

INSTITUTO ARGENTINO DE SEGURIDAD.
Fundado el 5 de Abril de 1940 Asoc. Civil sin fines de lucro. Personería Jurídica Resol. 2172 Avda. Callao 262 Piso 4 (1022) Ciudad de Buenos Aires.

Tel.: 4372-0042 / 4371-9835
Fax: 54-11-4372-0042

PROPIETARIO
Instituto Argentino de Seguridad

DIRECTOR
Lic. Jorge Alfredo Cutuli

CONSULTORES
Dr. Luis Campanucci - Ing. Fernando Iuliano
Dr. Ricardo Riccardi - Ing. Mario Edgardo Rosato - Prof. Raúl José Moyano - Ing. Edmundo C. Rochaix - Ing. Raúl Guido Strappa - Ing. Alberto Behar

RELACIONES PUBLICAS
Sra. Adriana M. de Calello

COLABORADORES
Arq. Oscar Suárez - Dr. Silvio Najt - Prof. Fernando Ceballos - Lic. José Luis Drago - Téc. Sup. Ricardo Culler - Ing. Luis C. Pegoraro - Téc. Sup. Norberto Gazzón - Ing. Fabian Ponce - Ing. Víctor Hugo Torrielli - Téc. Sup. Juan C. Ostolaza - Lic. Daniel Luis Sedán - Prof. A. A. Urriza Macagno - Lic. Carlos Edgardo Volpi.

REVISTA DE SEGURIDAD
Editada desde el año 1942
Publicación trimestral. Órgano informativo, Educativo y Técnico del I.A.S.
Registro Nacional del Derecho de Autor N° 900.794. Permitida su reproducción parcial o total citando la fuente y autor.
Una publicación argentina para la preferente difusión de la experiencia de especialistas argentinos.

CIRCULACION: En la República Argentina, Poderes Públicos, Industrias, Empresas Estatales y Privadas, Bibliotecas, Organismos de Enseñanza Media y Superior, Instituciones y Centros Especializados, Asociaciones, Centros y Colegios Profesionales, Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, Cámaras empresarias y Organizaciones de Trabajadores, En el Exterior: América Latina, Canadá, Estados Unidos, Francia, España, Italia, Holanda, Suiza, Austria y Polonia.

ARTICULOS: se han tomado los recaudos para presentar la información en la forma más exacta y confiable posible. El editor no se responsabiliza por cualquier consecuencia derivada de su utilización. Las notas firmadas son de exclusiva responsabilidad de sus autores sin que ello implique a la revista en su contenido.

CORRESPONSALIAS: Comodoro Rivadavia, Bahía Blanca, La Plata, Mar del Plata, Misiones, Tucumán, Rosario, Mendoza, Jujuy, Azul, Neuquén, Corrientes, Venado Tuerto.

Diseño Gráfico: M&R diseño y Web
Tel: 4642-8027 / 15 5 418-1273
IMPRESO EN ARGENTINA: Planet Print S.R.L.
Ramón Falcón 3577 - Ciudadela Pcia de Bs.As.



Editorial

No Va Más... pag. 3



Seguridad en el trabajo

Como Trabajar en Andamios sin Exponerse al Peligro. pag. 4

Guantes de Seguridad para la Prevención de Accidentes. pag. 6

Los Equipos y Elementos de Protección Personal (EPP). pag. 8



Protección ambiental

Contaminación del Aire en Interiores. pag. 10

Transporte y Manipulación de Envases y Residuos Peligrosos. pag. 15



Recursos Humanos

La Fuente de Ventajas Competitivas. Desarrollo Personal: ¿Y Usted pag. 18

Por Qué Trabaja?. pag. 19

Evaluación Interna de Conductas, Análisis de Costo-Beneficio de las Consecuencias. pag. 20



Temas de interés

Recomendaciones para la Prevención Cardiovascular. pag. 22

Velocidad Precautoria. pag. 23

Calidad de Vida es Calidad de Trabajo y Viceversa. pag. 24

Como Crear una Empresa Libre de Estres Laboral. pag. 28

La Vista y el Manejo. pag. 30

Nota de Humor pag. 50



Noticias I.A.S.

Agenda 2011. pag. 33

Mesas Redondas. pag. 34

Principales Actividades I.A.S. 2010. pag. 36

Cronograma de Actividades 2011. pag. 44

XIV Congreso Argentino de Seguridad, Salud Ocupacional, Recursos Humanos, Medio Ambiente y Comunidad. pag. 46

Campaña de Prevención de Accidentes en el Tránsito y en el Hogar para Alumnos de Escuelas Primarias. pag. 52

Cámara Argentina de Seguridad, Cena de Fin de Año. pag. 57

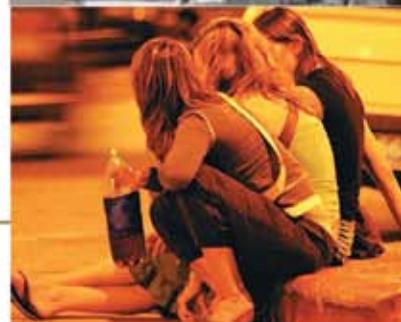
Colegio Profesional de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente de la Rep. Arg. 40° Aniversario pag. 58

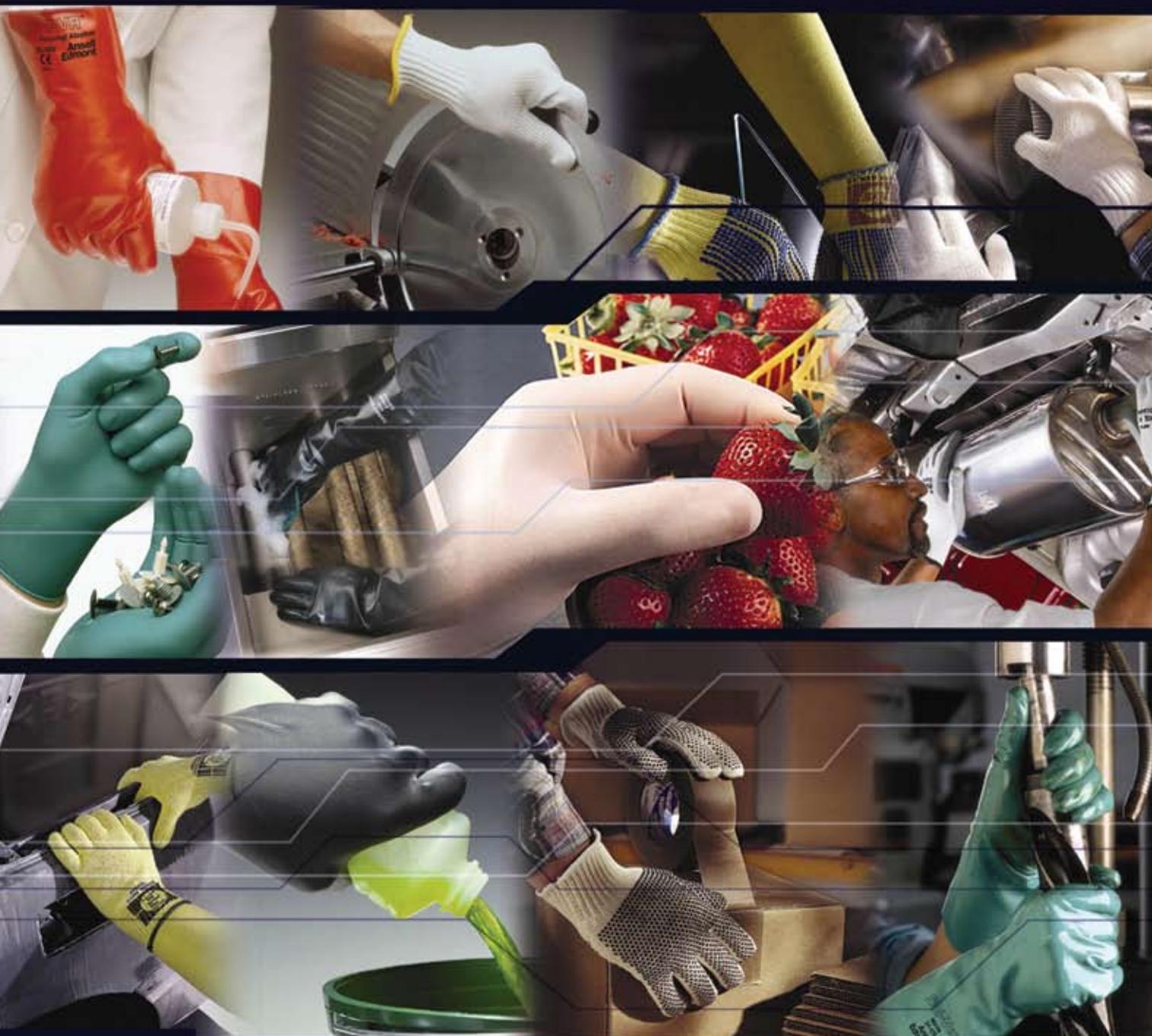
Consejo Colombiano de Seguridad, Visita al I.A.S. pag. 59

Instituto Tecnológico San Bonifacio, 40° Aniversario. pag. 60

Premio I.A.S.-3M 2010. pag. 61

Premio I.A.S.-3M 2011. pag. 64





ROGUANT

Bahia Blanca 2240 - Pque. Ind. Alte. Brown
(1852) Burzaco - Bs As - ARGENTINA
Tel: (5411) 4238 0400 - Fax: (5411) 4299 5276
Correo electronico: roguant@roguant.com
Pagina: www.roguant.com

Ansell

ELVEX

DU PONT

KEVLAR

Spectra



NO VA MÁS...

Cuando el tiempo de “apostar” ya está cumplido, se escucha la voz del croupier diciendo “no va más”.



Quiere decir que aquellos que no apostaron todavía, deben abstenerse hasta el próximo juego y “mirar” desde afuera el resultado.

Hemos observado durante muchos años, los resultados de la falta de Prevención, que produce los Accidentes y los hemos graficado y evaluado por medio del Índice ó Tasa de Frecuencia.

No está mal, pero no alcanza.

En primer lugar, porque dicho Índice es producto de los hechos ocurridos y sólo permite actuar de manera REACTIVA, en especial para aplicar Medidas de Prevención, que eviten su repetición por las mismas causas que los provocaron, pero como se conocen después del accidente, a veces las medidas llegan después de la pérdida de la salud o de la vida.

La REACTIVIDAD es una de las “4 Modalidades de la Prevención”, pero debe ser acompañada por la modalidad PROACTIVA, que tiene como objetivo “Prever para Prevenir”, evitando así que los Accidentes ocurran, actuando de manera “temprana” sobre las Causas Potenciales que los pudieran desencadenar.

Si bien el Índice de Frecuencia seguirá usándose, se debe tener en cuenta que el mismo puede variar en más ó en menos, sin que disminuyan o aumenten los Accidentes producidos.

Esto es así, cuando con la misma cantidad de Accidentes, cambia el “Total de Horas/Hombre Trabajadas”, que actúa como divisor en la fórmula.

Debe analizarse con cuidado este tema. El concepto de que a mayor cantidad de Trabajadores expuestos, aumentará la cantidad de Accidentes, no sucedería, si se aumentan las Medidas de Seguridad.

No existe una relación directa entre Cantidad de Personas vs. Seguridad, dado que los Accidentes son individuales y si cada Trabajador es instruido y capacitado para aplicar el Autocontrol Preventivo y si las condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) son higiénicas y seguras, no tienen por qué producirse más hechos accidentales.

Hay que decir NO VA MÁS!... a las Normas, Sistemas, Métodos y Programas que no dan resultados positivos y dejar de “jugar de afuera” y comprometerse a participar en forma decidida, aclarando que si bien se usó el término para el ejemplo, lo expresado no tiene nada de “juego”, al contrario, es algo muy serio, que no puede ni debe dejarse librado al “azar”.

Jorge Alfredo Cutuli



COMO TRABAJAR EN ANDAMIOS SIN EXPONERSE AL PELIGRO



Cada año, más de 60 trabajadores mueren al caerse de andamios, lo cual significa una de cada cinco caídas fatales en el gremio de la construcción. Además de los problemas con los tablonos y las barras de apoyo, las principales causas de lesiones y muertes son la mala planificación para montar y desmontar los andamios, cargas demasiado pesadas y la cercanía a cables eléctricos. Asimismo, los objetos que se caen de los andamios pueden lesionar a la gente que se encuentra debajo.

Protéjase

- Los andamios pueden estar sostenidos en algo (como postes, vigas o patas) o pueden estar colgados (como por sogas).
- El andamio debe estar diseñado por una persona cualificada. Los andamios sostenidos deben tener capacidad para soportar su propio peso y por lo menos el máximo de la carga deseada multiplicado por cuatro.
- Una persona competente debe inspeccionar el andamio antes de cada jornada de trabajo y después de cualquier incidente que pudiera afectar la estructura.
- Una persona competente deberá supervisar el montaje, el traslado y el desmontaje del andamio.



Cables eléctricos: Mantenga los andamios a una distancia de 10 pies o más de los cables eléctricos (o a 3 pies si los cables son de menos de 300 voltios), a menos que esté completamente seguro de que los cables no tienen corriente eléctrica.

Mal tiempo: Si hay mucho viento o una tormenta, no se debe trabajar en el andamio. La única excepción es cuando se puedan utilizar protectores contra el viento o cuando una persona competente haga constar que no hay peligro y el trabajador no deje de utilizar equipo contra caídas. Se prohibirá trabajar en un andamio que tenga hielo o nieve, a menos que sea precisamente para quitar el hielo o la nieve.

Recomendaciones para inspeccionar un andamio

Si el andamio se encuentra a más de dos pies por encima o por debajo de un nivel, tiene que haber una forma de subirse y bajarse del andamio, como por ejemplo una escalera, una rampa o un gúinche que suba y baje a los trabajadores. No puede ser de más de 14 pulg. contadas horizontalmente desde el andamio.

La base de un andamio sosteni-

do en ella debe ser firme (con las placas-base pegadas a las patas), por ejemplo, con un pedazo de madera debajo de ambas patas, que se salga por lo menos un pie de cada pata.

Las vigas deben ser verticales y deben estar bien sujetadas para evitar que se mezan; las plataformas deben quedar parejas.

Un andamio que tenga una altura cuatro veces mayor que el ancho de su base debe estar amarrado a postes de apoyo.

La mayoría de las plataformas de los andamios y los pasadizos deben ser de 18 pulgadas de ancho o más. Si un área de trabajo tiene menos de 18 pulgadas de ancho, deberá haber barras de apoyo y equipo para prevenir caídas.

La mayoría de los tablones deben salirse por lo menos seis pulgadas del borde de los postes de apoyo, pero no más de entre 12 y 18 pulgadas, según la longitud del tablón; no más de una pulgada entre un tablón y otro o entre los tablones y las vigas.

Los tablones de madera se deben dejar sin pintar para que se puedan ver las rajaduras.

Andamios colgantes

Las vigas donde va apoyado el andamio deben poder soportar cuatro veces la carga deseada. Para evitar que un andamio se caiga al piso, se debe sujetar al techo, amarrar a un lugar seguro o se debe asegurar con contrapeso. Las sogas donde va colgado el andamio y el aparejo deben poder soportar por lo menos seis veces el peso deseado.

Los contrapesos deben amarrarse en lugares seguros y fuertes de un edificio para que no se muevan. No utilice bolsas de arena ni grava ni ladrillos de construcción

ni materiales para el techo que se puedan mover. No utilice equipo ni gúinches operados por gas. Un gúinche debe tener un freno automático para emergencias.

Un andamio colgado de un punto o dos puntos deberá estar amarrado o asegurado para impedir que se meza.

Protección contra caídas

Si el andamio está a más de 10 pies por encima de un nivel, los trabajadores deben utilizar protección contra caídas.

Una persona competente deberá decidir si es factible utilizar protección contra caídas cuando se monta o desmonta un andamio.

En la mayoría de los andamios debe haber barras de apoyo en todos los lados y las orillas descubiertas. En los andamios sostenidos y en otros andamios, las barras de apoyo o la protección personal contra caídas es suficiente. En la mayoría de los andamios colgantes, se necesitan ambos. Utilizar un arnés (en vez de un cinturón) para protegerse.

Cuando la plataforma esté a menos de 14 pulgadas del trabajo (18 pulg. para trabajos de enyesado y torneado; 3 pulg. para las vigas de soporte) no se necesita una barra de apoyo en el lado donde se realice el trabajo.

Si se utiliza una malla (celosía), un biombo o una mampara, se necesitará un barrote en la parte de arriba también. En andamios sostenidos (casi siempre), el barrote de la parte de arriba debe estar entre 38 y 45 pulg. por encima de la plataforma y debe estar en capacidad de resistir 200 libras (o 100 libras si se trata de un andamio colgante de un solo punto o de dos puntos). También debe ha-

ber un barrote colocado en medio, es decir, entre la plataforma y el barrote de arriba; la mayoría de los barrotes de en medio deben poder resistir 150 libras.

Los pasadizos de los andamios no pueden tener un hueco de más de 9.5 pulg. entre los tablones y las barras de apoyo.

No deje nada tirado en los andamios ya que esto podría ocasionar tropiezos y caídas.

Protección para los trabajadores debajo del andamio

Tiene que haber una tabla de pie de 3.5 pulg. para evitar que se caigan cosas del andamio. Si las cosas colocadas en el andamio tienen una altura de más de 3.5 pulg. (por encima de la tabla de pie), se pueden utilizar otras barreras (como redes para desechos) para atrapar las herramientas o materiales que se caigan. Si existe la posibilidad de que se caigan cosas de un andamio, se deberá prohibir que la gente camine debajo o cerca del andamio.

Capacitación

El empleador deberá tener a una persona cualificada que pueda capacitar en materia de seguridad a cada trabajador que utilice el andamio. Una persona competente deberá dar capacitación de seguridad a todo trabajador que monte, desmonte, mueva, opere, repare, dé mantenimiento o inspeccione los andamios.

Si el lugar de trabajo cambiara, o el tipo de andamio o de equipo de seguridad cambiara, los trabajadores deberán recibir una nueva capacitación.

Fuente: OSHA.



GUANTES DE SEGURIDAD PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

Para proteger al trabajador de todos los riesgos que se generan al manipular herramientas o materiales filosos, bordes cortantes, virutas metálicas, ciertos golpes y otros tantos riesgos físicos, hay que adoptar las Medidas adecuadas de Higiene y Seguridad en el Trabajo, para la Prevención de Accidentes.

Para el caso particular de proteger las manos de los riesgos descritos existen distintos tipos de Guantes confeccionados en diferentes materiales que se ajustan a exigentes Normas de Seguridad. Los guantes de seguridad deben ser usados por todo el personal de la Empresa, sea de producción o supervisión que se encuentren expuestos a los riesgos detallados.

La tercera parte de los Accidentes de trabajo en la industria ven involucrados a los dedos, manos



y brazos. Debido a la gran vulnerabilidad de los dedos y las manos, por su constante accionar sobre herramientas, máquinas y elementos, requieren de la protección continua.

El tipo de guante que se utilizará será del tipo más apropiado ante los riesgos presentes sean de contacto con materiales con rebabas, ásperos, aristas punzantes, cortantes, etc.

Siempre es recomendable que el tipo del guante sea seleccionado por un profesional del Servicio de Higiene y Seguridad en el trabajo, (A modo de ejemplo, los guan-

tes de puño largo con refuerzo de cuero en la palma de la mano y que se fabrican de acuerdo a Norma IRAM 3600).

Acorde al riesgo generado por la tarea, se dispondrá del tipo de guante correspondiente.

Es necesario la Capacitación adecuada al momento de entregarle al personal la protección correspondiente y en ese momento se explicará su forma de uso, cuidado y aplicación, su norma de cumplimiento y obligación de uso para todo el personal. El incumplimiento debería ser motivo de sanciones disciplinarias. La responsabilidad por el uso apropiado del Elemento de Protección Personal primariamente recaerá sobre el operario y en segundo lugar en el Supervisor del grupo de trabajo.

Fuente: CIHMAS





Tranquilo Usás 3M

Confiabilidad y Experiencia

Soluciones Integrales para la Protección de las Personas

Protección Respiratoria

Medición de Ruido y Protección Auditiva Pasiva

Protección Auditiva Activa Peltor Communication

Protección Ocular

Protección Craneana

Protección para Soldadores

Indumentaria de Protección

Medición de Vibraciones y Carga Térmica

Materiales Reflectivos 3M Scotchlite

Absorbentes para Control de Derrames

Monitores Difusionales

Aislantes Térmicos para Indumentaria 3M Thinsulate



www.3m.com.ar

LOS EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP)



Mucho es lo que se habla y se comenta acerca de este tema; de hecho gran parte de los empleadores creen que solamente con entregarlos finaliza su rol frente a los posibles accidentes de trabajo o enfermedades profesionales o tras sus consecuencias. Por otra parte, es frecuente escuchar (y en la mayoría de los casos es así) que el empleador compra lo más económico. Las normas legales vigentes en nuestro país establecen respecto de estos EPP, que las obligaciones de los empleadores no finalizan con la entrega de ellos.

Es una costumbre ya arraigada en el mundo empresarial y sobre todo en el sector PyME's que tras un accidente de trabajo o una enfermedad profesional se sale corriendo a comprar elementos de protección personal,

se los entrega al trabajador y, con ello, se terminó la obligación del empleador ante los accidentes. Nada más distante de la realidad y de las exigencias de las normas legales vigentes en la Argentina; algunas de estas normas, tienen más de 35 años, aunque gran parte del empresariado las desconoce o bien tratan de no conocer.

LA REALIDAD DIARIA Y LOS ASPECTOS LEGISLATIVOS

Todo lo inherente a la selección entrega, uso y control de los EPP se encuentra normado en el TÍTULO VI (Protección Personal del Trabajador) Cap. 19 (Equipos y Elementos de Protección Personal), del ANEXO I, del Dec. N° 351/79.

Es tal vez conveniente repasar alguno de sus contenidos para conocer acabadamente qué se solicita en esta materia.

En primer lugar debe mencionarse que en caso de comprobarse que una vez producido un accidente, éste se ha debido a deficiencias del equipo o elemento utilizado, es el fabricante quién será responsable por los daños ocasionados (art. 188).

Adquisición de EPP

En muchas actividades, suele suceder que es el propio trabajador y por indicación de su empleador el que adquiere en un comercio el equipo o el elemento que va a utilizar y posteriormente, si lo compró con su propio dinero, el empleador se lo reintegra. De esta manera muchos empleadores piensan que al haberlo adquirido (léase "seleccionado por la vía indirecta") el trabajador, ellos se encuentran libre de culpa y cargo por si éste, en algún momento, se queja ya sea respecto de su confort u otro problema que se le presente.

¿Quién determina si hay que utilizar o no los EPP? ¿Quién debe especificar lo que se debe adquirir?

El asunto no es como estos últimos empleadores piensan. En efecto, la determinación de la necesidad de uso de equipos y elementos de protección personal, su aprobación interna, condiciones de utilización y vida útil, estará a cargo del Responsable del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo (art. 188). Es decir que ni siquiera es el empleador el que puede asumir estas responsabilidades.

Obviamente la práctica pasa por otro andarivel, el que selecciona y compra los EPP es el empleador con la salvedad realizada previamente.

¿Qué pasa si la determinación de la necesidad de uso de equipos y elementos de protección personal, su aprobación interna, condiciones de utilización y vida útil la hace el empleador?

De ser así, será responsable por las consecuencias de no cumplir con la normativa y de los daños y perjuicios que tal decisión le ocasiona al trabajador.

¿Cómo comprar los EPP? Es tal vez uno de los problemas mayores. En primer lugar, la mejor recomendación es adquirir los EPP bajo norma, sea esta nacional (IRAM) o bien internacional (UE, OSHA, etc.). Esto que parece un tema menor adquiere importancia a la hora de un pleito en donde seguramente se le reclamará al empleador que el EPP entregado era "malo" o "lo usábamos todos" o "nunca me lo cambiaban" y por eso no cumplía con su función.

Complementariamente, sería importante que estos EPP estuvieran homologados, es decir que una entidad estatal o bien otra reconocida o autorizada por el Estado (privada o no) garantice que tal o cual EPP cumple con la norma de fabricación que dice cumplir en su publicidad o bien que debería cumplir.

Los EPP son de uso personal y no intercambiables; esto que parece una verdad irrefutable suele no cumplirse en muchos casos; Ejs.: cascos, protectores auditivos, protectores respiratorios, etc. (art. 189)

EPP para toda la vida

Tal como ya mencionamos, los empleadores creen solamente

con entregar los EPP finaliza su trabajo. La legislación piensa de manera muy diferente ya que entiende que deberán ser proporcionados a los trabajadores y utilizados por éstos, mientras se agotan todas las instancias científicas y técnicas tendientes a la aislación o eliminación de los riesgos (art. 190).

Es decir que nuestra norma entiende que con la protección no se soluciona el problema del riesgo laboral, puesto que, por ejemplo, dando protección auditiva el ruido sigue estando vivo y coleyendo, razón por la cual los EPP son una solución transitoria.

Existe un viejo refrán en materia de prevención de riesgos que establece que: "La protección actúa cuando la prevención falla". Nada más cierto.

Del mismo modo, en esta materia se señala que estos EPP son la última barrera existente entre el accidente o la enfermedad profesional y el trabajador expuesto a estos riesgos laborales.

Por otra parte, existe el concepto de vida útil de un EPP el cual debe ser respetado.

Como es lógico, una vez adquirido el EPP el trabajador está obligado a utilizarlo (art. 188 y art. 10 de la Ley N° 19587 y en el inc. "c", art. 30 del Dec. N° 170/96).

En caso que se compruebe que los EPP no son utilizados por el trabajador, éste puede ser pasible de las sanciones previstas en las normas legales vigentes pudiendo llegarse hasta el despido con justa causa.

El cumplimiento de este aspecto no hace que el empleador termine con su rol establecido en el art. 75 de la Ley 20744 de Contrato de Trabajo (Deber de seguridad del empleador); muy por el contrario existen pasos previos

y pasos posteriores a la efectiva entrega de EPP.

La normativa establece que el trabajador debe ser capacitado en la forma correcta de utilización de los EPP (Inc. "c", art. 30, Dec. N° 170/96).

Del mismo modo que un empleador vela por lo que fabrica, produce o comercializa, también debe velar por la salud y la seguridad de su personal (art. 75 de la Ley 20744 de Contrato de Trabajo) y el control de uso los EPP por parte de los trabajadores forma parte, también, de esa responsabilidad del empleador.

Son muchas las sentencias en un pleito laboral en las cuales los jueces mencionan que la obligatoriedad de los empleadores no se circunscribe a la entrega de EPP sino que continúa con el control de uso de los mismos.

¿Cuándo deben cambiarse los EPP?

Las reposiciones de EPP deben efectuarse cuando los mismos se encuentren deteriorados por el uso o bien al final de su vida útil. Para ello, lo normal es que contra la entrega del EPP anterior se realice la reposición.

Al entregar los EPP ¿es suficiente con un recibo donde conste que se hace entrega?. Realmente no. En el recibo o constancia de entrega se debe especificar: marca, modelo, norma de fabricación nacional o internacional si no hubiera norma en el país y número de homologación (este último requisito es de bastante difícil cumplimiento pues son muy pocos los elementos homologados en la Argentina y los usuarios no se encuentran al tanto de estas circunstancias).

Fuente: Soluciones Gerenciadas para Empresas.



CONTAMINACION DEL AIRE EN INTERIORES



La contaminación del aire en interiores plantea muchos retos para el profesional de la salud. Este artículo ofrece un resumen de dichos retos, enfatiza las condiciones críticas y los patrones que señalan a los agentes específicos y presenta sugerencias para una acción correctiva apropiada.

Los individuos que presentan síntomas relacionados con el ambiente pueden haber estado expuestos a sustancias transportadas por el aire en interiores, antes que en ambientes libres. Diversos estudios realizados en los Estados Unidos y Europa muestran que los habitantes de los países industrializados pasan más del 90 por ciento de su tiempo en interiores.

Esta proporción es probablemente mayor en los lactantes, ancianos, personas con enfermedades crónicas y en la mayoría de los residentes urbanos de cualquier edad. Además, la concentración de diversos contaminantes en interiores es mayor que en los lugares abiertos. Los lugares de mayor preocupación son aquellos que involucran exposición prolongada y continua, es decir, el hogar, el colegio y el ambiente de trabajo.

El pulmón es el órgano más afectado por los contaminantes transportados por el aire. Sus efectos agudos pueden incluir signos y síntomas no respiratorios que dependen de las características toxicológicas de las sustancias y de los factores relacionados con el huésped.

Generalmente, los riesgos ocupa-

cionales en la industria pesada están bajo control y son tratados por un médico u otro personal de salud que se encuentra en la propia empresa. Trataremos entonces, algunos de los problemas de contaminación del aire en interiores causados por contaminantes que se presentan en la vida cotidiana, tanto en los hogares como en las oficinas.

La etiología puede ser difícil de establecer ya que muchos signos y síntomas no son específicos y esto hace que los diagnósticos diferenciales sean un reto. Es un hecho que muchos contaminantes están involucrados. El desafío es aún mayor por las manifestaciones similares de los contaminantes y por su semejanza con los efectos de la influenza, el resfriado común y alergias. Muchos efectos también pueden asociarse, independientemente o en conjunto, con el estrés, las presiones del trabajo y malestares pasajeros.

Debido a que algunos aspectos notorios de la contaminación del aire en interiores han recibido atención pública, en particular el humo de tabaco en el ambiente y el «síndrome del edificio enfermo», las personas pueden ofrecer sugerencias sobre la conexión entre los síntomas respiratorios u otros y las condiciones en el hogar o en el trabajo especialmente. Tales sugerencias deben ser consideradas y seguidas con seriedad, teniendo en cuenta que se pueden atribuir efectos equivocados. Las preguntas

enumeradas en la sección de diagnósticos ayudarán a determinar la causa del problema de salud. La probabilidad de una asociación etiológica aumenta si el individuo puede relacionar convincentemente la desaparición o reducción de los síntomas con el hecho de estar alejado del hogar o lugar de trabajo.



desde
1949

Orgullo de Calidad



Como empresa 100% argentina tenemos la gran satisfacción de festejar en el mismo año de nuestro aniversario número 60 la reapertura de nuestro magnífico Teatro Colón con productos de la línea WAMCO.

Cuando el objetivo es nada menos que la
MÁXIMA CALIDAD Y PERFORMANCE TÉCNICA,
WAMCO es la marca elegida por excelencia.

WAMCO

VISIÓN ARGENTINA, MISIÓN DE CALIDAD

INDUSTRIAS WAMCO S.A.
Cuenca 5121 - C1419ABY - Buenos Aires - Argentina
Tel. +5411-4574-0505 - Fax +5411-4574-5066
ventas@wamco.com.ar - www.wamco.com.ar

Sistema de Gestión
de la Calidad
Certificado IRAM
ISO 9001-2008





Referencia para el Diagnóstico Rápido

1. Asociada especialmente con el formaldehído.
2. En asma.
3. Neumonitis hipersensible, enfermedad de los legionarios.
4. Asociada particularmente con niveles altos de CO.
5. Neumonitis hipersensible, fiebre de humedecedores.
6. Con reacciones hipersensibles marcadas y enfermedad de los legionarios.

Efectos específicos

- Humo de tabaco en el ambiente: infecciones de las vías respiratorias superiores, otitis media; efusión persistente del oído medio; inicio de asma con severo empeoramiento; neumonía y bronquitis recurrente.
- Toxicidad aguda por plomo: Irritabilidad, dolor abdominal, ataxia, convulsiones, pérdida de la conciencia.

Lista de Verificación del Diagnóstico

Es de vital importancia que el afectado y el profesional de atención a la salud realicen conjuntamente el diagnóstico para analizar los patrones diarios y otros que puedan proporcionar indicios de una relación con la contaminación del aire en interiores. Un diario o registro cronológico de los síntomas correlacionados con el tiempo y el lugar puede resultar útil.

Si el individuo no asocia los síntomas con los sucesos o condiciones que se presentan en el hogar o el lugar de trabajo, las respuestas a las siguientes preguntas, junto con la historia médica pueden ser relevantes.

El profesional de atención a la salud podría investigar aún más si relaciona los signos y síntomas del individuo con aquellos contaminantes que pudieran asociárseles, y las categorías de diversos contaminantes.

- ¿Cuándo se inició el síntoma o queja?
- ¿El síntoma o queja se presenta todo el tiempo o es recurrente? es decir, ¿se relaciona con determinadas horas del día, días de la semana, o estaciones del año?
- Si así fuera, ¿por lo general se encuentra usted en esos momentos en algún lugar determinado?
- Cuando deja ese lugar, ¿el problema se reduce o cesa, ya sea de inmediato o gradualmente? ¿Reaparece cuando regresa al lugar?
- ¿En qué trabaja? ¿Ha cambiado recientemente de trabajo o de tarea o su empleo ha cambiado recientemente de ubicación?
- ¿Su lugar de trabajo ha sido redecorado, reamoblado o ha comenzado a trabajar con materiales o equipos nuevos o diferentes? (Estos pueden incluir plaguicidas, productos de limpieza, equipos de arte, etc.)
- ¿Cuál es la política sobre el tabaco en su ambiente laboral?
- ¿Se expone al humo de tabaco en el trabajo, escuela, hogar, etc.?

- Describa su área de trabajo.
- ¿Ha cambiado de domicilio recientemente?
- ¿Ha hecho cambios o agregado algo a su hogar recientemente? ¿Usted o algún miembro de su familia ha iniciado recientemente un nuevo pasatiempo u otra actividad?
- ¿Ha adquirido recientemente una nueva mascota?
- ¿Alguien en su hogar tiene un problema similar? ¿y las personas con las que trabaja? (Una respuesta afirmativa puede indicar un origen común o una condición transmisible.)

Problemas de Salud Relacionados con el Humo de Tabaco en el Ambiente

Signos / Síntomas Claves en los Adultos...

- Rinitis/faringitis, congestión nasal, tos persistente
- Irritación de la conjuntiva
- Dolor de cabeza
- Silbidos (constricción bronquial)
- Exacerbación de las enfermedades respiratorias crónicas.

Guías para el Diagnóstico

- ¿Se expone el individuo regularmente al humo de tabaco en el ambiente?

Acción Correctiva

Mientras que una ventilación adecuada de los espacios cerrados puede disminuir el olor del humo de tabaco en el ambiente (HTA), los riesgos para la salud no se eliminan mediante los

métodos de ventilación generalmente aceptados. Las investigaciones realizadas han llegado a la conclusión de que no es factible la remoción total del humo de tabaco —una mezcla compleja de componentes gaseosos y partículas— a través de la ventilación. La solución más efectiva es evitar que se fume en el ambiente del individuo, ya sea prohibiendo fumar o restringiéndolo en habitaciones diseñadas para ese fin. Estas habitaciones deberán ventilarse por separado al exterior.

Algunos sistemas de limpieza de aire más eficientes, bajo condiciones selectas, pueden eliminar algunas partículas de humo de tabaco. Sin embargo, la mayoría de los limpiadores del aire, incluidos los modelos populares para escritorios, no pueden eliminar los contaminantes gaseosos provenientes de esta fuente. Aunque algunos limpiadores del aire están diseñados para eliminar contaminantes gaseosos específicos, no se espera que puedan eliminar todos estos contaminantes y no debe confiarse en que así sea.

Comentario

El humo de tabaco en el ambiente (HTA) es un importante contaminador del aire de interiores. La naturaleza ubicua del HTA en lugares cerrados señala que es inevitable que los no fumadores inhalen algo del HTA involuntariamente. El humo de tabaco en el ambiente es una mezcla dinámica y compleja de más de 4.000 productos químicos que se encuentran tanto en su fase de vapor como en partículas. Se sabe que muchos de estos compuestos son agentes tóxicos o carcinógenos. La exposición de los no fumadores a sustancias tóxicas y carcinógenas relacionadas con el HTA ocurrirá en interiores donde se fuma.

Todos los compuestos encontrados en el humo del «flujo princi-



sistema inmunológico y disminución de defensas. Se ha demostrado que los no fumadores, niños y cónyuges en particular que se exponen directamente al HTA y que pasan un tiempo considerable con fumadores sufren molestias, irritación y efectos adversos a la salud. Los efectos cardiovasculares agudos del HTA incluyen el aumento del ritmo cardíaco y la presión arterial, y carboxihemoglobina en la sangre; y disminución de la resistencia física en las personas sanas y con angina estable. Los estudios también han encontrado una mayor incidencia de cardiopatía no mortal entre los no fumadores expuestos al HTA; se piensa que es probable que el HTA también aumente el riesgo de una enfermedad vascular periférica.

Otros Productos Combustibles

(cocinas, estufas, calderas y chimeneas)

Signos / Síntomas Claves

- Mareo o cefalea
- Confusión
- Náuseas
- Fatiga
- Taquicardia
- Irritación de los ojos y de las vías respiratorias superiores
- Silbidos/constricción bronquial
- Tos persistente
- Aumento de los niveles de carboxihemoglobina en la sangre
- Aumento de la frecuencia de angina en las personas con cardiopatía coronaria

Guías Para el Diagnóstico

- ¿Qué equipo de combustión hay en su ambiente, incluidos las calderas de gas o calentadores de agua, cocinas, calentadores de gas no ventilados o de querosene, secadora de ropa, chimenea? ¿Los artefactos que necesitan ventilación eliminan adecuadamente el aire al exterior?

- ¿Los miembros de su familia presentan síntomas parecidos a la influenza durante las temporadas en que se usa la calefacción? ¿Se quejan de náuseas, ojos llorosos, tos, cefalea?
- ¿Utiliza un horno a gas como fuente de calefacción en su hogar?
- ¿Se percata del olor cuando una fuente de calor está en uso?
- ¿El equipo de calefacción tiene defectos o se utiliza inadecuadamente? ¿Cuándo fue revisado profesionalmente por última vez?
- ¿Cuenta con un garage, ya sea subterráneo o no, para guardar los automóviles?
- ¿Quema carbón vegetal en el interior, ya sea en una parrilla o chimenea?

Acción Correctiva

Se recomienda mantener e inspeccionar profesional y periódicamente el equipo instalado, tales como las calderas, calentadores de agua y secadoras de ropa. Tal equipo debe ventilar directamente al aire libre. Las chimeneas y las estufas de leña o carbón deben limpiarse e inspeccionarse con regularidad antes de cada estación en la que se utilice la calefacción.

Los extractores de la cocina deben eliminar el aire al exterior. Los artefactos de ventilación deben emplearse siempre que sea posible. El carbón vegetal nunca debe quemarse en el interior. Los individuos que se exponen a las fuentes de combustión deben considerar el instalar detectores de monóxido de carbono que reúnan los requerimientos necesarios. Ningún detector es 100% confiable y algunas personas pueden experimentar problemas de salud por monóxido de carbono en niveles que no pueden ser detectados por estos dispositivos.

Comentario

Además del humo de tabaco en el ambiente, los principales contaminantes derivados de la combustión que pueden presentarse en niveles nocivos en el hogar o lugar de trabajo son el humo de los aparatos de calefacción que tienen desperfectos o se utilizan de manera inadecuada. Los incidentes son en su mayor parte estacionales. Las emisiones de vehículos automotores o la proximidad a un garage (o un muelle de carga ubicado cerca de tomas de aire de ventiladores) pueden ser otras fuentes contaminantes.

Una variedad de partículas que actúan como irritantes o, en algunos casos, los carcinógenos, también pueden ser liberados durante la combustión. Aunque la ventilación defectuosa en los edificios de oficinas y otras estructuras no residenciales han generado problemas de combustión, la mayoría de los casos ocurre en el hogar o en actividades no relacionadas con el trabajo. Entre las posibles fuentes de contaminantes se encuentran los aparatos a gas que no funcionan correctamente o que se utilizan como fuentes de calor; chimeneas con mala ventilación, calderas, estufas de carbón o leña, calentadores de agua, secadoras de ropa a gas y calentadores de ambiente a gas o querosene mal utilizados o sin ventilación.

Los contaminantes gaseosos de las fuentes de combustión incluyen los llamados contaminantes atmosféricos prominentes —monóxido de carbono (CO), el dióxido de nitrógeno (NO₂) y dióxido de azufre (SO₂).

El monóxido de carbono produce asfixia. Una acumulación de este gas inodoro e incoloro puede dar lugar a una variedad de síntomas que derivan de la afinidad de los compuestos y su combinación con la hemoglobina, formando carboxihemoglobina (COHb) e interrumpiendo el transporte de oxígeno. Los ancianos, el

feto y las personas con enfermedades cardiovasculares y pulmonares son particularmente sensibles a los niveles elevados de CO. El cloruro de metileno, encontrado en algunos productos domésticos comunes, como en la pintura, puede metabolizarse para formar monóxido de carbono en combinación con la hemoglobina y producir COHb. Los tejidos con más necesidad de oxígeno “miocardio, cerebro y músculos que se ejercitan” son los más afectados. Los síntomas se parecen a la influenza e incluyen fatiga, dolor de cabeza, mareo, náuseas, vómitos, deficiencia cognoscitiva y taquicardia. La hemorragia retinal en el examen de fondo de ojos es un signo de diagnóstico importante, pero debe haber presencia de COHb y el diagnóstico no es exclusivo. Los estudios que incluyen la exposición controlada también han revelado que la exposición al CO acorta el tiempo de inicio de la angina en las personas que tienen cardiopatía isquémica y disminuye la tolerancia al ejercicio en aquellos con enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC).

Nota: Como la intoxicación por CO puede parecerse a la influenza, quien brinde atención a la salud debe sospechar cuando una familia entera presenta síntomas de intoxicación al inicio de la estación de calefacción y si los síntomas persisten a pesar del tratamiento médico y el tiempo.

*Tomado de American Lung Association / EPA Environmental Protection Agency / Consumer Product Safety Commission / American Medical Association.
Fuente: AMBIENTE ECOLOGICO WWW*



TRANSPORTE Y MANIPULACION DE ENVASES Y RESIDUOS PELIGROSOS

ETIQUETADO E IDENTIFICACIÓN DE LOS ENVASES

Todo envase de residuos peligrosos se encontrará correctamente etiquetado (indicación del contenido) e identificado. La identificación incluye los datos del Fabricante y la fecha final de llenado del envase.

MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES DURANTE EL TRANSPORTE Y MANIPULACIÓN DE RESIDUOS

A continuación se enumeran una serie de medidas preventivas básicas sobre seguridad y salud, para que el transporte y manipulación de residuos peligrosos se realice por el Transportista Autorizado sin perjuicios para la salud humana y el medio ambiente. Dichas medidas son las siguientes:

- Al manipular los envases de residuos, se aplicará el máximo nivel de protección en caso de desconocer exactamente las propiedades y características del producto a trasladar. Si se tienen dudas acerca de la naturaleza del producto o la utilización de los equipos de protección individual, se consultará al Responsable

de Laboratorio que corresponda.

- En ningún caso se manipularán envases de residuos en los laboratorios sin la supervisión del correspondiente Responsable de Laboratorio.

- El transporte de los envases de residuos se realizará siempre que sea posible mediante

medios mecánicos de carga, que en el caso de ser motorizados la energía utilizada será eléctrica, y



MUY BLANDOS. SOLO POR DENTRO.
CONWORK
CALZADO DE SEGURIDAD

4480.2100
www.conwork.net

la zona dispuesta para el transporte de los envases se encontrará completamente ventilada y aislada de cualquier foco de ignición.

- Queda totalmente prohibido fumar y/o comer durante la manipulación y transporte de residuos.

- Siempre que sea posible, los envases se depositarán en el suelo para prevenir posibles caídas. En cualquier caso no se almacenarán a más de 170 cm de altura.

- Se evitará el contacto directo con los productos químicos. En cualquier caso durante todo el proceso de transporte y manipulación de residuos, deberán utilizarse los siguientes equipos de protección individual, dependiendo de encontrarse en la circunstancia 1 ó 2 a continuación indicadas:

1. En condiciones normales:

- o Guantes contra riesgos mecánicos, químicos y biológicos.

- o Protectores oculares con montura universal, contra la proyección de salpicaduras.

- o Calzado de seguridad (incluyendo protección contra productos químicos).

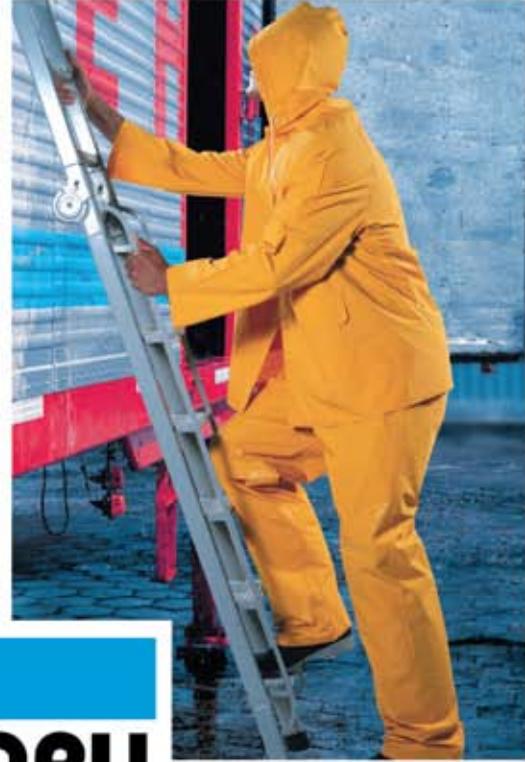
- o Mono contra productos químicos.

2. En caso de vertido accidental: Los equipos anteriores más: Equipo de Protección Respiratoria con filtro mixto Contra Gases y Vapores Orgánicos e Inorgánicos, SO₂, NH₃ y partículas.

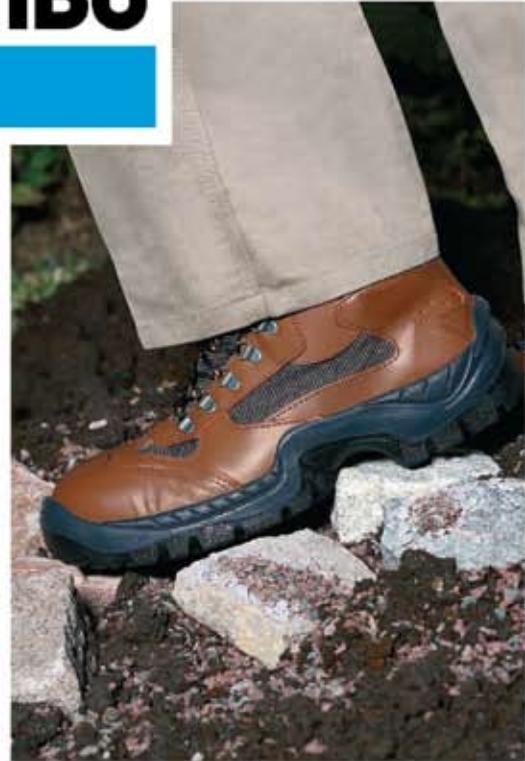
Fuente: Universidad de Alicante. España



SIMBOLOS DE PELIGRO		CARACTERISTICAS DE LOS RESIDUOS PELIGROSOS
	T Tóxico	Las sustancias y preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea en pequeñas cantidades puedan provocar efectos agudos o crónicos e incluso la muerte.
	T+ Muy Tóxico	Las sustancias y preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea en muy pequeña cantidad puedan provocar efectos agudos o crónicos e incluso la muerte.
	C Corrosivo	Las sustancias y preparados que, en contacto con tejidos vivos puedan ejercer una acción destructiva de los mismos.
	F Facilmente Inflamable	Las sustancias y preparados que: 1. Que puedan calentarse e inflamarse en el aire a temperatura ambiente sin aporte de energía, o 2. Los sólidos que puedan inflamarse fácilmente tras un breve contacto con una fuente de inflamación y que sigan quemándose o consumiéndose una vez retirada dicha fuente, o 3. Los líquidos cuyo punto de ignición sea muy bajo, o 4. Que, en contacto con el agua o con el aire húmedo, desprendan gases extremadamente inflamables en cantidades peligrosas.
	F+ Extremadamente Inflamable	Las sustancias y preparados líquidos que tengan un punto de ignición extremadamente bajo y un punto de ebullición bajo, y las sustancias y preparados gaseosos que, a temperatura y presión normales, sean inflamables en contacto con el aire.
	N Peligroso para el medio ambiente	Las sustancias y preparados que presenten o puedan presentar un peligro inmediato o futuro para uno o más componentes del medio ambiente.
	E Explosivo	Las sustancias y preparados sólidos, líquidos, pastosos, o gelatinosos que, incluso en ausencia de oxígeno atmosférico, puedan reaccionar de forma exotérmica con rápida formación de gases y que, en determinadas condiciones de ensayo, detonan, deflagran rápidamente o bajo el efecto del calor, en caso de confinamiento parcial, explotan.
	O Comburente	Las sustancias y preparados que, en contacto con otras sustancias, en especial con sustancias inflamables, produzcan una reacción fuertemente exotérmica.
	Xn Nocivo	Las sustancias y preparados que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea puedan provocar efectos agudos o crónicos e incluso la muerte.
	Xi Irritante	Las sustancias y preparados no corrosivos que, en contacto breve, prolongado o repetido con la piel o las mucosas puedan provocar una reacción inflamatoria.
		Riesgo Biológico. (Virus, Bacterias, etc.)



ombu



www.ombuindumentaria.com.ar

Workwear
Santista
(011) 5199-9300

LA FUENTE DE VENTAJAS COMPETITIVAS



Por Lisandro Sosa

Licenciado en Administración de Empresas, Postgrado en Dirección y Administración Estratégica. Director de SQL Consultora

Las épocas de transición fueron complicadas en todos los ciclos de la humanidad. Podemos identificar diferentes periodos de cambios trascendentales a lo largo de la historia de la civilización.

Veamos la primer transición, del hombre cazador – recolector al hombre agrícola. El primero salía todos los días de la vida a cazar y recolectar alimentos para el sustento de su familia, el agricultor hace surcos en la tierra y siembra semillas. Eso le da 50 veces más rinde que en el método anterior, por lo que el número de cazadores – recolectores se redujo en un 90%.

Luego viene la segunda transición, del agricultor casero a la época de las grandes fábricas, la era industrial. Se construyen grandes establecimientos productivos, con gente que aprende a producir, a especializarse y a producir en escala. Esas fábricas tienen una productividad 50 veces mayor que la agricultura casera, por lo que el número de estos agricultores familiares se reduce en un 90%.

Ahora bien, en nuestra época estamos inmersos en la tercera transición, que es de la era industrial a la era del conocimiento. ¿Puede ser el cambio tan drástico como en las anteriores transiciones? Es muy posible que así sea, en esta última transición hay situaciones que son realmente asombrosas, dentro de las cuales se

destaca el nivel de desaprovechamiento que las compañías dan a su capital humano.

Tengo un ejemplo que siempre suelo citar: una compañía muy importante de venta de piezas mecánicas, con enormes depósitos de almacenamiento, me invita a la inauguración de sus nuevas instalaciones, provistas de una tecnología superior en el manejo de inventarios. Cuando llego a la compañía, el despliegue realmente me asombra: robots que ordenaban los pallets de piezas, búsqueda de repuestos por banda magnética y todos los adelantos tecnológicos que se puedan pedir.

En la cena de inauguración estamos hablando con el dueño de esta compañía y le consulto sobre cómo está compuesta su estructura de Recursos Humanos y cómo es el manejo de los mismos. Sorprendentemente, el dueño me contesta: tenemos casi 200 empleados, pero no tenemos departamento de Recursos Humanos, tenemos un contador y su asistente, que liquidan los haberes, y un abogado, que nos asesora cuando tenemos que desvincular algún empleado.

¿Qué mejor ejemplo podemos tener de esta transición? Todos los adelantos tecnológicos, que se corresponderían con la era del conocimiento, con una administración de Recursos Humanos de la era industrial. ¿Qué

sería de esta compañía si realmente aprovechara el capital humano en su máxima expresión, teniendo en cuenta que no son solo operadores de máquinas, sino que tienen un cerebro, ideas, potencial que puede ser aprovechado en pos de mejorar el proyecto de la compañía?

El activo más valioso de las compañías del siglo 21 es su capital humano y la productividad de los mismos. Tratemos al capital humano de nuestra compañía como un ente completo, que no solo sirve para operar las máquinas, sino que tiene un cerebro, un conocimiento que puede potenciar las ganancias de la compañía.

La filosofía de motivación por medio de premios y castigos, la zanahoria y el palo (la zanahoria para alentar y el palo para castigar) ya no es necesaria en nuestra época. El empleado debe estar motivado por medio de su participación activa en la compañía. Tomando en cuenta sus ideas innovadoras y su colaboración, pasará a ser muy importante en los resultados de la misma. No tratemos a las personas como cosas y nos sorprenderemos de los resultados que obtendremos.

Potenciamos estas prácticas respecto del capital humano en nuestras compañías y los resultados serán similares a los producidos en las transiciones entre otras eras.

Fuente: Ser Humano y Trabajo



DESARROLLO PERSONAL: ¿Y USTED POR QUE TRABAJA?

Una aproximación antropológica o humanística al problema de la productividad debe comenzar por una pregunta sobre la finalidad que se busca al trabajar: Algunas personas lo hacen por la recompensa económica, pero otros encuentran en su trabajo una satisfacción en sí misma. Lo cierto es que para maximizar la productividad, es necesario adentrarse en la motivación de las personas al desempeñar una tarea.

Y también debemos descubrir si la finalidad o motivación que tienen es lo suficientemente valiosa como para mejorar la calidad y cantidad del trabajo, meta última de la productividad.

El hombre puede estar impulsado por varios tipos de motivación:

1) La motivación extrínseca: se encuentra relacionada con lo que el trabajador puede obtener de los demás con su trabajo. En principio, cuando las personas trabajan, buscan la propia subsistencia y el bienestar material. Sin embargo, por sorprendente que pudiera parecer, esta no es la mejor razón por la que se debe buscar la productividad. Es más, ni siquiera la aumenta (incluso, puede perjudicarla).

Cuando el trabajo se considera algo ajeno a la persona, una carga que hay que aceptar para obtener aquello que se desea, acaba por convertirse en un costo. Y, aplicando la ley según la cual todo costo debe minimizarse, el empleado se las arreglará para trabajar lo menos posible.

2) La motivación intrínseca: se re-



fiere a lo que se obtiene en sí, del trabajo mismo. Esta motivación es de un orden superior a la extrínseca porque el trabajo provee el medio más favorable para que cada persona desarrolle las mejores capacidades y despliegue todas sus opciones de crecimiento personal. En este caso, el trabajo resulta intrínsecamente motivador: Solo una cultura que haga valer los valores positivos del trabajo (no como medio para conseguir otra cosa, sino positivos por sí mismos) estará en condiciones de lograr una productividad cada vez más alta.

3) Motivación transitiva: se relaciona con lo que se puede aportar a los demás a través del trabajo. Aunque los bienes intrínsecos al trabajo mismo son efectivamente motivadores en la propia dinámica laboral, tienen un límite individual y necesitan ampliarse trascendiendo o traspasando su valor a otras personas. Las motivaciones transitivas, en cambio, mueven a trabajar en beneficio de los otros, de manera que el interés por el trabajo sale fuera de cada persona para volcarse en resultados sobre los demás.

4) Motivación trascendente: se refiere a la actitud del líder para desarrollar las potencialidades de sus

clientes y subordinados.

La clave que surge al contacto con las tres dimensiones de la motivación hasta ahora desarrolladas (extrínseca, intrínseca y transitiva), reside precisamente en la calificación moral del bien que se puede proporcionar a los demás cuando se trabaja con una motivación transitiva. Porque si los bienes o servicios que se proporcionan mediante el trabajo no responden a una necesidad o conveniencia de su naturaleza humana, entonces las motivaciones serán transitivas pero no trascendentes; serán a lo sumo intrascendentes y esto no es aliento ni motivación.

La motivación trascendente se orienta a satisfacer, en los otros, necesidades no demandadas. Trascender adquiere aquí un sentido nuevo: al beneficiar a otros, nos aventuramos a pasar por encima de nosotros mismo.

El líder trascendente es aquél que tiene como propósito la mejora de aquellos a quienes dirige y sirve. Busca, preferentemente, que las personas desarrollen todo su potencial y que interioricen la misión de la organización.

El líder empieza con el sentimiento natural del querer servir. Y, para ser consecuentes, esta motivación debería convertirse en otra más completa: mientras les sirvo, ¿esas personas son más capaces de servir a otros?.

*Jorge de la Vega
Primer Flauta Solista de la
Orquesta Estable del Teatro
Colón de Buenos Aires.*



EVALUACION INTERNA DE CONDUCTAS

ANALISIS COSTO - BENEFICIO DE LAS CONSECUENCIAS



Por: Psic. Mg. Kurt Goldman Zuloaga

La ejecución, mantención o inhibición de una conducta tiene a la base un análisis subjetivo de los "costos y beneficios" de las consecuencias para cada uno de estos casos. En este análisis, si los beneficios son mayores a los costos de una conducta o comportamiento, este se mantendrá en el tiempo por simple retroalimentación positiva. Sin embargo, la evaluación al ser subjetiva queda expuesta a un grado de error o de eventuales desviaciones a los estándares, los que al producirse en un ambiente laboral puede aumentar la probabilidad de ocurrencia de accidentes.

Palabras clave: costo, beneficio, seguridad, prevención, conducta, riesgo, prevención, retroalimentación, modificación.

Todas nuestras conductas están determinadas por el resultado de una evaluación interna que el sujeto hace del entorno (y sus activadores) y de sus eventuales consecuencias. Es decir, la conducta está supeditada a la evaluación de sus costos y beneficios. Si los beneficios que traerá la consecuencia de una conducta son mayores (para la persona y su entorno) a los costos asociados de emitirla, entonces la conducta tiende a mantenerse, ya que recibe una fuente de retroalimentación en si misma (beneficios).

Sin embargo, como la reflexión previa a la emisión de una conducta es subjetiva, dado que cada uno de nosotros evalúa el entorno desde nuestras vivencias, intereses, motivaciones y expectativas, entonces sumamos al análisis la posibilidad de que existan distintas versiones o definiciones de

lo que se podría considerar como "costo" o "beneficio". Para efectos prácticos entonces podemos decir que existirá un "costo real" y un "costo percibido" del atender los activadores, así como un "beneficio real" y un "beneficio percibido" de las consecuencias.

El "costo real" es aquel costo factible de ser medido o cuantificado, observado y concensuado por más de un observador, mientras que el "costo percibido" es el nivel de "pérdidas" que la persona "siente" en una situación determinada al seguir un activador.

Por ejemplo, si dos personas perderan un billete de \$100 pesos, cabe la posibilidad de que una de ellas no le dé importancia al hecho, ya que su valor comercial (costo real de pérdida) es poco significativo, aun cuando la otra persona pueda literalmente "sufrir" por perder un objeto que para él tiene un alto contenido emocional y significativo, porque fue su primer billete o por otros motivos (costo percibido de pérdida).

Como podemos ver, la pérdida "objetiva" en el ejemplo anterior es la misma en ambos casos ante la mirada de un observador externo. Sin embargo, las pérdidas "percibidas" (subjetivas) son distintas, por lo que en este caso es posible hablar de "costos percibidos".

Lo mismo ocurre con los beneficios. Existen beneficios reales y percibidos. En este caso, por ejemplo, para un trabajador recibir una beca de estudios para sus hijos puede ser un gran beneficio (beneficio percibido), aun cuando el monto real de la beca

(beneficio real) sea poco significativo ante los ojos de un tercero.

Lo "real" en estos casos está determinado por aquello que es intersubjetivo, socialmente aceptado o factible de ser comparado con alguna métrica estándar validada. Lo "percibido" es subjetivo y determinado por la valoración personal de cada persona.

Una persona que logra un bono de producción (beneficio real) menor al esperado (beneficio percibido como insuficiente), aun cuando para conseguirlo tuvo que trabajar duro (alto costo percibido) o cumplir simplemente los estándares según su jefe (costo real). En este ejemplo el trabajador obtuvo un beneficio real, pero es menor al monto que él considera justo, subvalorándolo. Siguiendo con este ejemplo, el sujeto puede evaluar que el bono obtenido es menor (bajo beneficio percibido) que los esfuerzos desplegados para alcanzarlo (alto costo percibido), por lo que piensa que no vale la pena mantener el nivel de desempeño.

O sea, alto costo percibido v/s bajo beneficio percibido = disminución desempeño.

Cuando exigimos mejores desempeños en el trabajo, pero no los recompensamos debidamente, generamos en el trabajador la sensación de que el costo percibido aumenta por sobre los beneficios reales, impactando en la motivación y finalmente en el desempeño de manera contraria a la que se esperaba. Lo mismo ocurre cuando se requiere que las personas implementen cambios en sus unidades de negocios, los que no son exitosos si el cambio constituye un

alto costo para las personas (generalmente costo percibido, ya que es un ámbito de clima laboral o de percepciones).

Cuando una conducta tiene consecuencias cuyo beneficio percibido es alto, esta se mantendrá en el tiempo. Pero no nos engañemos, esto no significa que esta conducta sea ajustada a estándar y muchas veces suele ser una conducta insegura o de baja calidad y productividad.

Cruzar la calle, por ejemplo, por una zona no apta tiene un riesgo potencial alto de atropellamiento (alto costo real). Sin embargo, mucha gente cruza en dicho sector porque le es más cómodo, menos cansador y más rápido que cruzar por la pasarela que se encuentra a 50 mts (alto beneficio percibido). Esto configura una sensación "percibida" de que los costos antes mencionados son mayores a los beneficios de actuar con seguridad.

○ sea, alto beneficio percibido v/s bajo costo percibido = mantención de la conducta emitida.

Lo anterior determina un potente activador de conductas, que lleva a las personas a subvalorar el riesgo y sobredimensionar las propias habilidades. Resultado: la gente cruza la calle por donde no debe.

Todo lo dicho respecto de los ejemplos nos indica que la persona, previo a realizar una conducta, evalúa el entorno, las consecuencias, los antecedentes basados principalmente de su experiencia y toma una decisión valorada desde los beneficios a obtener v/s sus costos. Como todo este proceso lo realiza la persona desde su particular subjetividad, entonces las decisiones se realizan en el ámbito de lo "percibido" y no de lo real, decisiones descabelladas, por cierto, desde la mirada externa de un tercero.

Incluso las personas pueden asumir "costos reales" en la medida que valora las consecuencias de sus actos como beneficios percibidos mayores, ya sea a largo plazo, en términos de montos de recursos o por ser intereses y motivaciones superiores o éticas. Esto se ve reflejado en varios ejemplos:

El corredor de fórmula 1 que, aun cuando ha chocado varias veces vuelve a conducir coches de carrera.

El activista ecológico que va preso constantemente por defender bosques nativos o caza de animales en vías de extinción.

El delincuente que asume las penas de cárcel por algunos meses, conciente de que lo que gana estafando es "más" de lo que puede ganar trabajando, y también que la pena transitoria de cárcel no es un castigo significativo.

La persona que sigue cruzando la calle aun cuando ya fue atropellado levemente un par de veces, porque permite llegar antes al trabajo.

El jefe que permite que sus trabajadores ejecuten tareas de manera imprudente porque conlleva mayor producción.

La persona que subvalora una quemadura en la mano por querer trabajar sin guantes porque es más cómodo.
○ sea, alto beneficio percibido v/s bajo costo percibido = mantención de la conducta emitida.

JARVIS
ARGENTINA S.A.I.C.

GUANTES DE MALLA DE ACERO INOXIDABLE

6 Gamas de artículos de protección metálicos:
Guantes CHAINEXTREME.
Guantes CHAINEXTRA.
Guantes CHAINEX con cinta de plástico y con cinta de nylon.
Delantales CHAINEX.
Delantales LAMEX.

VENTA Y REPARACION para la Industria de:
CUERO / PLASTICO / TEXTIL / CARTON / PESCA / CARNE

Luis María Drago 2685 (1852), Burzaco, Buenos Aires, Argentina
Tel./Fax: 4238-0010 / 4238-6323 / 4299-3644 / 4299-4991 / 5083-1522 / 5083-1527

Suena extraño pensar que ocurren estas cosas, principalmente porque escapan del estándar de comportamiento social (u organizacional) y sobretodo porque la valoración la realiza un externo. Sin embargo la formula es clara: cuando las consecuencias traen "beneficios percibidos" mayores a los "costos percibidos" se mantiene la conducta. Claramente entonces, si queremos desarrollar cambios en el comportamiento de las personas, estas tendrán que percibir que sus consecuencias tienen costos mayores a los beneficios.

No vamos a obtener resultados óptimos, tanto en prevención como en otras disciplinas, si tratamos de enseñar a los trabajadores a identificar costos reales de sus consecuencias, si estos no le hacen sentido a la persona. Es como tratar de conmovir a través de los datos, cuando en palabras de R. Nixon "...se ha de convencer por la razón y conmovir por la emoción". Esto explicaría el fracaso de algunas intervenciones en seguridad que involucran a personas.

Aumentar la percepción de costo, junto al aumento de la percepción de beneficio son las claves para realizar control conductual en los trabajadores. Pero ello requiere que los líderes conozcan cuales son las fuentes de motivación, los intereses y expectativas de cada colaborador en la empresa. Además requiere que la organización tenga definidos los distintos estándares de comportamiento de acuerdo a las funciones que desempeña el sujeto, sobre los cuales se podrá determinar el grado de desviación y sus eventuales costos, junto a los beneficios de su ajuste o a la ejecución de desempeños sobresalientes.



RECOMENDACIONES PARA LA PREVENCIÓN CARDIOVASCULAR



- No fume. El tabaquismo es un factor de riesgo asociado que aumenta el daño cardiovascular.

- Reduzca al mínimo el consumo de alcohol. Si va a tomar alguna bebida alcohólica, hágalo con moderación. No más de 2 copas de vino o 2 porrones de cerveza al día.

- Manténgase físicamente activo. Caminar, nadar o andar en bicicleta 20-30 minutos al menos 4-5 veces por semana.

- Mantenga el peso corporal adecuado. Si tiene sobrepeso u obesidad, establezca un plan, de acuerdo con su médico, para lograr el peso ideal de la manera adecuada.

- Utilice aceite de oliva para cocinar los alimentos, en caso de sobrepeso, con moderación.

- Consuma 2 ó más raciones al día de verduras y hortalizas, una de ellas como mínimo cruda, por ejemplo, en ensalada.

- Tome 2-3 piezas de fruta al día, incluyendo zumos naturales frescos.

- Consuma legumbres al menos 3 veces por semana.

- Consuma pescado o marisco al menos 3 veces por semana. Una vez como mínimo, pescado azul.

- Coma frutos secos al menos una vez por semana, en caso de sobrepeso, con moderación.

- Consuma con mayor frecuencia carnes blancas (ave sin piel y/o conejo), en lugar de carnes rojas, embutidos u otra carne procesada (hamburguesas, salchichas, albóndigas).

- Limite, a una vez por semana, el consumo de los siguientes alimentos o bebidas: Nata, manteca o margarina, bebidas azucaradas (refrescos), repostería, papas de bolsa (chips) o similares y alimentos

o platos precocinados.

- No use el salero en la mesa y utilice el mínimo de sal en la preparación.



Fuente: Ibermutuamur-Corporación Mutua. España



VELOCIDAD PRECAUTORIA

En el contexto del manejo en caminos públicos, la ley 24.449 (Ley de Tránsito) establece velocidades máximas y mínimas de circulación para determinadas vías. Es así como distintos cursos, charlas y publicidades ponen en nuestro conocimiento, sin necesidad de remitirnos a dicha Ley, que las velocidades máximas de circulación en calles es de 40 Km/h, en avenidas 60 km/h, etc.

Sin embargo, poco se conoce acerca del Artículo 50 de dicha Ley, que establece lineamientos adicionales a las velocidades máximas y mínimas. En el Segundo Capítulo, denominado "Reglas de Velocidad" se lee:

ARTICULO 50.- VELOCIDAD PRECAUTORIA. El conductor debe circular siempre a una velocidad tal que, teniendo en cuenta su salud, el estado del vehículo y su carga, la visibilidad existente, las condiciones de la vía, el estado del tiempo y densidad del tránsito, tenga siempre el total dominio de su vehículo y no entorpezca la circulación. De no ser así deberá abandonar la vía o detener la marcha.

Haciendo uso del sentido común se entiende que no incurrimos en falta mientras nos mantengamos dentro de los márgenes de velocidad mínima y máxima. Sin embargo, hay factores condiciones, como podrían ser: visibilidad muy



comprometida (excesiva niebla, lluvia), malas condiciones del camino (pozos, charcos de agua), mal estado del vehículo (cubiertas muy desgastadas, ausencia de iluminación) entre otras, que ciertamente limitan nuestra capacidad de mantener el control del rodado y una conducción segura. Es por eso que debemos tomar en cuenta no sólo los parámetros establecidos por la Ley, sino que hay que realizar un simple ejercicio crítico para determinar cuando están dadas las condiciones para circular adecuadamente. Por

ria. Entonces las posibilidades de vernos envueltos en un suceso accidental aumentan por no tener en cuenta los factores condicionantes (en este caso, el mal estado del camino).

Sin embargo, la cuestión no termina en el exceso de velocidad. Así como los límites expresan un margen máximo, expresan un mínimo que debe ser respetado con igual rigor. En la Ciudad de Buenos Aires es muy común ver vehículos circulando a velocidades inferiores a la mínima, sobre todo en avenidas. Este hecho, aunque parezca insignificante, acarrea todo tipo de dificultades, desde demoras en el tránsito hasta posibilidades de choque.

En la República Argentina existe jurisprudencia relacionada con la



ejemplo, si encontramos una ruta llena de baches, al circular a 100 Km/h. no incurriríamos en falta alguna. Sin embargo, estaríamos ignorando la Velocidad Precauto-

Velocidad Precautoria. Es por eso que compartimos esta información con nuestros lectores para que sea tenida en cuenta.



CALIDAD DE VIDA ES CALIDAD DE TRABAJO Y VICEVERSA



Por: Rubén Darío De Lisa
Vº Congreso de Prevención y Asistencia de la Drogadependencia Internacional - Córdoba – Argentina

Si bien el consumo de alcohol y otras drogas es una práctica que ha estado presente en la vida de las personas durante la mayor parte de nuestra historia, es real que en los últimos años su uso ha ido adquiriendo dimensiones preocupantes, con características de pandemia y considerable baja en las edades de inicio exploratorio.

Es imposible que esta dinámica social no se traslade a los escenarios laborales, por cuanto estos ámbitos están conformados por personas que proyectan en ellos sus alegrías, sus preocupaciones y sus hábitos, contaminando la realidad laboral. El consumo de alcohol y/o drogas por parte de los trabajadores afecta absolutamente todas las instancias de la organización, del individuo, de la familia y de la sociedad.

La promoción del consumo

El alcohol en particular es una de las drogas más antiguas conocidas por el hombre y, para muchos, la más empleada. Una de las características que más nos iguala a los seres que habitamos este planeta es que su uso y abuso no distingue países (en desarrollo o desarrollados), regiones, razas y culturas. Lo ingieren cada vez más personas y crece la cantidad consumida per cápita. A su vez, asistimos a la aparición en el mercado de mayor variedad de be-

bidas alcohólicas, con aumento de la promoción de mezclas cada vez más explosivas. Celebraciones, comidas, festejos, ocio, negocios, trabajo; toda nuestra sociedad parece estar impregnada por una cultura alcohólica que ha pasado a formar parte de nuestro folklore.

En algunos bares de Rosario es cada vez más promocionado el "after office", donde hacen una parada los trabajadores luego de cumplidas sus tareas y previo regreso a

casa. Aproximadamente a las 19.00 hs acontece el "happy hour" (2x1 de tragos). En ciertos casos esta actividad va modificando costumbres, por cuanto estos trabajadores comienzan a llegar a sus casas más tarde de lo habitual, y en ocasiones continúan con actividades celebrativas después de haber hecho una "buena base", alargando su día en detrimento de su descanso reparador.

Algunos números que dan cuenta de nuestra realidad:

- Más de un millón de argentinos consumió marihuana al menos una vez en su vida y otros 400.000 cocaína, de acuerdo con una investigación del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).
- Según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) el 70 % de los consumidores de alcohol y otras drogas tienen trabajo.
- El responsable de la Oficina de Prevención y Lucha Contra la Drogadicción de las Naciones Unidas para el Cono Sur, destaca que el 10 % de los trabajadores se droga, y que este número se incrementa si tenemos en cuenta el consumo de alcohol.
- La Subsecretaría de Atención a las Adicciones de la Provincia de Buenos Aires (SADA) en su informe publicado en diario





Clarín (23/05/05) destaca que la droga y el alcohol son responsables directos e indirectos del 37 % de los accidentes de trabajo.

- En otro informe esta misma subsecretaría (SADA) expresa que las tasa más altas de abuso de alcohol se sitúan en los grupos que tienen entre 18 y 25 años de edad. En este mismo trabajo se hace particular mención sobre el grupo de los menores de 18 años donde se refleja que 3 de cada 10 jóvenes abusan del alcohol. En última instancia los dos grupos observados podría decirse que constituyen una nueva generación de futuros trabajadores, si es que ya no pertenecen a la fuerza laboral.

- Según la Superintendencia de Riesgos de Trabajo en el año 2004 se accidentaron 414.559 trabajadores, lo que representa aproximadamente 2 accidentados por minuto. Los accidentes fatales fueron 718. Hubo 70.514 accidentes más que en 2002 y por las licencias médicas de estos trabajadores se perdieron 7.748.171 jornadas de trabajo. Significa que por cada 14 trabajadores asegurados 1 sufrió un accidente laboral. Se estima que este número se duplica cuando tenemos en cuenta los trabajadores no asegurados debido a la mayor precariedad de las condiciones laborales.

Crisis económico - laboral

Los grandes cambios producidos en la economía Argentina en los años 90 afectaron directamente el mercado laboral. El Gran Rosario sufrió

esas modificaciones y experimentó una de las tasas de desocupación más altas del país. La permanencia de esta tendencia durante varios años dejó a la población expuesta a una situación de desempleo estructural con devastadores efectos de exclusión social.

Esta experiencia produjo en los trabajadores un proceso profundamente desintegrador; ya que está ligado directamente a la pérdida de status social, desvalorización personal, dificultad para conservar lo que tanto costó adquirir a lo largo de la vida y el sentimiento de inestabilidad respecto del futuro de sus hijos.

Estos cambios a su vez provocaron modificaciones en las estructuras familiares, que en muchos casos transformaron los roles de varones y mujeres. Cambios en la administración del presupuesto familiar y en la división del trabajo hogareño donde el hombre tuvo que asumir responsabilidades domésticas y las mujeres en muchos casos hacerse cargo del sostén económico.

Si bien la desocupación genera depresión en hombres y mujeres, en los varones se potencia, pues la falta de trabajo pone en crisis su identidad masculina por aquel mandato cultural de ser proveedor en el hogar como muestra de su masculinidad.

La desocupación llegó a su pico más alto en mayo de 2002, trepando al 24,3 % en el aglomerado rosarino. De ese porcentaje, el grupo más desfavorecido es el constituido

por los jóvenes de 20 a 28 años (28,8%).

Producto de esta crisis las consultas psiquiátricas aumentaron casi un 300% en el primer trimestre del año 2002, prevaleciendo las crisis de angustia como consecuencia del colapso económico, el desempleo y la incertidumbre en la continuidad laboral, según un informe de la Asociación de Psiquiatras Argentinos (APSA).

Nuestra experiencia

Existe un imaginario social que vincula a los consumidores de drogas con: juventud – marginalidad – delito – desocupación. Asimismo se tiene una imagen muy negativa del consumidor de drogas ilegales, como alguien perjudicial para la sociedad. Sin embargo esto no tiene base real.

En particular, la idea más representativa acerca de una persona alcohólica es la de aquel vagabundo que deambula en estado de ebriedad, sin embargo este grupo es un porcentaje ínfimo en relación con la gran mayoría de alcohólicos que viven con sus familias, tienen trabajo y llevan una vida "aparentemente normal".

El correr de los años nos enseñó que los drogadependientes no responden a ningún estereotipo social: los hay jóvenes y adultos, desocupados y ejecutivos, pobres y con nivel socioeconómico alto.

Lo que sí pudimos observar es una característica común muy particu-

lar, que es la tendencia de estos individuos a negar la existencia del problema, por lo tanto no suelen buscar ayuda. Lo cual dificulta la detección temprana de consumos problemáticos, y la prevención de las consecuencias perjudiciales. Generalmente son las repercusiones laborales negativas las que llaman la atención de los servicios médicos de la organización, más que la consulta voluntaria del propio trabajador.

Históricamente la detección de casos de abuso de sustancias dentro del mundo laboral estuvo vinculada a las personas con problemas crónicos con el alcohol, a las cuales se les hace embarazoso ocultar su situación. Las cosas se mantienen como están y cuando la persona con problemas sobrepasa el límite de aguante del jefe o supervisor, en el mejor de los casos se le asignan tareas en puestos tranquilos, escondidos, de menor riesgo y responsabilidad posibles, "le hacen un favor", en otros casos "cortan por lo sano", el despido o el "retiro voluntario". Ninguna de las opciones resultan de gran ayuda para un individuo inmerso en esta problemática.

Durante años nuestra práctica clínica tuvo la mirada enfocada en un solo lado de la escena laboral: trabajadores con problemas con el alcohol y otras drogas que buscaban ayuda profesional ante una situación que, en algún punto, comenzaba a molestar en su vida cotidiana.

Por un lado, las personas que necesitan modalidades terapéuticas con mayor contención, esto es, internación o centros de día de jornada completa, son individuos que con frecuencia están fuera del sistema productivo. En determinado momento de sus tratamientos, el proceso de reinserción social comprende, entre otras cuestiones de la planificación de sus proyectos

de vida, la búsqueda de empleo. En este punto aparece una gran dificultad que en ocasiones pone freno al proceso evolutivo registrado hasta ese momento: la inserción laboral no se logra, tal vez por la juventud e inexperiencia laboral, por falta de formación educativa, baja capacitación en oficios o por provenir de familias donde no transitó la cultura del trabajo (registramos antecedentes de jóvenes que constituyen la tercera generación de la familia que no atraviesa la experiencia del trabajo formal), y por muchas otras razones.

Por otro lado, las personas que se encuentran bajo tratamiento en modalidades ambulatorias, son individuos que aún pueden sostener algunas responsabilidades como por ejemplo el trabajo. Es frecuente escuchar que estas personas durante las entrevistas de admisión acusen dos grandes preocupaciones: su creciente malestar subjetivo y su percepción del riesgo de perder el trabajo. En este sentido hay que destacar que, mayoritariamente, existe una clara conciencia de los consultantes sobre las consecuencias terribles que conllevaría la pérdida del empleo, circunstancia que puede ser visualizada como catastrófica y determinante para complicar más aún sus vidas. Aquí se puede acordar que la posibilidad de perder el trabajo actúa como buen motivador para solicitar tratamiento.

Entonces, aquellos que no están insertos en el sistema productivo, al querer incorporarse a éste encuentran grandes dificultades, que pueden derivar en frustración, desgano y en los peores casos hasta recaídas. La gente que sí tiene trabajo, está preocupada por no perderlo y de allí que organiza su vida laboral en función de una serie de laberintos (excusas, subterfugios) ex-

plotando su vena más actoral para poder disimular cuando aparece la disfuncionalidad en su tarea.

Contrariamente a la creencia de que las personas con problemas con el alcohol y otras drogas prefieren permanecer en inactividad podemos concertar que el trabajo funciona para ellos como para el resto de las personas que no están inmersas en la problemática como eje vertebrador y representa mucho más que un simple medio de subsistencia material. La actividad laboral organiza las estructuras sociales, es una importante fuente de satisfacción personal, proporciona status y prestigio social, ofrece identidad y brinda oportunidad para el desarrollo de aspiraciones, proyectos, conocimientos, habilidades e interacción grupal.

Las funciones positivas del trabajo son generadoras de bienestar psicosocial. Ahora bien, cuando los trabajadores hacen uso y abuso de sustancias psicoactivas puede ocurrir que el trabajo comience a ser disfuncional psicosocialmente y no suceda tal adaptación y/o desarrollo integral del individuo. También la dificultad de trabajar o las condiciones precarias de trabajo producen situaciones de riesgo de inadaptación laboral primero y social después.

Sostenemos firmemente que el trabajar en buenas condiciones es sinónimo de ganar calidad de vida.

A modo de conclusión

Resulta casi imposible no toparse diariamente con estas dificultades en los ámbitos laborales, mirar para otro lado no mejora la situación, las políticas persecutorias y represivas no han surtido gran efecto. Crisis económico-laborales, violentas modificaciones en las estructuras familiares, jóvenes abusadores de alcohol y otras drogas, naturalización del consumo debido al aumento

de la tolerancia social, cultura tóxica, presión social, etc. Se juntaron las peores condiciones que tienen que ver con la demanda y las mejores condiciones de la oferta de alcohol y drogas.

El problema está instalado y es necesario intervenir anticipadamente, es de vital importancia sensibilizar y concientizar a los responsables de las áreas de RR.HH, medicina del trabajo y/o seguridad e higiene sobre el invalorable beneficio de actuar preventivamente, para luego formar agentes preventivos. Muchas empresas nos derivan a la institución para tratamiento a sus recursos humanos cuando éstos ya no pueden ocultar su situación. En este punto lo más probable es que el proceso adictivo lleve varios años de evolución, con todas las dificultades de un problema cronificado y la compleja tarea terapéutica que conlleva.

Difícilmente alguien pueda pedir ayuda si no cuenta en su lugar de trabajo con un programa adecuado, que le asegure al trabajador que el blanqueo de su situación no será castigado sino abordado como cualquier otro problema de salud, y que el tratamiento de ese problema será avalado por la empresa y el gremio.

Se impone el trabajo conjunto, empresa, gremio y trabajador para poder formular políticas eficaces en materia de drogas y alcohol, aprovechando la inmejorable posibilidad de realizar tareas de prevención y promoción de la salud dentro del ámbito del trabajo, que se presenta como un lugar idóneo para intervenir, por cuanto existe una población homogénea, posibilidad de ejecutar acciones a largo plazo que permiten la detección precoz y seguimiento de los casos detectados y la motivación para el trabajador que constituye hacer un tratamiento ante la posibilidad de perder el empleo.

Sostenemos desde nuestra labor y en concordancia con el repertorio de recomendaciones prácticas de la O.I.T, que los problemas con el consumo de alcohol y otras drogas se deben considerar como problemas de salud y en consecuencia tratarse como cualquier otro problema de salud en el trabajo y estar dentro del alcance de los servicios de salud.

Los problemas relacionados con el alcohol y otras drogas representan una amenaza para la salud del trabajador, y por ende, a la salud de las organizaciones. Teniendo en cuenta la salud del trabajador como valor fundamental se verán beneficiadas todas las partes involucradas: la empresa, el trabajador, su familia y la sociedad toda.



SISTEMAS CONTRA INCENDIO

- **INSTALACIONES
LLAVE EN MANO**
- **AUDITORÍA**
- **MANTENIMIENTO**
- **INGENIERÍA Y PROYECTOS**



Instalador
Certificado
IRAM 3501



Damianich & Sons

sistemas contra incendio **desde 1945**



**Bombas
FAIRBANKS
Controladores
METRON
UL - FM
Representantes exclusivos**

**Teodoro García 1875 / 87
(1704) Buenos Aires - Argentina
Tel.: +5411 44882478 / 1296
info@damianich.com**

**Sucursal Mendoza
tel.: + 0261 4294078
mendoza@damianich**

www.damianich.com

EXCELENCIA EN CALIDAD Y CONFIABILIDAD

COMO CREAR UNA EMPRESA LIBRE DE ESTRES LABORAL



Evaluar los factores psicosociales en el trabajo. Es difícil mejorar una situación sin diagnosticarla. Actualmente se dispone de métodos científicamente validados para medir los factores psicosociales en el trabajo. La evaluación de los factores psicosociales constituye la base para el diseño de programas de mejora.

- Garantizar el respeto a la dignidad de cada empleado.
- Asegurar que la responsabilidad laboral es acorde con la capacidad del trabajador: planificar racionalmente las cargas de trabajo.
- Dotar al trabajo de autonomía: dar a los trabajadores la oportunidad de participar en decisiones y acciones que afectan a sus trabajos; darles la oportunidad de organizarse mejor.
- Dotar de contenido el trabajo: definir claramente las funciones y responsabilidades del trabajador; asegurarse de que el trabajador sabe qué es lo que hace y por qué es importante.
- Dotar de oportunidades de desarrollo: promover y diseñar trabajos que estimulen y den la oportunidad al trabajador del empleo de sus habilidades.

- Proporcionar formación, apoyo y supervisión.
- Mejorar la comunicación.
- Optimizar los beneficios de las relaciones sociales entre los trabajadores: no obstaculizar innecesariamente el potencial del lugar de trabajo como escenario en el que desarrollar relaciones humanas; favorecer el trabajo en equipo.
- Facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal.



Construimos futuro

formando equipos de trabajo
comprometidos en la Seguridad y
el cuidado del Medio Ambiente.

Obras industriales
Construcción de ductos
Minería
Obras viales

Servicios para la industria
del petróleo y el gas
Ingeniería
Obras civiles



CONTRERAS

www.contreras.com.ar

LA VISTA Y EL MANEJO



Hay muchos factores que pueden afectar a la visión, tanto las condiciones físicas de cada persona, como el grado de fatiga o la atención.

El siguiente artículo es el primero de una serie abocada a resaltar la importancia de la vista, comenzando por determinar la importancia de una visión adecuada y el papel fundamental de la fatiga visual en el desempeño al manejar.

La conducción es una actividad neuromotora que está guiada por la visión, esto significa que todo aquello que pueda afectar a la percepción visual, tendrá una gran repercusión en la conducción, en la capacidad reactiva y, al final, en todo lo que supone adoptar unas medidas de seguridad idóneas para este fin”, explica el doctor Carlos Vergés, director del departamento de Oftalmología del USP Institut Universitari Dexeus.

Para tener una visión correcta es necesario que no haya ninguna enfermedad en los ojos. Los problemas más frecuentes en cuanto a visión son los que conocemos como trastornos de refracción: miopía, hipermetropía y astigmatismo.

Por ejemplo, en España unos 21 millones de personas padecen alguno de estos trastornos, siendo el más habitual la miopía. En estos casos es importante corregir el defecto óptico para no perder visión y descartar la presencia de otras enfermedades, como las cataratas o una degeneración retiniana por diabetes.

Aun así, en determinadas patologías o cuando existe un alto grado de miopía (superior a 8 dioptrías) es posible que las gafas no lo corrijan al cien por cien, aunque el paciente tenga la sensación de ver bien. Este es un punto importante, ya que “en muchas ocasiones estamos asumiendo un riesgo elevado al conducir un vehículo, sin ser conscientes de ello, debido a que nuestras condiciones de visión no se adecuan a la velocidad con que estamos circulando”, “Un déficit visual cuantitativo por unas gafas que no están actualizadas, es decir que la graduación no es la correcta o el estado de los cristales no es el idóneo, supone una merma importante en aspectos cualitativos como el cálculo

de distancias, fundamental en un adelantamiento”.

Otro aspecto a tener en cuenta son las operaciones en los ojos. En este sentido, cabe destacar que una persona que se ha sometido a una intervención de cataratas o miopía, aunque recupere su visión cuantitativa, durante un tiempo puede tener un deterioro en sus condiciones visuales cualitativas, como por ejemplo: un mayor grado de deslumbramiento o la presencia de halos en torno a las luces o faros., Esto puede ocasionar un descenso en el margen de seguridad e incrementar el riesgo de sufrir un accidente.

Un hecho del que no se informa de manera conveniente es que después de una cirugía refractiva en los ojos hay una suspensión de conducir durante seis meses. Tras este tipo de cirugía, se necesita un tiempo para que se lleve a cabo el proceso de cicatrización. Para algunos expertos este es un tema que se debe revisar, ya que no son necesarios seis meses para recuperarse. Con menos de ocho dioptrías se recupera bien la visión y en unas tres semanas ya se puede estar en condiciones de conducir.

Edad y fatiga

Además de los factores mencionados hasta ahora que están más relacionados con la visión y los problemas oculares que se puedan tener, existen otras condiciones que pueden influir en una conducción segura, entre ellas están la edad o la fatiga.

“De forma resumida conviene saber que tras los 55 años de edad y especialmente al superar los 75 años, se produce un descenso importante de la capacidad visual”. Asimismo, los expertos coinciden en señalar que con la edad aumenta el tiempo de reacción y el tiempo que se tarda en la toma de decisiones. “En general deberíamos decir que las personas mayores deberían conducir más lentamente, sabiendo que

son más lentos en sus respuestas”. En cuanto a la fatiga es uno de los factores que influyen en el grado de atención cuando se está conduciendo. Por eso, existen diversos estudios que recomiendan parar unos minutos tras dos horas de conducción para evitar la fatiga visual, ya que pasado este tiempo se produce un descenso de la capacidad neuromotora que entra en los límites de inseguridad. Esto todavía se acentúa más si las condiciones son extremas: tras una jornada laboral, por la noche o en condiciones de lluvia o niebla.



ROCAM®

Protección total

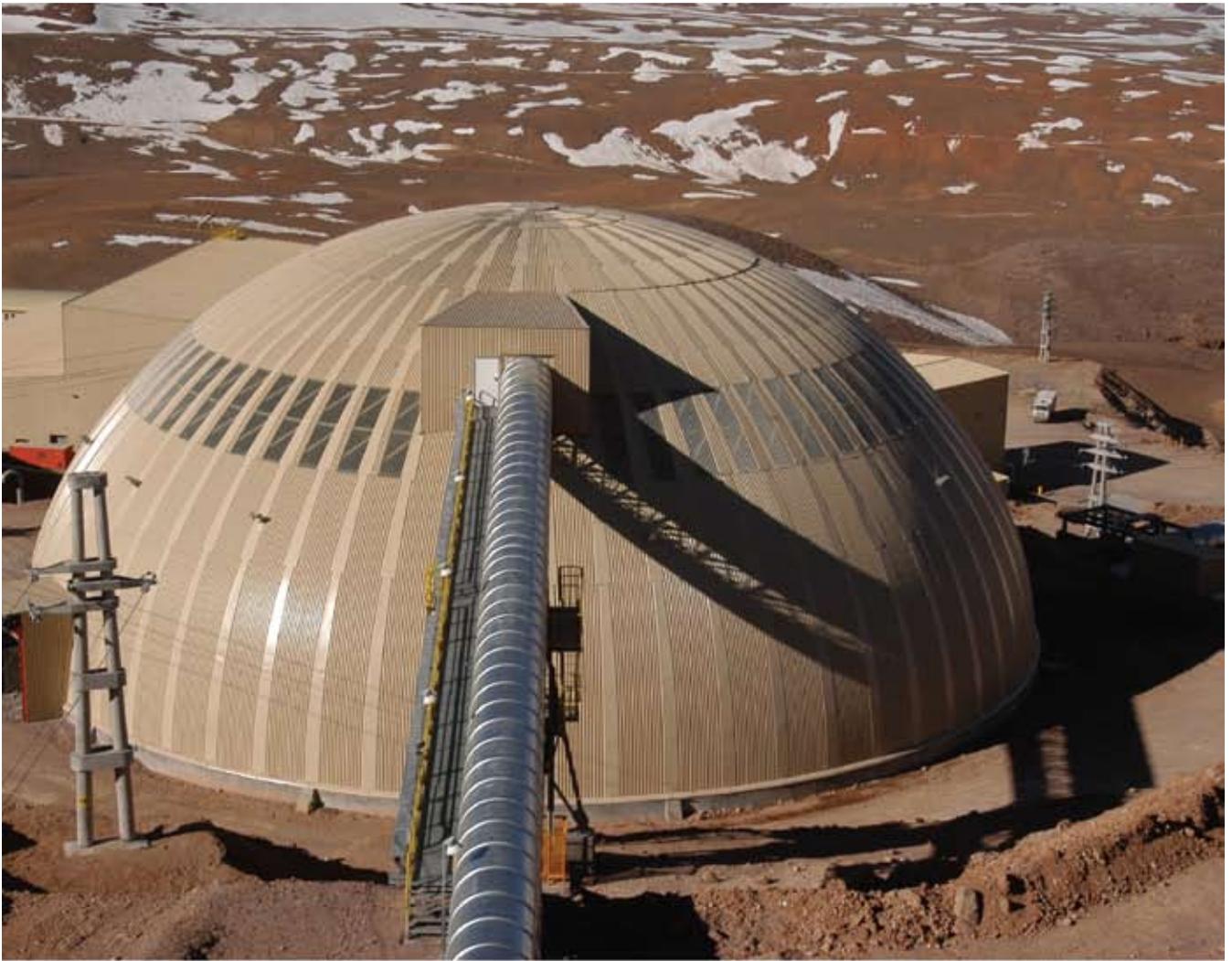
● FAJAS LUMBARES

● ROPA DE ABRIGO

www.rocaml.com.ar

Mail: info@rocaml.com.ar / ro_cam@arnet.com.ar

Tel: (05411) 47641601



Instalaciones de la mina de oro a cielo abierto en Veladero, Provincia de San Juan, Argentina, a 4000 metros sobre el nivel del mar. En su construcción trabajaron 1200 personas.

60 años construyendo conocimiento

Desde hace seis décadas generamos y transmitimos conocimiento técnico, profesional y operativo a través de innumerables proyectos en Argentina y en todo el mundo.

La acumulación de conocimiento es el eje clave de nuestro sistema de gestión, para lo que el talento y la capacitación de la gente son motores fundamentales. Actualmente, más de 18 mil personas trabajan en nuestras obras en diferentes países, cumpliendo con los más altos estándares técnicos, de seguridad y de calidad.

La formación continua en el país y en el exterior, el desarrollo permanente de jóvenes profesionales y la utilización de tecnologías de punta son hoy nuestras ventajas competitivas. Son también un importante patrimonio del país.



Ingeniería y Construcción