de coronavirus que genera la enfermedad conocida como COVID-19 y que ha sido catalogada

por la Organización Mundial de la Salud OMS como una emergencia en salud pública de importancia internacional, lo que obligó al gobierno nacional y a las autoridades locales a decretar un aislamiento preventivo obligatorio, con múltiples restricciones a la movilidad de las personas en todo el territorio nacional para ralentizar la velocidad del contagio entre la población y a la vez fortalecer la red médica hospitalaria y de atención en el país.

El aislamiento preventivo obligatorio y/o cuarentena, como se conoce, se inició en el mes de marzo, tras confirmarse los primeros casos positivos y las primeras muertes asociadas al virus en Colombia y generó la paralización total de todas las actividades académicas, sociales y laborales en el país, salvo algunos sectores básicos como servicios médicos, supermercados y bancos, que continuaron operando con el fin de para garantizar la asistencia y el abastecimiento, aunque con muchas restricciones en su operación.

Al decretarse el aislamiento, el sector construcción también se vio obligado a suspender las actividades y por ende en el proyecto Florida 4, igualmente se suspendieron labores, lo que dificultó y retrasó la recolección de la información y el posterior análisis de la misma, puesto que no fue posible asistir físicamente a trabajar durante las semanas posteriores, lo que generó frustración y temor entre la población trabajadora y sus familias por la incertidumbre, de lo que pueda suceder más adelante, si la situación sanitaria se prolonga indefinidamente.

Con el paso del tiempo y de acuerdo con el manejo dado a la pandemia por parte de las autoridades y al comportamiento de la misma, el gobierno nacional fue permitiendo la

reapertura gradual de algunos sectores económicos con el fin de incentivar el empleo y reactivar la economía. El sector construcción fue uno de los primeros sectores en reactivarse, previa presentación de protocolos de bioseguridad ajustado a las necesidades de cada empresa, el cual debe ser implementado estrictamente, con el fin de evitar focos de contagio en las empresas y garantizar la salud de los trabajadores y sus familias y de esta manera evitar cierres posteriores que afecten gravemente la economía y la estabilidad laboral de la población trabajadora.

De esta manera, después de un mes y medio de parálisis total en todas las actividades de índole laboral, social y académica en todo el país, fue posible retomar las actividades laborales en el proyecto y de la misma manera continuar con el desarrollo de la práctica empresarial y el desarrollo de las actividades inherentes a la misma, que dio como resultado la entrega del producto final, sujeto de análisis para esta oportunidad.

Para la revisión del producto, la dirección se tomó un tiempo de aproximadamente dos semanas, después de lo cual manifiesta que se deben hacer ajustes, en cuanto a las sanciones estipuladas para los trabajadores que incurran en la conducta; puesto que se considera que las sanciones existentes que van desde suspensiones temporales hasta despidos son muy fuertes y que de seguirse aplicando de esta manera, es posible, que en el futuro se presenten situaciones inconvenientes para la empresa, tales como demandas ante el ministerio de trabajo por sanciones o despidos injustificados, máxime cuando las leyes actuales determinan que es obligación del empleador promover programas de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas al interior de las empresas.

Llegado el momento de la divulgación del documento conocido como las Políticas de Prevención y Consumo de Alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas para el personal perteneciente a Construcciones HCV S.A.S. se presentó cierto rechazo por parte de algunos trabajadores, manifestado en la renuencia y mala disposición a acatar las medidas contenidas en el documento, por considerarla de alguna manera una violación a sus libertades individuales como trabajadores y a su autonomía personal para gastar su dinero e invertir su tiempo libre en actividades “atractivas” para ellos; No obstante, también hubo un alto nivel de aceptación de parte de la mayoría de los trabajadores, quienes manifestaron que se trata de una buena medida, que busca salvaguardar la vida y la seguridad de ellos mismos, así como proteger el trabajo de todos y contribuir a un buen clima laboral; por lo que se hizo necesario explicar que no es un tema restrictivo o prohibitivo, sino más bien consiste en una herramienta que permita a la empresa actuar acorde a la normatividad vigente y buscar alternativas para evitar situaciones adversas en la realización de las actividades laborales.

11. CUARTO TIEMPO: REFLEXION DE FONDO

Al sistematizar la experiencia de práctica profesional, se aborda una problemática social recurrente entre los trabajadores, como es el consumo de alcohol, tabaco y drogas, situación socialmente aceptada y arraigada en la cultura popular del trabajador de la construcción en Colombia, pero que desde la perspectiva de la salud y la seguridad en el trabajo genera múltiples inconvenientes al interior de las empresas por temas de accidentalidad, mal ambiente laboral, conflictos entre trabajadores y costos adicionales para el

empresario; que inevitablemente repercuten de manera directa en la productividad y la rentabilidad de las empresas.

Igualmente, desde el punto de vista del riesgo psicosocial, el tema toma otro matiz aún más relevante, el cual consiste en la afectación negativa del entorno familiar y social del trabajador, el cual se ve frecuentemente agravado por la conducta del mismo y que va mucho más allá de si se presenta a trabajar en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna sustancia psicoactiva o si en definitiva no se presenta a trabajar.

Por lo anterior, a través del instrumento de entrevista fue posible evidenciar situaciones familiares y personales propias del trabajador involucrado, en donde su familia se ve expuesta a circunstancias de difícil manejo y en busca de tratar de solucionar un conflicto familiar, generalmente la esposa busca algún tipo de ayuda o apoyo por parte de la empresa y del personal de salud y seguridad en el trabajo, quienes finalmente hacen de intermediarios entre el trabajador, su familia y el empleador para lograr un acuerdo satisfactorio entre las partes, pero que al mismo tiempo fije un límite donde no se puede intervenir en temas personales del colaborador, lo que causa frustración por no poder ayudar cuando se requiere, decisión que se toma para evitar problemas personales con el trabajador, que siente como una intromisión, el consejo o la recomendación que se le brinda.

Dadas la situaciones y de acuerdo a lo anteriormente expuesto, se puede entrever que cuando se presenta consumo desmedido de alcohol y abuso de sustancias por uno o varios miembros de la familia, es frecuente encontrar cantidad de conflictos familiares que pueden ir

desde necesidades básicas insatisfechas, hasta maltrato y violencia intrafamiliar entre cónyuges y entre padres e hijos; situaciones que se incrementan y que tienen relación directa con el pago de nómina y que a su vez, también genera conflictos familiares por el manejo del dinero y la utilización del tiempo libre.

Otro elemento importante para esta situación, son los círculos de amistades que incitan e invitan al consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas y que de alguna manera perjudican los intentos del trabajador de tomar el control de su situación reduciendo y/o evitando la conducta.

También influyen los conflictos internos que pueda tener el trabajador como son: traumas de infancia, abandono, abuso, maltrato, familias disfuncionales, soledad y necesidades básicas insatisfechas. Todas estas situaciones de alguna manera influyen en el comportamiento del trabajador y en el querer “solucionar” sus asuntos emocionales refugiándose en el alcohol o en las sustancias psicoactivas.

Como parte del proceso de sistematización de práctica empresarial en cuanto la creación e implementación de las políticas de prevención y consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en los ambientes laborales de Construcciones HCV S.A.S. se buscó dar una solución concertada entre los trabajadores y la empresa, intentando indagar en las motivaciones personales de cada trabajador que incentivan su consumo, sus hábitos y su frecuencia, tratando de motivar al colaborador para que reduzca o evite la conducta, adquiera hábitos de vida saludable y cuide sus entornos laborales, familiares y sociales. No obstante,

las políticas de prevención creadas, implementadas y divulgadas entre la población trabajadora, solo constituye una pequeña parte de la solución. Se requieren acciones más contundentes desde el punto de vista de la educación y capacitación de los trabajadores para lograr cambios importantes en su conducta, siendo la cultura basada en las creencias de cada persona desde el ámbito humano.

Por lo expuesto anteriormente, la creación y divulgación de unas políticas empresariales que buscan minimizar y/o evitar la ocurrencia de situaciones generadas por el consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas en el trabajo, no constituye una solución ciento por ciento efectiva, sino que, deben apoyarse en programas de capacitación a la población trabajadora que genere conciencia y responsabilidad en el trabajador; así como implementar al interior de las empresas planes de medicina preventiva que propendan por ambientes laborales saludables y seguros, así como promover espacios de recreación y sano esparcimiento personal y familiar.

La política de salud y seguridad en el trabajo se constituye en uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral y debe ser tenida en cuenta como una prioridad en toda empresa, debe ser diseñada por la alta dirección y debe promover el mantenimiento del bienestar social, mental y físico de los trabajadores.

Del mismo modo, son directrices que orientan y comprometen a la organización para cuidar y preservar la salud de los colaboradores. En este sentido las políticas de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en las empresas se convierten en

herramientas indispensables y de obligatorio cumplimiento de acuerdo al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015), el cual reglamenta la implementación de un Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo.

Además, como lo establece la Resolución 0312 de 2019, Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores, que “con el fin de preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores del sector público y privado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, son obligaciones de los empleadores y contratantes elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros. (AXA COLPATRIA, 2019).

Por otro lado, en el marco de la actual pandemia por COVID-19 que vive el país y el mundo y que coincide con la creación de la políticas de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, se hace necesario reforzar el tema de prevención, control y seguimiento a los trabajadores en estos aspectos.

Por lo anterior, si bien es cierto que contar con un documento legal que respalda el cumplimiento de la normatividad vigente y que se constituye en una herramienta valiosa para la empresa, resulta no ser del todo efectiva por sí sola, sino que requiere de otras estrategias y del diseño de programas encaminados a fortalecer la política como tal, la cual debe estar sujeta a un plan de acción que brinde el acompañamiento al trabajador, que le permita tomar

conciencia de su situación y de las consecuencias de una conducta dañina, principalmente en el marco de una pandemia.

Sumado a esto, se tiene en cuenta que mientras las empresas y las autoridades hacen esfuerzos para mitigar y desacelerar los contagios mediante la implementación de estrictos protocolos de bioseguridad al interior de los centros de trabajo; muchos colaboradores no son conscientes de la gravedad de la emergencia sanitaria ya que fuera de su jornada laboral y de su sitio de trabajo no es posible controlar y vigilar a cada trabajador, es allí donde una persona que se reúne con amigos y familiares a participar de reuniones que violan todas las normas de bioseguridad como el distanciamiento social, el lavado permanente de manos, la desinfección de superficies y el uso de tapabocas, es un trabajador que no va recordar todas las recomendaciones de autocuidado que se le han hecho en el trabajo y que se va a convertir en un riesgo para la salud de su familia y para sus compañeros de trabajo, ya que al exponerse al virus, puede resultar contagiado y convertirse en un diseminador de la enfermedad en su sitio de trabajo, situación que no solo pone en riesgo la salud, sino también la vida, el empleo y la estabilidad laboral propia y de terceros.

12. RIESGO DEL PROYECTO

Los proyectos de construcción, tienen cronogramas establecidos tanto de avances de obra, como de tiempos de entrega, y es deber de cada contratista garantizar la entrega de las obras dentro de los tiempos límites establecidos, sin embargo, no siempre es posible cumplir

con los cronogramas previstos, puesto que en la ejecución de las actividades siempre se presentan imprevistos de toda índole que ralentizan la ejecución de las labores.

Entre los múltiples inconvenientes que se pueden presentar, se cuenta el factor climático, que es algo que no se puede controlar y que principalmente en épocas de lluvia, retrasa de manera considerable la ejecución de las actividades, ya que la mayoría de las veces se deben detener para evitar accidentes y garantizar la seguridad de los trabajadores.

Otro factor inherente a la proyectos de construcción, es la disponibilidad de materiales, si bien es cierto que se cuenta con un almacén y con un aprovisionamiento de artículos de primera necesidad para la ejecución de las obras, no siempre es posible controlar los tiempos de entrega de los proveedores, factor que a su vez se ve afectado por los trámites que deben surtir los pedidos de material para su aprobación, compra y despacho.

Sumado a lo anterior, el proyecto también se vio afectado en cuanto a los tiempos de entrega por causa de la pandemia por COVID-19, que obligó a la parálisis total de las actividades por un periodo de seis semanas enmarcado bajo el aislamiento preventivo obligatorio decretado por el gobierno nacional, situación que a su vez también afectó la llegada de materiales y equipos, principalmente aquellos que se deben importar para abastecer las necesidades del mercado, sin contar con el aumento de los precios y la dificultad para conseguirlos.

13. QUINTO TIEMPO: LOS PUNTOS DE LLEGADA

La sistematización de la experiencia exitosa de la práctica empresarial en la creación de las políticas de prevención y consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, permite a la empresa y al practicante acercarse al trabajador de un modo más personal para poder indagar las motivaciones que tiene frente al consumo, los hábitos, el riesgo psicosocial que afronta en su entorno familiar y social y que surge como resultado del análisis de la problemática social evidenciada y que a su vez, le brinda herramientas a la dirección para poder diseñar estrategias y campañas de prevención que impacten de manera positiva el colaborador generando conciencia y responsabilidad del mismo frente al trabajo y frente a su círculo más cercano.

Por lo anterior, al pretender generar vínculos de confianza entre el trabajador y el practicante y hacerlo cercano, hace relativamente más fácil que el trabajador se sienta en confianza y que pueda expresar sus miedos y sus inseguridades con tranquilidad y se abra a la posibilidad de recibir orientación y consejo sin sentirse reprimido o cohibido a expresar sus emociones.

Por ende, al lograr esta cercanía con el trabajador, es satisfactorio y reconfortante poder trabajar en pro de lograr avances que aunque pequeños, puedan verse reflejados en cambio de hábitos y de conducta, que afectan positivamente la cultura organizacional de la empresa, mejoran el ambiente laboral y las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, lo que a su vez, traduce mejor productividad y menor accidentalidad por causas que se pueden prevenir.

De la misma manera es gratificante, recibir comentarios positivos por parte de los trabajadores y de la gerencia, en donde se reconoce la realización de un trabajo hecho con responsabilidad, en aras siempre de buscar el beneficio para el trabajador, pero también para la empresa y para el mismo practicante.

Después de analizar todo el proceso, se entiende que fue una experiencia exitosa, dado que se redujo considerablemente el número de ausencias laborales ocasionadas por temas de consumo, logrando el acercamiento al trabajador y conociendo más a fondo sus motivaciones.

En términos generales se logró una aceptación considerable por parte del personal frente a la divulgación de las políticas y se pudo evidenciar un cambio de actitud por parte de algunos trabajadores que en un principio se mostraron renuentes a participar de la experiencia.

Se logró un trabajo conjunto entre la gerencia, la coordinación del proyecto y el personal SST en la obra, en la búsqueda de alternativas que permitieran mejorar este aspecto relevante en la ejecución de las tareas y un mejoramiento continuo de los procesos internos de la compañía.

14. CONCLUSIONES

La sistematización de la experiencia de práctica empresarial en la creación de las políticas de prevención y consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en los ambientes laborales de Construcciones HCV S.AS. Arrojó las siguientes conclusiones:

- Fue posible a conocer y socializar la experiencia de práctica desarrollada al interior de la empresa para todos los actores involucrados en el proceso, esto es; personal directivo, personal administrativo, personal operativo y a quien pudiera interesarle; como a personal de otros contratistas que de igual manera ejecutan actividades en el proyecto y que de alguna forma presentan la misma problemática social y la coordinación de la constructora.
- Se logró determinar los aspectos más relevantes en la creación y definición de las Políticas de Prevención y consumo de sustancias, teniendo en cuenta la dimensión real de la problemática social identificada, desde el punto de vista de los trabajadores y de la empresa, siempre buscando el bien común y la armonía entre las partes.
- Mediante la creación y definición de dichas políticas de prevención, se pudieron diseñar estrategias de educación, capacitación y aprendizaje, para los trabajadores y sus familias, como parte de un programa integral de medicina preventiva, tendiente a reducir y/o evitar el consumo de sustancias nocivas en los entornos laborales.

15. RECOMENDACIONES

- Realizar campañas de autocuidado dirigidas al personal trabajador que fomenten estilos de vida saludables y que mejoren la calidad de vida del colaborador y su familia.
- Al detectar al personal que tiene problemas de adicción, se debe hacer un seguimiento constante por parte del personal SST de la empresa, de modo que el trabajador evite presentarse a su sitio de trabajo bajo la influencia de alcohol o sustancias enervantes, ya que dichas situaciones pueden poner en riesgo su vida y las de sus compañeros, así como la operación de la empresa.
- Generar espacios de recreación y deporte mediante actividades lúdicas y deportivas ofertadas por la ARL y las cajas de compensación familiar para las empresas, en beneficio de los trabajadores y su núcleo familiar.
- Evitar poner en evidencia al trabajador afectado, toda vez que se puede estar violando su privacidad y derecho a la intimidad, lo que puede acarrear consecuencias negativas para la empresa y terminar afectando el ambiente laboral sano que se busca al interior de la organización.

- Brindar acompañamiento constante al trabajador afectado y a su familia, brindando oportunidades de dialogo y ofreciendo el apoyo profesional dispuesto por la compañía en caso de que requiera o el trabajador lo solicite.

16. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Seguridad y salud en el trabajo construcción; una responsabilidad social de las empresas constructoras (2002), Tomado de:

<http://www.ebenspain.org/docs/Papeles/X/Armnguo-Olivr.pdf>.

Salud y Seguridad en el trabajo (2002), Tomado de:

http://books.google.com.co/books?id=Y35TDM74KmUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Consumer E. (2003) «Los lunes se producen el 23,3% de los accidentes laborales, según las estadísticas de Salud Laboral». Tomado de:

<http://www.consumer.es/web/es/salud/2003/04/07/59786.php>.

Incidencia de accidentes laborales en trabajadores de la construcción, reportados a la administradora de riesgos laborales, Santo Domingo, República Dominicana (2009), Tomado de:

<http://www.bvs.org.do/revistas/rmd/2009/70/02/RMD-2009-70-02-062-065.pdf>.

Fasecolda « Colombia continúa trabajando por mitigar la accidentalidad en trabajos de alto riesgo,» (2014) Tomado de:

<http://www.fasecolda.com/index.php/sala-de-prensa/noticias/2014/sector-abril-24-2014>.

Ministerio de Protección Social. (2005), «Resolución 156». Tomado de:

<http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/bibliotecaSedesDependencias/unidadesAcademicas/FacultadNacionalSaludPublica/serviciosProductos/laboratorioSaludPublica/Normas/SaludOcupacional/Resolucion%20156%20de%202005.pdf>.

Ministerio del trabajo. (2013), «En Colombia 44 personas murieron al mes por accidentes de trabajo: Gobierno,». Tomado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/medios-junio-2012/1980-en-colombia-44-personas-murieron-al-mes-por-accidentes-de-trabajo-gobierno.html>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005), «La prevención: Una estrategia global».

Tomado de:

https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products05/report05_sp.pdf.

Positiva Compañía de Seguros. (2009), «Investigación de Incidentes y Accidentes de trabajo según resolución 1401 del 2007». Tomado de:

[https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Investigacion-](https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Investigacion-Accidentes/Documents/Cartilla%20Investigacion%20de%20Incidentes%20y%20Accidentes%20de%20trabajo%20.pdf)

[Accidentes/Documents/Cartilla%20Investigacion%20de%20Incidentes%20y%20Accidentes%20de%20trabajo%20.pdf](https://www.positiva.gov.co/ARL/Promocion-Prevencion/Investigacion-Accidentes/Documents/Cartilla%20Investigacion%20de%20Incidentes%20y%20Accidentes%20de%20trabajo%20.pdf).

Las manos representan el mayor número de accidentes laborales en el país. (2010) Tomado de:


<http://www.eltiempo.com/archivo/documento-2013/CMS-7828955>.

Políticas de prevención de consumo de alcohol, tabaco y drogas. Construcciones HCV S.A.S
(2019).

Fuentes

- CONSTRUCCIONES HCV S.A.S
- AXA COLPATRIA Compañía de Seguros, Salud y ARL
- Proyecto Florida 4 Losdriguel Construcciones S.A.S.

17. ANEXOS

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y	SST-POL-001
	SALUD EN EL TRABAJO	VERSION: 1
	POLÍTICA PREVENCIÓN Y CONSUMO	Año: 2019

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS.


CONSTRUCCIONES HCV S.A.S. consiente de la importancia de establecer una política para reducir el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas (SPA), asume una posición de prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de la generación de hábitos de vida saludables, cuyo principal objetivo es promover el bienestar laboral de los colaboradores, dicha política será dada a conocer a todo el personal que tenga que ver con la asociación para que sea cumplida.

Por lo tanto con el ánimo de mejorar el desempeño laboral y fomentar hábitos y estilos de vida saludable, además, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la resolución 4225 de mayo 29 de 1992, resolución 2646 de 2008. Se establece los siguientes parámetros para cumplir con este objetivo son:

- Se prohíbe el consumo de tabaco, alcohol o cualquier tipo de sustancia psicoactiva dentro de las instalaciones de **CONSTRUCCIONES HCV S.A.S.** o en sitios en donde se cumplan órdenes del colaborador, así como su posesión y/o venta.
- Se prohíbe que los colaboradores se presenten al sitio de trabajo o laboren en estado de embriaguez o bajo efectos del consumo de cualquier sustancia psicoactiva.


Los colaboradores que estén tomando cualquier medicamento que pueda interferir en sus habilidades para realizar sus normales labores de trabajo

- en forma segura y eficiente deberán reportarlo en forma anticipada a su jefe inmediato.
- La posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas, en instalaciones de **CONSTRUCCIONES HCV S.A.S.** no está permitida.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SST-PO1-001
	POLÍTICA PREVENCIÓN Y CONSUMO	VERSION: 1 AÑO: 2019

- Todo colaborador vinculado a **CONSTRUCCIONES HCV S.A.S.** deberá participar en las diferentes actividades de promoción y prevención que se programen sobre el NO consumo de cualquier tipo de sustancia psicoactiva.
- La violación de cualquiera de los numerales de la presente Política, constituye falta grave, por consiguiente dará lugar a la terminación del contrato de trabajo y sin derecho a indemnización alguna.
- La prevención del alcoholismo, tabaquismo y drogadicción forma parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo que su divulgación se realizará en la inducción de los colaboradores de **CONSTRUCCIONES HCV S.A.S.**

La política de prevención para reducir el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas (SPA) será implementada y comunicada a todo el personal, contratistas y subcontratistas relacionados con las operaciones de la organización y está disponible a todas las partes interesadas.


HECTOR ARNULFO VARÓN CASTAÑEDA
 REPRESENTANTE LEGAL
 FECHA DE ELABORACIÓN: DÍA: 20 MES: 05 AÑO: 2020

CONSTRUCCIONES HCV S.A.S.
NIT: 900662784-0



ENCUESTA DE RIESGO PSICOSOCIAL

1. ¿Sabe usted que son psicoactivos?

SI

2. ¿Ha consumido algún tipo de droga?

SI X

NO

3. Si su respuesta fue sí, ¿cuál?

Cannabis

4. ¿Consuma en sus horas laborales?

SI X

NO

5. Si su respuesta fue sí, ¿cuál es el horario que destina para hacerlo?

6 am 9 am 1 pm 5 pm
Entrada Desayuno Almuerzo Salida

6. ¿Ha presenciado el consumo de algún tipo de droga o alcohol en su lugar de trabajo?

SI, por algunos compañeros

MANZANA 5 CASA 15 JARDIN SANTANDER
318 5560818 – 350 7089761



Anexo D Trabajador Fumando en el sitio de trabajo y en horario laboral. Autor Alba Orjuela



Anexo E Charla de seguridad Proyecto Florida 4

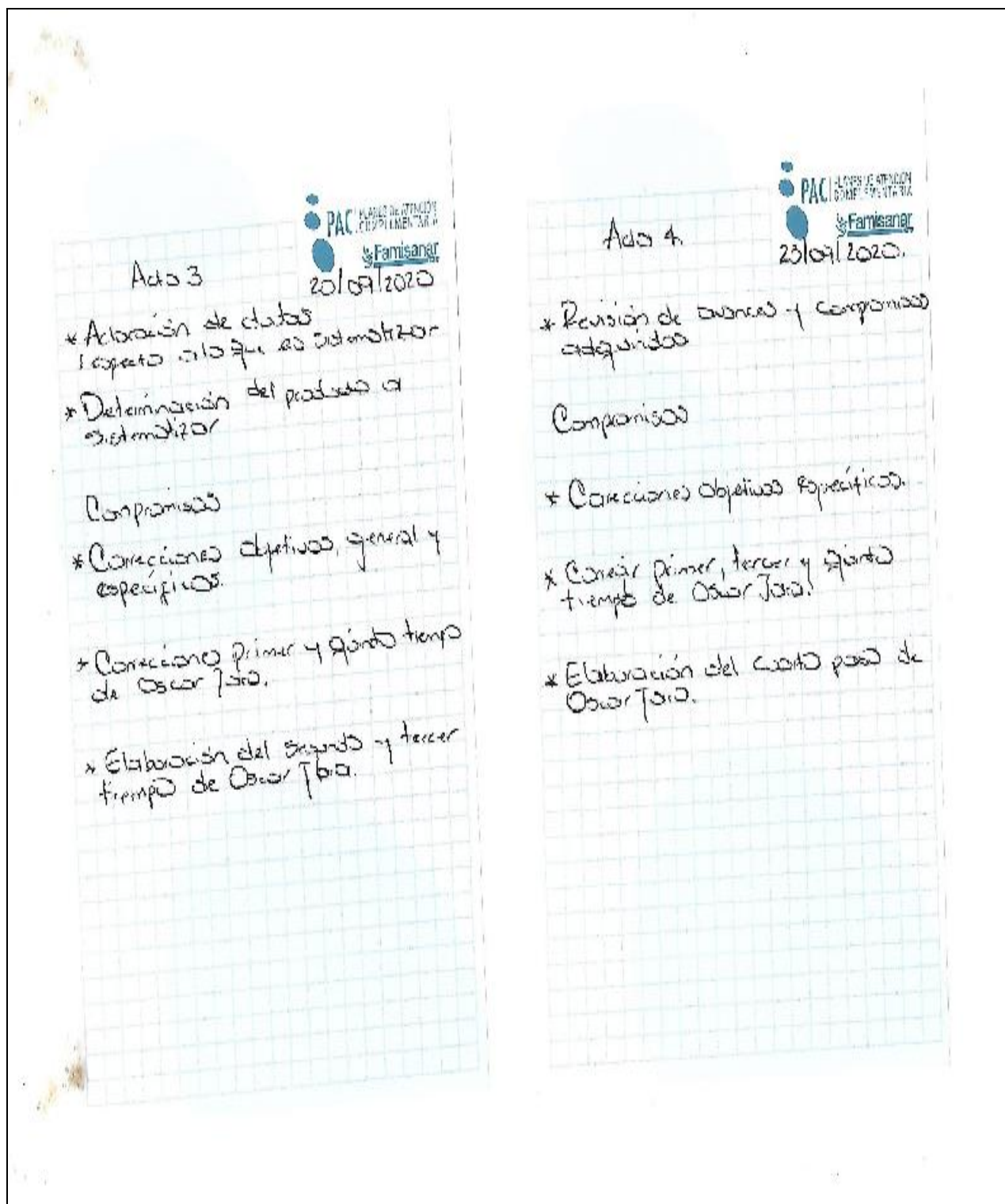


Anexo F Actividad lúdico recreativa Proyecto Florida 4



Anexo G Capacitación Construcciones HCV S.A.S.

Acto 1	Acto 2.
<p>Sistematización de Prácticas profesionales</p> <p>* Qué es y qué no es sistematización → Objetivos</p> <p>* Determinación del producto a sistematizar.</p> <p>→ políticas de prevención y consumo de Alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en los ambientes laborales de construcciones HCSAs</p>	<p>Sistematización</p> <p>* Sistematización de 1^{ro} y 2^{do} tiempo de Oscar Jord.</p> <p>Compromisos</p> <p>* Objetivos general y específicos</p> <p>* Lectura sistematización de los 5 pasos de Oscar Jord.</p>
<p>Compromisos</p> <p>* Diligenciar fichas metodológicas 1 y 2.</p> <p>* Presentación del producto final de la práctica profesional.</p> <p>* Realizar lecturas sobre que → una experiencia exitosa de sistematización.</p>	<p>* Primer y Quinto tiempo de Oscar Jord.</p>



Anexo I Registros de campo2

Acto 5


 PAC PLANETA ALTERNATIVA
COMPLEMENTARIA
y Famisanar
26/09/2020

* Revisión de avances y compromisos adquiridos en la sesión anterior.

Compromisos

- * Cinco Tiempos de Clase
- * Objetivos General y Específicos
- * Elaboración de la justificación
- * Elaboración del mapa de referencia
- * Elaboración de los antecedentes.

Acto 6


 PAC PLANETA ALTERNATIVA
COMPLEMENTARIA
y Famisanar
02/10/2020.

* Evidencia de cumplimiento en los compromisos adquiridos respecto a los avances en la sistematización como opción de grado.

Compromisos

- * Realizar ajustes a la introducción
- * Realizar ajustes a la justificación
- * Realizar ajustes al mapa teórico
- * Elaboración de los antecedentes de la sistematización.



Anexo K Proyecto Florida 4 Torre 1



Anexo L Análisis del alcance de las políticas de prevención de consumo sustancias psicoactivas con el personal directivo de Construcciones HCV S.A.S.