

SPORTSAFE ENERGY[®]

LA ENERGÍA VUELVE A VOS.



Made with

Infinergy[®]

by BASF

VORAN



EDITORIAL 3 / SEGURIDAD EN EL TRABAJO. 4 Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo **14** El cambio de paradigma de los riesgos **20** PEMP'S: Plataformas elevadoras móviles de personas / **PROTECCION AMBIENTAL. 26** Basura cero y economía circular en empresa minera / **RECURSOS HUMANOS. 34** Tiempo de liderazgo **38** Volver a la oficina **42** El mundo del trabajo post pandemia / **TEMAS DE INTERES. 48** Método Aprén / **NOTICIAS I.A.S. 56** XVIII Congreso Argentino de Seguridad, Salud Ocupacional, Recursos Humanos, Medios Ambiente y Comunidad **62** 1ra. Exposición Virtual paralela de Equipos y Elementos para la Seguridad, Higiene, Medicina del Trabajo, Recursos Humanos y Protección Ambiental **64** Acto de Colación de Grados **70** Actividades I.A.S. 2021



INSTITUTO ARGENTINO DE SEGURIDAD: Fundado el 5 de abril de 1940. Asociación civil sin fines de lucro. Personería jurídica Resol. 2173 - Moreno 1919/21/23 - CABA. Tel. 4951-8908 // 4952-2205/5141. **PROPIETARIO:** Instituto Argentino de Seguridad. **DIRECTOR:** Dr. Jorge Gabriel Cutuli. **CONSULTORES:** Dr. Luis Campanucci - Ing. Fernando Juliano - Ing. Mario Edgardo Rosato - Ing Raúl Guido Strappa - Ing. Alberto Behar - Lic. Daniel Luis Sedán. **RELACIONES PUBLICAS:** Sra. Adriana M. de Calello. **COLABORADORES:** Arq. Oscar Suárez - Lic. José Luis Drago - Téc. Sup. Norberto Gazcón - Ing. Fabián Ponce - Ing. Víctor Hugo Torrielli - Téc. Sup. Juan C. Ostolaza - Prof. R. A. Urriza Macagno - Lic. Carlos Edgardo Volpi - Lic. Sebastián Urriza - Ing. Cayetano Luis Pegoraro. **REVISTA DE SEGURIDAD:** Editada desde el año 1942. Publicación trimestral. Organó informativo, Educativo y Técnico del I.A.S. Registro Nacional del Derecho de Autor N° 5.357.170. 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 de 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, Corrientes y Venado Tuerto.

Contacto: relacionespublicas@ias.org.ar

Diseño Gráfico: Andrea Bruno | andreabruno66@yahoo.com.ar • Impreso en Argentina: Planet Print S.R.L. • R. L. Falcón 3577 • Ciudadela • Bs. As.

**Proteger tus manos,
no es un juego.
Elegí Mediglove.**



Especialistas en guantes descartables para industria,
medicina, hogar, gastronomía y más.

www.mediglove.com.ar

EDITORIAL



Un trimestre tan especial

Este año 2021 nos encontró inmersos en un sistema de trabajo y en un proceso comunicacional realmente complicado. Con más experiencia, pero también con más incertidumbre de cómo vamos a continuar. De cómo vamos a poder seguir luchando dentro de esta crisis sanitaria, económica y social de la mejor manera posible.

Y creo que lo más acertado es seguir haciendo las cosas con todo empeño y con el más fuerte compromiso y el más alto grado de responsabilidad.

Y así empezamos Abril. Con el I.A.S. que cumplió 81 años de vida y con el festejo del 21 de Abril, Día de la Higiene y Seguridad en el Trabajo de la República Argentina y con un Congreso y Exposición, que por primera vez, desde el año 1966 que se hace totalmente virtual, siendo el Encuentro 111° de manera ininterrumpida. Adaptándonos a estos nuevos tiempos y con una exitosa convocatoria a nivel Nacional e Internacional. Con conclusiones y propuestas de trabajo enviadas a las Autoridades, para que puedan evaluar, trabajar nuevamente en conjunto, como se hizo desde hace tantos años y por esas cosas de la vida, como siempre pasa en nuestro País, hay que volver a remar en el mismo río tantas veces.

La acción es lo que manda sobre tantas palabras y hace que la gente pueda seguir el ejemplo.

En mayo, exactamente el 14/5 se conmemoran dos años de la desaparición física del Lic. Jorge Alfredo Cutuli, PRESENTE en cada acto, en cada reunión, en cada rincón de la memoria de la gente, que sabe lo que es la Seguridad. No hay posibilidad de hablar del tema, sin que se mencionen sus obras y su legado. Ese recuerdo permanente hace que permanezca vivo en nuestros corazones y valoremos tanto ese pasado, que nos haga sentir que tenemos un futuro con la Prevención y seguiremos luchando día a día, como lo hacemos hace 81 años.

Y en Junio, ya terminando un cuatrimestre con la gente que sigue apostando por la educación y realiza Cursos, Carreras de Grado, Diplomaturas y todo lo inherente a seguir actualizándose, aprovechando quizás esta virtualidad de manera distinta, esperando que de la mitad del año para adelante, las cosas cambien para mejor. Apostando a hacer las cosas en base a una adaptación sistemática, consciente y flexible, es que confiamos que la Seguridad sea un elemento de concientización y docencia permanente, que cada uno ocupe el rol que le corresponda y más que nada, con la responsabilidad de trabajar con acciones y no con tantas frases que son tan lindas, tan profundas, pero que si no pasamos a la acción, es lo mismo que no estemos haciendo nada y nos miramos como siempre con cara de póker, diciendo sí sí y dándonos palmoterapia, ahora virtual, pero que nos deja tranquilos por un tiempo. Mi padre decía... no perdamos la fe, Dios nunca abandona... y es eso lo que hacemos, siguiendo adelante todos los días.

Jorge Gabriel Cutuli

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



Por: Lic. Claudio San Juan

"Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo".

Cuando se considera que los FPS pueden alterar la salud, se conceptualizan como factores de riesgo.

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (RPST)

“Son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores”.

PLANTEO

El Mercado Común del Sur (MERCOSUR) es un proceso de integración regional instituido inicialmente por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.

En el año 2019, el Subgrupo de Trabajo N° 10 “Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social” del MERCOSUR aceptó la solicitud de incluir en el próximo “Plan de Acción entre los países de la Alianza del Pacífico y del MERCOSUR” como acción a implementar: “Desarrollar acciones de intercambio de información y buenas prácticas en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo”. (punto 2 del Acta N° 01/19 de la XLVI Reunión de fecha 9 de mayo de 2019).

Cabe destacar que dicha solicitud fue elevada por la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad del MERCOSUR, en el marco del “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”.

En tanto se canalizan dichos acuerdos, resulta oportuno iniciar las labores tendientes a conocer la situación de la región en materia de RPST.

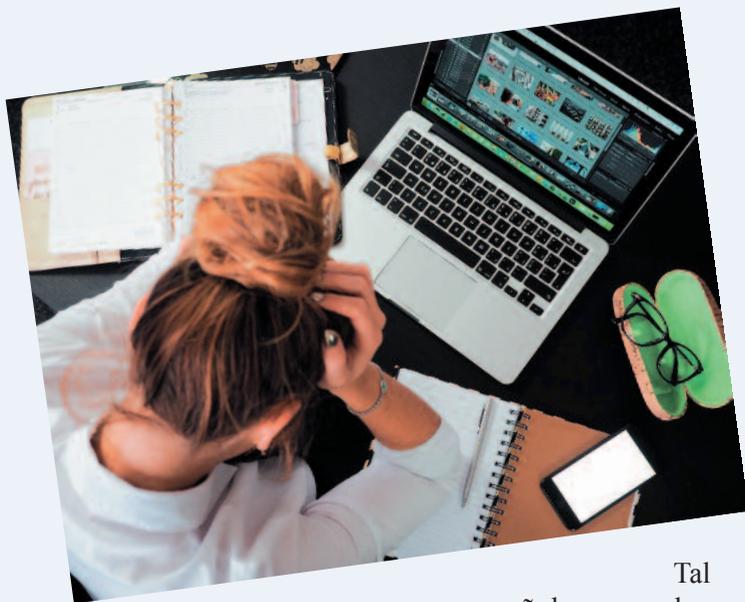
Por caso, podemos adelantar que en el MERCOSUR, solo Paraguay en su Ley 5.804 (Gaceta Oficial 29 de diciembre de 2017), que establece el sistema nacional de prevención de riesgos laborales, incorpora los aspectos psicosociales dentro de los objetivos del sistema (art. 3°) y como uno de los componentes del Plan Maestro de Seguridad Ocupacional (art. 10).

En el orden de las estadísticas, en Argentina, durante el año 2018 se registraron 15.814 enfermedades profesionales de las cuales 38 están vinculadas con



factores psicosociales en el trabajo (FPS), e implicaron un ausentismo de 5.592 días. De acuerdo a la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad en la que participaron 8.966 ocupados, 3 de cada 10 trabajadores sufrieron situaciones de violencia en el trabajo, mientras que un 7% de los trabajadores independientes y un 14% de los asalariados estuvo expuesto a acoso laboral y a hostigamiento. Las amenazas de despido afectan a un 10% de la población estudiada.

Paraguay no cuenta con registros oficiales accesibles sobre enfermedades de origen laboral que nos permitan conocer el número de las enfermedades mentales de carácter profesional o laboral pero, de acuerdo con la OMS Paraguay se ubica en el segundo lugar en los índices de enfermedades mentales derivadas del trastorno de ansiedad, alcanzado un 7,6% con 483.755 personas afectadas. Por otra parte, datos incipientes publicados por el Observatorio Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), dan cuenta que entre 2017 y 2018 se habrían recibido 269 denuncias por acoso laboral o mobbing en el país, situaciones que en la mayoría de los casos y, de acuerdo a la literatura especializada, han demostrado estar vinculadas con estrés laboral y patologías mentales.



Tal como señalamos en los fundamentos, nuestro planteo es la viabilidad de formular una serie de “Lineamientos para un Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, en el ámbito del MERCOSUR.

PRESENTACION

Se propone formular una serie de “Lineamientos para un Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, como un componente del “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”.

El plan fue aprobado mediante Resolución N° 4/2015 del Grupo Mercado Común (GMC) y se desarrolla sobre tres dimensiones temáticas: Normativa, Formativa y de Inspección.

A posteriori, el 17 de julio de 2015, las Presidentas y los Presidentes de los Estados Partes del MERCOSUR adoptaron Declaración Sociolaboral del MERCOSUR de 2015.

Ambos instrumentos resultaron centrales para la formulación del “Programa de Actividades” del plan regional, aprobado el 10 de mayo de 2017 por el Subgrupo de Trabajo N° 10 (SGT 10) “Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social”. (Acta 1/17).

En tal sentido, podemos decir que las acciones y actividades fueron cumplidas, en su gran mayoría.

Un renglón aparte merece el desarrollo de Indicadores Armonizados de Entorno de Trabajo Seguro, cu-

ya implementación se realiza en colaboración con el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM), que informó que la fecha estimada de culminación es noviembre 2020 (Acta OMTM 1/19).

Para una segunda etapa del plan, se propone mantener las acciones definidas en las dimensiones normativa, formativa y de inspección, adecuando las actividades al contexto de la pandemia del COVID-19 y a la incorporación de nuevos temas, tales como los Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

DESARROLLO

Proyecto: Lineamientos del Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

Objetivo general: Desarrollar acciones tendientes a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo

De manera similar al “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR”, el programa se desarrolla sobre tres dimensiones temáticas: Normativa, Formativa y de Inspección.

Cada una tendrá un objetivo específico, para cuyo cumplimiento se prevé la realización de acciones en el ámbito del Subgrupo de Trabajo N° 10 "Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social".

Para la implementación del Programa la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad del MERCOSUR (CETSST) será la instancia de apoyo en el ámbito del SGT N° 10.

En los anexos del presente Trabajo Final se acompañan:

- Propuesta de Lineamientos del “Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”.
- Planificación de actividades e indicadores del “Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”.

A posteriori de la aprobación del programa y su planificación, comenzarán las actividades previstas en cada una de las dimensiones temáticas.



**TEJIDO CON PROPIEDADES INHERENTEMENTE IGNIFUGAS
QUE OFRECEN PROTECCIÓN PERMANENTE
CONTRA RIESGOS TÉRMICOS**



NFPA 2112
ISO 11612
A/B/C1



EN ISO 11611
CLASE 1



EN ISO 1149-3

CONCLUSIONES

De lo expuesto, concluimos que:

- Los lineamientos para la formulación de un “Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, en el ámbito del MERCOSUR resulta coherente y sostenible, en tanto que prevé desarrollar acciones, de aplicación progresiva, tendientes a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST).
- Tal como se señaló en el planteo del problema, los RPST pueden generar estrés y otras patologías que inciden en el ausentismo.
- De la dimensión normativa del programa, resulta clave contar con una política común sobre prevención de RPST para establecer un marco de acción general que contribuya a que cada país pueda fortalecer las regulaciones en salud y seguridad en el trabajo.
- Respecto de la dimensión formativa del programa, acceder al conocimiento de los derechos y obligaciones en materia de prevención de RPST, fomentará el compromiso los actores sociales para re-direccionar los planes de sus organizaciones para procurar mejores condiciones de salud y seguridad en el trabajo.



- En cuanto a la dimensión inspectiva del programa, será una experiencia inédita abordar la fiscalización de las normas legales sobre prevención de RPST que se encuentre vigentes en cada país.

- Se consideran cumplidos los objetivos de la Diplomatura, al obtener elementos técnicos y metodológicos que permitan elaborar e implementar una gestión proactiva de los RPST.

ANEXOS

PROPUESTA LINEAMIENTOS

PROGRAMA REGIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

VISTO: La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y la Resolución N° 4/15 del Grupo del Mercado Común.

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 25° de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR adopta principios y derechos en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Que asimismo el inciso 1 del citado artículo dispone que “Los Estados Partes deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, formular, planificar, implementar, controlar y evaluar periódicamente, un sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo, que garantice la mejora continua de las condiciones y del ambiente del trabajo.”

Que la salud y seguridad de los trabajadores además de ser un tema de competencia específica del Subgrupo de Trabajo N° 10 "Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social" (SGT N° 10), ha sido receptada en el “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR” aprobado por Resolución N° 4/15 GMC.

Que la implementación de un programa regional de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo permitirá abordar este tema desde la especificidad propia de las relaciones laborales, propiciando el diálogo social junto a los actores sociales del mundo del trabajo.

RESUELVE:

Art. 1 - Aprobar el “Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, que

consta como Anexo y forma parte de la presente Propuesta.

Art. 2 - Esta Propuesta no necesita ser incorporada al ordenamiento jurídico de los Estados Partes, por reglamentar aspectos de la organización o del funcionamiento del MERCOSUR.

– BA, ::://2021.

ANEXO

PROGRAMA REGIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

El presente Programa tiene como objetivo general desarrollar acciones, de aplicación progresiva, tendientes a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

A tal fin, el programa se desarrolla sobre tres dimensiones temáticas: Normativa, Formativa y de Inspección.

Cada una tendrá un objetivo específico, para cuyo cumplimiento se prevé la realización de acciones en el ámbito del Subgrupo de Trabajo N° 10 "Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social".

Para la implementación del presente Programa la CETSSST será la instancia de apoyo en el ámbito del SGT N° 10.

El SGT N° 10 informará bianualmente al GMC de los avances alcanzados con relación a las acciones previstas en el presente Programa.

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar acciones tendientes a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

1.- DIMENSION NORMATIVA

Objetivo específico:

Analizar la aplicación práctica del Artículo 25° de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.



Acciones:

- Promover el diseño de directrices comunes para una política de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los países del MERCOSUR.
- Realizar estudios de legislación comparada de los Estados Partes, en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y realizar propuestas de carácter normativo.
- Identificar otros instrumentos normativos sobre riesgos psicosociales en el trabajo que puedan ser útiles al objetivo general.

2.- DIMENSIÓN FORMATIVA

Objetivo específico:

Facilitar el conocimiento de los derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Planificación de actividades e indicadores del “Programa Regional de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”

Acciones

Actividades

Indicadores

1.- DIMENSIÓN NORMATIVA

Objetivo específico: Analizar la aplicación práctica del Artículo 25° de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (DSL) en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST).

Promover el diseño de directrices comunes para una política de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en los países del MERCOSUR.

Diseñar directrices comunes para una política de prevención de RPST en los países del MERCOSUR.

Directrices comunes para una política de prevención de RPST en los países del MERCOSUR diseñadas y consensuadas.

Realizar estudios de legislación comparada de los Estados Partes, en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y realizar propuestas de carácter normativo.

Elaborar estudios de legislación comparada de los Estados Partes, en materia de RPST.

Estudio comparado de la legislación sobre RPST realizado y consensuado.

Identificar otros instrumentos normativos sobre riesgos psicosociales en el trabajo que puedan ser útiles al objetivo general.

Identificar instrumentos normativos sobre RPST elaborados en otros procesos de integración.

Instrumentos normativos sobre RPST identificados.

2.- DIMENSIÓN FORMATIVA

Objetivo específico: Facilitar el conocimiento de los derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Implementar acciones de información sobre derechos y obligaciones en materia de RPST.

Desarrollar contenidos de información sobre derechos y obligaciones en materia de RPST.

Contenidos de información sobre derechos y obligaciones en materia de RPST realizados.

Fomentar actividades de formación para la implementación de medidas de prevención de RPST en el marco de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo (SGSST).

Realizar cursos de formación para la implementación de medidas de prevención de RPST en el marco de los SGSST.

Cursos de formación para la implementación de medidas de prevención de RPST en el marco de los SGSST realizados.

Desarrollar campañas de prevención de RPST.

Diseñar campañas prevención de RPST.

Campañas de prevención de RPST realizadas.

3.- DIMENSIÓN DE INSPECCIÓN

Objetivo específico: Abordar la inspección y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Realizar operativos de inspección conjunta, bajo protocolos armonizados, en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Elaborar un “Protocolo de Actuación de Inspección de RPST” y concertar operativos de inspección conjunta.

“Protocolo de Actuación de Inspección de RPST” elaborado. Operativos de inspección conjunta realizados.

Capacitar a los inspectores del trabajo en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo para el cumplimiento de las Decisiones CMC N° 32/06 y 33/06.

Realizar talleres de capacitación para los inspectores del trabajo en materia de prevención de RPST.

Talleres de capacitación para los inspectores del trabajo en materia de prevención de RPST realizados.

Cooperar en el logro de los objetivos del “Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR” (Resolución GMC N° 22/09).

Coordinar labores conjuntas con la Comisión Coordinadora del Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR.

Labores conjuntas con la Comisión Coordinadora del Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR coordinadas.



CALCIC

CAPACITACIÓN PARA EMERGENCIAS

ARGENTINA

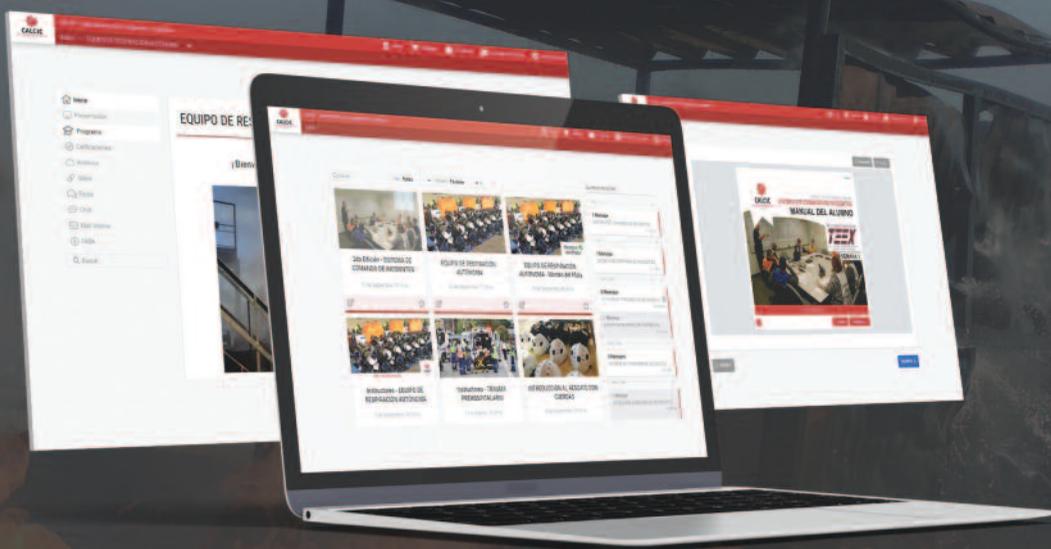
CAPACITACIÓN INTEGRAL EN LUCHA CONTRA INCENDIO Y EMERGENCIAS

Más de 20 años entrenando a las brigadas y bomberos de Argentina y Latinoamérica

CENTRO DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO



CAMPUS VIRTUAL



GESTIÓN
DE LA CALIDAD
RI 9000-3036



GESTIÓN
AMBIENTAL
RI-14000-0910



GESTIÓN
SS60
RI 18000 - 670

+54 2326 451038

info@calcic.com.ar

www.calcic.com.ar

Acciones:

- Implementar acciones de información sobre derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Fomentar actividades de formación para la implementación de medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo en el marco de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo.
- Desarrollar campañas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

3.- DIMENSIÓN DE INSPECCIÓN

Objetivo específico:

Abordar la inspección y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Acciones:

- Realizar operativos de inspección conjunta, bajo protocolos armonizados, en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Capacitar a los inspectores del trabajo en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo para el cumplimiento de las Decisiones CMC N° 32/06 y 33/06.
- Cooperar en el logro de los objetivos del “Plan Regional de Inspección del Trabajo del MERCOSUR” (Resolución GMC N° 22/09).



BIBLIOGRAFIA

Alianza del Pacífico, mandatos presidenciales al Grupo Técnico Laboral, en <https://alianzapacifico.net/grupo-tecnico-laboral/>

Gollac, Michel (2013), Los riesgos psicosociales en el trabajo, seminario internacional organizado por la FCE UNLP, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) y el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

ISO DIS 45003: 2020 Seguridad y salud psicológica en el trabajo - Gestión de los riesgos psicosociales - Directrices.

MERCOSUR, documentos y normativa, www.mercosur.int

Ministerio de Trabajo de España, Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2006), Guía y Protocolo de Actuación Inspectoral en Factores Psicosociales

Neffa, Julio César (2015), Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio, CEIL-CONICET, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

OIT-OMS (1984), Factores psicosociales en el trabajo Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.

OIT (2020), Estudio sobre las carreras profesionales de los inspectores de trabajo. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra, 2020

OIT (2019), Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Paraguay (2017), Ley 5.804 que establece el sistema nacional de prevención de riesgos laborales

Varios, Marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial, en <http://www.prima-ef.org/prima-ef.html>



BOTIN CORDOBA

LA SUERTE NO EXISTE



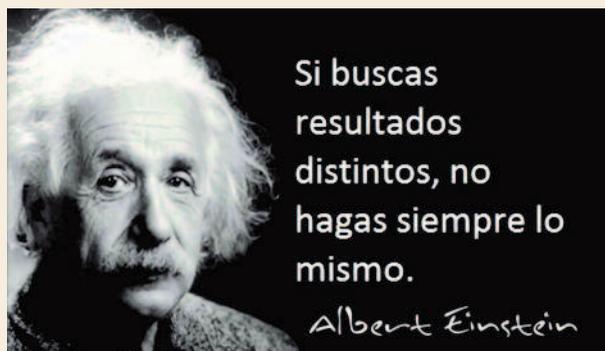
ATT®
CALZADO DE SEGURIDAD

EL CAMBIO DE PARADIGMA DE LOS RIESGOS



Por: Ing. Patricio Fernández Canto

El siguiente trabajo tiene la finalidad de complementar las acciones derivadas de la evaluación de los riesgos; dando especial énfasis a la prevención proactiva minimizando recursos y optimizando el tiempo. Parafraseando a Albert Einstein



es lo que propone el siguiente cambio de paradigma en la gestión. Palabras claves: Comunicación - Protección (EPP) - Documentación - Lecciones aprendidas - Mejores prácticas – Capacitación – Tiempo.

ALCANCE

Dadas las características de la Higiene y Seguridad en el Trabajo, se hará hincapié en situaciones que ayudarán para el análisis de los futuros especialistas. Proveyendo una herramienta sistemática para poder establecer un sistema de gestión que apunte a la mejora continua; en nuestro caso la prevención de los riesgos para evitar la recurrencia.

DESARROLLO

Los riesgos asociados se evalúan según el criterio de la Matriz de Riesgos, relaciona la probabilidad (P) de ocurrencia del peligro con su posible consecuencia (C).

$$\text{RIESGO (R)} = C \times P$$

		Probabilidad					
		Improbable	Poco Probable	Probable	Muy probable	Inminente	
		2	4	6	8	10	
Consecuencia	Extensiva	10					
	Mayor	8					
	Localizada	6					
	Menor	4					
	Leve	2					

La interacción periódica de los actores mencionados pretende evitar accidentes mayores; aquí hemos mencionado una de las palabras importantes que da vida a este cambio de paradigma que es la COMUNICACIÓN.

RECURRENCIA DE LOS RIESGOS

Debemos trabajar para evitar que los riesgos vuelvan a repetirse; pues si se repiten los mismos riesgos, significa que las acciones que estamos realizando no son las adecuadas.

Analizaremos las palabras claves mencionadas al principio:

Comunicación

Luego de haber ocurrido un accidente/incidentes se hace un correcto análisis a través de los métodos conocidos para analizar las causas.

La importancia de la comunicación eficaz radica en el hecho de que la comunicación es una herramienta necesaria e imprescindible en cualquier situación, incluidos los entornos laborales. De hecho, en aquellos espacios de trabajo en los que se trabaja en equi-

En primera instancia en el proceso de identificación es necesario contar con antecedentes de lo ocurrido en la tarea que se está gestionando, recurrir además a estadísticas que sean confiables. Al referirnos a estadísticas debemos tener en cuenta los datos que publica la Superintendencia de Riesgos del Trabajo; recomendaciones y acciones propuestas.

Es importante trabajar en conjunto con las empresas que trabajan en el rubro determinado, en el caso de las de servicios en la vía pública, defensa civil, bomberos, policía, los consejos profesionales y todos aquellos actores que pudieran intervenir si existe un incidente.

JARVIS

GUANTES Y DELANTALES JARVIS DE ACERO INOXIDABLE



Los guantes y delantales **JARVIS** fabricados con malla de acero inoxidable reúnen en forma simultánea resistencia, confiabilidad y seguridad, garantizando protección total contra cortes o pinchazos provocados por cuchillos.





RESISTENCIA - FLEXIBILIDAD - DURABILIDAD - PRACTICIDAD

po, cumple un papel todavía más importante, puesto que de la existencia o no de una comunicación eficaz va a depender que todas las tareas se realicen en tiempo y forma.

✓ Un error común es la falta de comunicación de los hechos y las conclusiones a los involucrados; no se realiza con la importancia que se debiera.

Comunicación eficaz es aquella que todos sus elementos (emisor, receptor, mensaje, canal, etc.), responde a una comunicación que no da lugar a posibles interpretaciones contradictorias o incompletas.



Elementos de protección personal EPP

Toda tarea debe ser realizada de acuerdo con un procedimiento y con los elementos de protección adecuados. Veamos el siguiente incidente:

✓ Un operario de la empresa contratista se encontraba trabajando en una zanja ubicada en vereda, en el proceso de detección de un servicio de baja presión (0.22 bar) de la red de baja presión de gas natural. Previamente a la realización del pozo se había detectado la presencia de conductores eléctricos energizados en la zona de trabajo.

✓ Al detectarse la ubicación exacta de un conductor eléctrico (13200V) muy deteriorado en su aislación, se observó que en algunas partes el mismo no estaba cubierto mecánicamente, por ello se procedió a quitar la protección mecánica existente (losetas) cubriendo el cable con la manta dieléctrica para poder trabajar sobre el servicio que se encontraba en sus proximidades.

✓ Una vez cubierto el cable con la manta dieléctrica y cuando el operario se encontraba dentro del pozo, se produjo la descarga. Al realizar esta tarea el operario estaba utilizando todos los elementos de protección personal requeridos ante la presencia de riesgo eléctrico (guantes dieléctricos, máscara

dieléctrica, ropa de trabajo, zapatos de seguridad, etc.).

✓ A pesar de seguir el procedimiento de trabajo y de utilizar los EPP requeridos para la tarea, el operario tuvo que ser atendido en el lugar por emergencias médicas.

Manta y guantes dieléctricos afectados por el calor de la descarga eléctrica



Pala dañada por el contacto eléctrico



Aquí debe analizarse si los guantes dieléctricos son los adecuados, pues al parecer se necesita otros que tengan una mejor protección. Es el caso más práctico donde lo que ocurrió da acciones de mejora, en este caso particular reducen las CONSECUENCIAS del riesgo.

¿La pala utilizada es la correcta o el procedimiento de trabajo es incorrecto?

Documentación

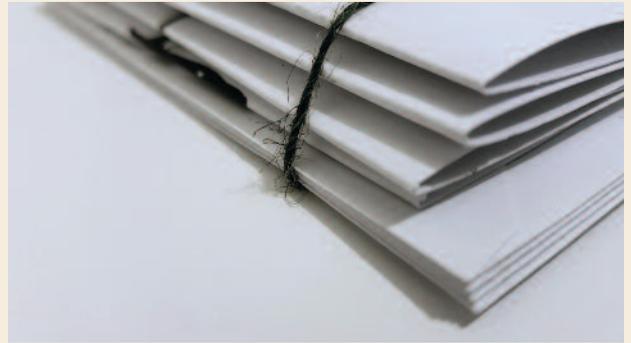
Es necesario establecer y mantener la revisión periódica de los procedimientos, esto es más allá que se reversionen cuando el accidente/incidente ocurrió.

Forma parte de las acciones preventivas; mientras que la otra manera de revisión es una acción correctiva de modificación de la documentación.

✓ Ocurrió en un incidente que los documentos se mantenían vigentes desde hacía 10 años, lo que indica que o no se miraban los procedimientos y lo que es más grave daba a pensar que no se hacía lo que decían en ellos.

En este caso la revisión periódica de los procedimientos actúa en primera instancia en la **PROBABILIDAD** de que ocurra y además en las **CONSECUENCIAS**.

✓ Es importante tenerlo en cuenta pues actúa directamente sobre el riesgo.



Lecciones aprendidas

Este es un punto no menos importante pues la aplicación de las lecciones aprendidas a través de un incidente/accidente ocurrido sirve además para tal vez cambiar EPP o procedimiento de trabajo.

En definitiva, en el lugar que se ubique lo aprendido puede favorecer a la reducción del tiempo de aplicación segura de la metodología y los EPP.

✓ Fíjense aparece un elemento muy importante que



PROTEGETE EN SERIO
PROTEGETE CON **LIBUS**



La protección más completa



libus.com



#LIBUSFEELSAFE



tal vez no se tuvo en cuenta muy taxativamente que es el TIEMPO.

Mejores prácticas

En este punto surge el rol del responsable de Seguridad e Higiene como preventor, ofreciendo en sus acciones la proactividad, dando un valor agregado, que en definitiva gana tiempo. Debe participar y estar presente en todas las actividades, para poder detectar las mejores prácticas desde H y S.

Aquí se trabaja en la PROBABILIDAD e indirectamente en la CONSECUENCIA; léase disminución del riesgo.



Capacitación

No por ser el último factor enunciado tenga menos relevancia, pues tanto las lecciones aprendidas, como las mejores prácticas, los EPP y la revisión periódica de los procedimientos; implican capacitación y la consecuente comunicación en tiempo.

✓ Es aquí donde se ve reflejado el rol importante del responsable de la seguridad e higiene; pues es otro de los roles que debe realizar y tener en cuenta.

¿Cómo se puede medir la eficacia de las capacitaciones de aula?, muchos dirían con las inspecciones, otros con las auditorías; pero es aquí donde este nuevo paradigma incluye la revisión periódica de campo de los conocimientos adquiridos en el aula.

Se realiza una lista de comprobación (check list) de los conocimientos adquiridos en el aula para hacer una detección temprana de posibles riesgos. En este caso el paradigma define el TIEMPO como uno de los factores que se deben tener en cuenta en el riesgo.

La capacitación eficaz es integral reúne casi todos los factores enunciados y es más, trabaja sobre la reducción de las dos variables, probabilidad y consecuencia.

✓ Reduce el RIEGO.

CONCLUSIÓN

Debemos pensar cómo será el mundo laboral después de la pandemia y cuáles serán las habilidades que se necesitarán. Cuando hablamos del futuro del trabajo y la educación, debemos dejar en claro que el futuro es HOY.

No hemos tenido un proceso de adaptación y los cambios producidos en el contexto del COVID 19 nos han hecho saltar el PRESENTE.

La aceleración de la adopción digital en los primeros meses de la pandemia ha hecho que se adelante todo 5 años.

La transformación digital llegó y no tiene vuelta atrás, nuestro gran desafío es el cambio de paradigma hacia un modelo híbrido entre lo presencial y lo virtual; en especial en la prevención de los riesgos.



M Melisam FIRE GROUP

BRINDAMOS DISEÑO Y MONTAJE DE OBRAS
LLAVE EN MANO CON UN MANTENIMIENTO
INTEGRAL CERTIFICADO.

Soluciones integrales
en Protección contra
incendios.

www.melisam.com

M Melisam
INGENIERIA

M Melisam
EXTINTORES

M Melisam
MANTENIMIENTO



PEMP'S: PLATAFORMAS ELEVADORAS MÓVILES DE PERSONAS



Por: Ing. Jorge Pachao

La Resolución SRT 960/15 establece en el art. 11 inciso f), de su anexo, la prohibición de llevar, elevar o transportar personas por medio de dispositivos adosados a los autoelevadores. Para dicha tarea se deberán utilizar equipos diseñados específicamente a tal efecto.

INTRODUCCIÓN

La familia PEMP's está compuesta por equipos de diferentes características de acuerdo a las prestaciones para las que fueron diseñados.

Si bien aún no contamos con una reglamentación específica, podemos tomar como referencia la Norma Iram 3928-1. La Norma en sí se refiere a Seguridad en equipos de izaje. Plataformas aéreas para la elevación de personas, que en su parte 1 se ocupa de Plataformas autopropulsadas de pluma articulada o telescópica, o sus combinaciones.

La parte 2 – Plataformas tipo Tijeras y, la parte 3 - Plataformas de elevación vertical, han sido mencionadas en la norma pero aún no han sido desarrolladas.

CLASIFICACIÓN

Según la proyección vertical del centro de gravedad.

GRUPO A

La proyección vertical del Centro de Gravedad queda siempre dentro de las líneas de vuelco para todas las configuraciones de la plataforma y, a la máxima inclinación del chasis especificada por el fabricante.

GRUPO B

El resto de las PEMP's.

Según la forma de traslación:

TIPO 1

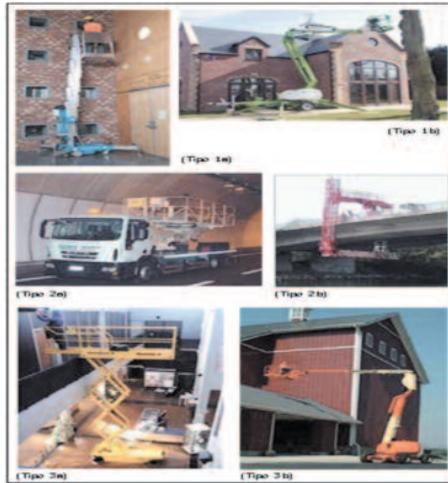
Solo puede trasladarse en posición de transporte.

TIPO 2

La traslación con la plataforma en posición elevada solo se controla desde el chasis.

TIPO 3

La traslación con la plataforma elevada solo se controla desde la plataforma.



Los Tipos 2 y 3 pueden estar combinados.

Principales componentes y características técnicas

Plataforma de trabajo

Plataforma rodeada de barandas que se desplaza con su carga hasta la posición donde va a efectuarse el trabajo.

Estructura extensible

Estructura unida al chasis, que sostiene a la plataforma permitiendo desplazarla a la posición requerida. Puede ser de uno o más tramos, plumas o brazos; simple, telescópicas, articuladas o una combinación de ellas; estructura de tijera, con o sin posibilidad de orientación respecto a la base.

La proyección del Centro de Gravedad puede estar dentro del polígono de sustentación (grupo A) o en su exterior (grupo B)

Chasis

Es la base de las PEMP's, puede ser autopropulsado empujado o remolcado. Puede estar situado sobre el suelo, ruedas, orugas o bases especiales; montado sobre remolque o camión y, fijado con estabilizadores, gatos u otros sistemas que aseguren su estabilidad.



Elementos Complementarios

Estabilizadores



Son los dispositivos o sistemas diseñados para asegurar la estabilidad de las PEMP's: gatos, bloqueos de suspensión, ejes extensibles, placas estabilizadoras.

Sistemas de accionamiento

Son los que sirven para realizar los movimientos de la estructura extensible. Pueden ser accionados por cables, cadenas, cilindros hidráulicos, tornillo o piñón cremallera.

Organos de servicio

Son los paneles de mando: normales, de seguridad o de emergencia.

DISTINTOS TIPOS

PEMP articulada o telescópica sobre camión

Este tipo de PEMP se utiliza para realizar trabajos al aire libre situados a gran altura, como pueden ser trabajos de reparación y mantenimiento en tendidos eléctricos, molinos eólicos, construcción, etc.



Consta de una estructura articulada o telescópica, capaz de elevarse a alturas de más de 100 m y de girar 360°. La plataforma puede ser utilizada por varios operadores según los casos.

PEMP autopropulsada de tijera



Este tipo de plataformas se utiliza para trabajos de instalaciones eléctricas, mantenimientos, montajes industriales, etc.

La estructura es de elevación vertical con alcances superiores a los 25 m, una carga nominal de trabajo elevada que puede ser utilizada por varias personas simultáneamente. Pueden estar alimentadas por baterías, motor de combustión interna, disponer de tracción integral y doble extensión manual.

PEMP autopropulsadas articuladas o telescópicas

Se utilizan para trabajos en zonas de difícil acceso. Pueden tener una estructura articulada y sección telescópica o sólo telescópica con un alcance de más de 60 m. Pueden estar alimentadas por baterías, con



motor diésel o una combinación de ambos sistemas y disponer de tracción integral.

PEMP unipersonal o de elevación vertical

Se utiliza en interiores sobre superficies totalmente estables para realizar trabajos en altura de más de 14 m. con acceso vertical. Es la solución más compacta, ligera y de fácil transporte, teniendo gran movilidad, estabilidad e instalación rápida.



PELIGROS Y RIESGOS

El principal Peligro es que se utiliza para trabajos en altura y el principal Riesgo es la posibilidad de vuelco del equipo. Esto puede suceder por malas maniobras, por desniveles en el piso o por transitar por pendientes superiores a las permitidas. También, en caso de trabajos a la intemperie, el vuelco puede ser provocado por la acción del viento. Otro Peligro es el trabajo en cercanía de conductores eléctricos con tensión o bien cuando se producen tormentas con descargas eléctricas.



MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Es muy importante el control previo del equipo, contar con los EPP adecuados y necesarios tanto para la operación del equipo como para las tareas a realizar, el estado del trayecto y del lugar a posicionar el equipo, los obstáculos al desplazarse en altura (principalmente la posible existencia de conductores eléctricos con tensión), las condiciones climáticas en caso de realizarse tareas en el exterior.

Para toda operación se deberá contar con una persona de apoyo a nivel de piso, capacitada y entrenada para actuar en caso de una emergencia.



¡PROTEGETE DEL FRÍO!



CONOCÉ NUESTRA LÍNEA COMPLETA



Seguinos!   

 WhatsApp Oficial: +54 11 5782 5252
 +54 9 (11) 4442-3773 | +54 (11) 4442-2505
 ventas@depascale.com.ar

LA MÚSICA ADECUADA EN EL MOMENTO ADECUADO, PUEDE GENERAR UNA COMPRA.

UNA ATMÓSFERA AGRADABLE, PREDISPONE FAVORABLEMENTE A LAS PERSONAS.

UNA CANCIÓN CONOCIDA, PUEDE GENERAR UNA SONRISA.

UN SISTEMA DE SONIDO, PUEDE SALVAR VIDAS.

EL SONIDO DA RESULTADO,

Y ESE RESULTADO SE VE.

(((MÚSICA FUNCIONAL

(((MÚSICA EN ESPERA

(((MARKETING EN ESPERA

(((MUSIC PACK

(((CLICK AND CALL

(((MARKETING IN STORE

(((MULTISOLUTIONS

sonido que se ve



instak

visible sound

EN INSTAK, NOS DEDICAMOS DESDE 1960
AL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE SOLUCIONES
DE AUDIO Y MÚSICA FUNCIONAL ACERCÁNDOLES:

- (((ASESORAMIENTO PERSONALIZADO
- (((SERVICIO TÉCNICO 24 HORAS
- (((SOLUCIONES A MEDIDA
- (((EXPERIENCIA Y TRANSPARENCIA DE TRABAJO
- (((SIMPLICIDAD EN LA IMPLEMENTACIÓN

DISTRIBUIDORES AUTORIZADOS



INDUMENTARIA TÉCNICA DESCARTABLE E INDUMENTARIA IGNIFUGA



ESPECIALISTAS EN SOLUCIONES
PARA LA PROTECCIÓN PERSONAL.

COBERTURA EN
TODO EL PAÍS.



segucuer.com.ar

SEGUCUER S.A. Filiberto 1775 | C.A.B.A. ☎ + (54 11) 2059-4674 / 2059-4083 / 4306-5782 ✉ ventas@segucuer.com.ar

BASURA CERO Y ECONOMÍA CIRCULAR EN EMPRESA MINERA

*Por: Mauro Abregú,
Diplomado en Protección Ambiental*



Reducir el consumo de papel de impresora implementando una herramienta de gestión electrónica que permita completar los formularios de uso diario en la operación de voladura en mina, en un dispositivo móvil.

ANTECEDENTES

Con el avance de la tecnología y la informática, surgieron sistemas de gestión y de procesos cuyo soporte es exclusivamente electrónico.

Actualmente existen en el mercado, software que las empresas ya han implementado para llevar el control de la trazabilidad de sus productos, las inspecciones de sectores y equipos como así también la realización de evaluaciones de eficacia a sus colaboradores. Esto les permite a los empleadores, llevar un control más ordenado de su operación y conocer en tiempo real las estadísticas y el desempeño de sus equipos de trabajo sin necesidad de hacer uso excesivo de papel e impresoras.

DESARROLLO

Como es bien sabido, la fabricación del papel poluciona en gran medida. Aunque no todo el papel tiene el mismo impacto ambiental, ya que los procesos de elaboración y su ciclo de vida son variables, por norma la producción de papel es sinónimo de contaminación.

Empezando por la tala de árboles, pasando por su fabricación y hasta su consumo, que muchas veces llega a ser desmedido. El 40% de la madera talada para uso industrial se usa para fabricar papel. Cada año se pierden unos 15.000 millones de árboles y de continuar así, en 300 años habrán desaparecido por completo. A ello se suma la pérdida de hábitat para

especies protegidas, desaparición de flora en vías de extinción o el daño que eso supone al equilibrio del ciclo hídrico.



Tala de árboles para fabricación de papel

Se pretende en este trabajo, implementar un sistema electrónico que permita analizar en tiempo real los datos recopilados por los trabajadores en sus dispositivos móviles y evite el uso excesivo de papel, que, en el transcurso del tiempo, termina convirtiéndose en un residuo más.

Este trabajo está enfocado en dos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales se mencionan a continuación:

CONWORK
CALZADO DE SEGURIDAD

conwork.net

+54.11.4480.2100 / info@conwork.net
Industrias Contardo SAIC, Industria Argentina
Monseñor Bufano 3969-San Justo-Buenos Aires-Argentina



SITUACION ACTUAL EN LA EMPRESA

La utilización del papel es un elemento totalmente democratizado que, aunque con las nuevas tecnologías y principalmente gracias a Internet está reduciendo el uso de este, es verdad que a veces olvidamos cuánto contamina el papel en la naturaleza y su impacto.

A continuación, se detallan los consumos de papel en el área de operación de la empresa desde el 1 de enero de 2018 al 13 de diciembre de 2020

OPERACIONES MINA				
Área	Año	Cantidad de voladuras	Promedio de hojas utilizadas por voladura	Cantidad de hojas utilizadas
Voladuras Mina Cielo Abierta y Subterránea	2018	4158	5	20790
	2019	3745	5	18725
	2020	2523	5	12615
Total de hojas de utilizadas				52130

Estos datos representan un aproximado a 104 resmas de papel A4 cuyo peso equivale a 238,8 kg.

Si tomamos como referencia que para fabricar una tonelada de papel a partir de materia prima virgen -madera- se necesitan 15 árboles de tamaño mediano, por lo general pinos o eucaliptos, más de 100.000 litros de agua, casi 10.000 KWh de energía eléctrica y se generan alrededor de 3,3 kg de CO2 equivalente por cada kilo de papel, podemos determinar entonces el impacto ambiental aproximado de nuestro consumo de papel en los últimos 3 años dentro de la empresa.

De este cálculo se obtienen los siguientes datos:

Cantidad de hojas utilizadas	Peso equivalente (Kg)	Consumo de Agua (L)	Consumo de energía (kWh)	Emisión de CO2 (kg)	Arboles
52130	238,8	23880	1671	788	3 ½

Los datos analizados son relevantes. También son considerables los costos de logística, tintas de impresión, posible obsolescencia de impresora por alcanzar su límite de vida útil, lo que conlleva a tener que reemplazar la misma por algo más moderno generando de esta manera un residuo tecnológico altamente contaminante, ya que no posee la capacidad de degradarse.

A los Gases de Efecto Invernadero emitidos en la fabricación del papel hay que sumarles también los emitidos por los vehículos de transporte de la materia prima y los que distribuyen a lo largo y ancho del país el producto final.



Fuente: norteneews.com.ar

En el proceso diario de carguío de explosivos en minería se utilizan formularios en papel para registrar el estado de los equipos móviles, la trazabilidad y consumo de productos, la impresión de planos, evaluaciones y capacitaciones. Esto representa en un año de producción, más de 10000 hojas de papel

consumido y todo lo que su fabricación representa como impacto ambiental.

Muchas veces, el papel que no se separa para ser reciclado termina desechado en el medio ambiente generando contaminación.

PROPUESTA DE PLAN DE APLICACIÓN / MEJORA

En el marco de los objetivos de desarrollo sostenible debemos dirigir nuestros objetivos a cumplir en la mayor parte posible con los que aplican a nuestra operación.

El consumo y la producción sostenible consisten en fomentar el uso eficiente de los recursos y la energía, la construcción de infraestructuras que no dañen el medio ambiente, la mejora del acceso a los servicios básicos y la creación de empleos ecológicos, justamente remunerados y con buenas condiciones laborales. Todo ello se traduce en una mejor calidad de vida para todos y además, ayuda a lograr planes generales de desarrollo, que rebajen costos económicos, ambientales y sociales, que aumenten la competitividad y que reduzcan la pobreza.

En la actualidad, el consumo de materiales de los recursos naturales está aumentando. Asimismo, los países continúan abordando los desafíos relacionados con la contaminación del aire, el agua y el suelo. El objetivo del consumo y la producción sostenibles es hacer más y mejores cosas con menos recursos. Se trata de crear ganancias netas de las actividades económicas mediante la reducción de la utilización de los recursos, la degradación y la contaminación, logrando al mismo tiempo una mejor ca-



SISTEMA INFORMÁTICO DE AUTOGESTIÓN PARA CONSULTORES Y PYMES

Herramienta Simple y Económica para obtener los requisitos legales de Sistemas de Gestión: ISO 14.001 y 45.001

ABONO MENSUAL \$4000

Bonificación especial para asociados y relacionados al I.A.S
25% dto.

En menos de 10 minutos y en 3 simples pasos, se obtiene la Matriz de Cumplimiento Legal.

VER TUTORIAL EN LA PAGINA www.matrizlegalya.com.ar

Más información: (011) 4658-6676 / (011) 4656-7915



lidad de vida. Se necesita, además, adoptar un enfoque sistémico y lograr la cooperación entre los participantes de la cadena de suministro, desde el productor hasta el consumidor final. Consiste en sensibilizar a los consumidores mediante la educación sobre los modos de vida sostenibles, facilitándoles información adecuada a través del etiquetaje y las normas de uso, entre otros.

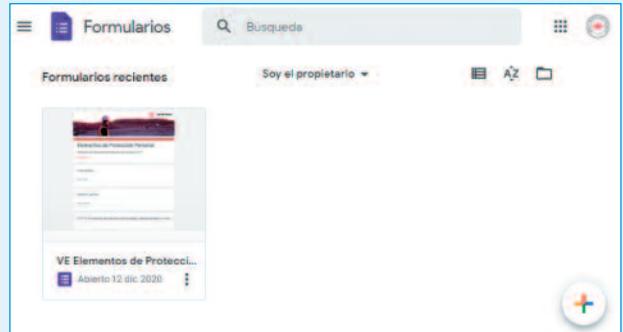
Para alcanzar el objetivo de eliminar o reducir al menos en gran medida el uso de papel, se pensó en la aplicación de un software de armado y gestión de formularios que cumplan con todos los requisitos que actualmente se registran en los formularios impresos.

Se optó por empezar con la aplicación Formularios de Google, que permite crear y editar de manera sencilla y dinámica los formularios de uso diario. Estos son puestos a disposición de los colaboradores a través del envío de un enlace a sus dispositivos móviles.

Se empezó elaborando un evaluativo de seguridad de la temática Elementos de Protección Personal, en el cual los trabajadores respondieron a modo de selección múltiple a las preguntas allí enunciadas.

Al finalizar la actividad, envían los resultados al solicitante de la capacitación, que a través de la plataforma puede ver quien lo realizó y que puntaje obtuvo.

A continuación, se muestra una captura de pantalla de la herramienta:



Pantalla principal de la aplicación donde se muestran los formularios creados



Creación del formulario digital

Aplicando esta herramienta, se logró realizar una evaluación al personal sin ningún inconveniente y lo que antes implicaba ocupar al menos dos hojas por persona en un grupo de 50 empleados pasó a utilizar solo una para el registro de firma de los participantes.

Posteriormente, los datos recopilados pueden ser visualizados a través de un panel de control de la plataforma, en la cual muestra las respuestas correctas, estadísticas de realización y puntaje obtenido por el participante tal como se observa en la imagen a continuación:

SEGURIDAD INDUSTRIAL

LLAQUINA S.A.

SEÑALETICA

SOLUCIONES INTEGRALES EN SEGURIDAD INDUSTRIAL

EQUIPOS DE RESPIRACIÓN Y DETECCIÓN DE GASES, FIJOS Y PORTÁTILES

SISTEMAS DE PROTECCIÓN EN ALTURA Y RESCATE

CARTELES DE SEGURIDAD Y SEÑALIZACIÓN

CALIBRACIÓN DE EQUIPOS

LABORATORIO CERTIFICADO

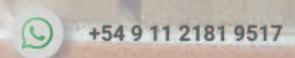
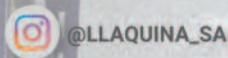


ATENCIÓN A REVENDEDORES
ENVÍOS A TODO EL PAÍS
AMPLIO STOCK

DISTRIBUIDOR PREMIUM DE LAS PRINCIPALES MARCAS



ENCONTRANOS EN LAS REDES



EMPRESA CERTIFICADA



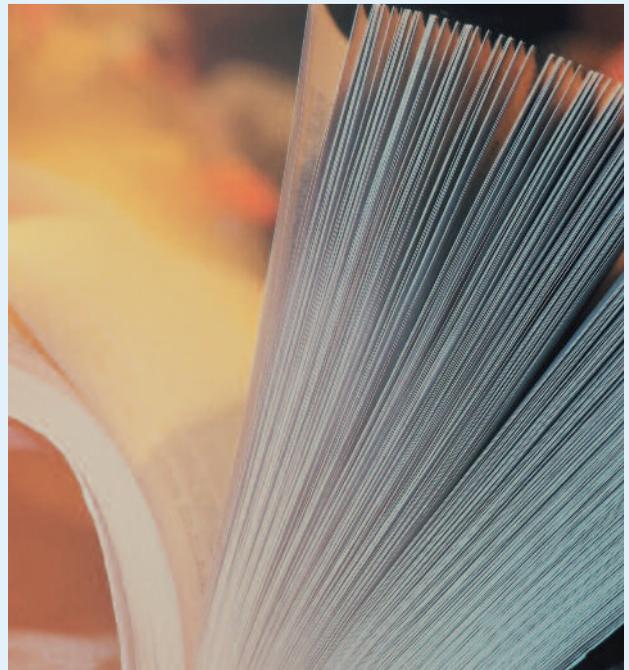
LLAQUINA S.A

CERRITO 1254, B1704 RAMOS MEJIA, BUENOS AIRES - TEL. (5411) 4656 4824 - WWW.LLAQUINA.COM.AR - VENTASWEB@LLAQUINA.COM.AR



Panel de recepción de respuestas y estadísticas

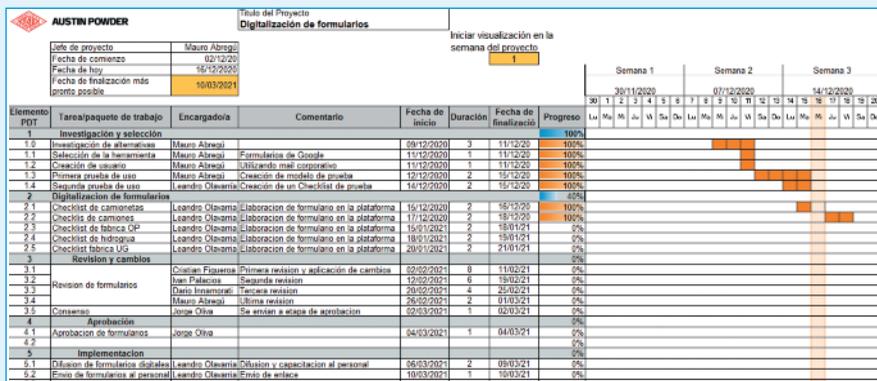
Además de poder visualizar los datos estadísticos de realización, esta herramienta permite exportar a un archivo de hoja de cálculo todos los datos obtenidos haciendo mucho más sencilla su administración y facilitando el trabajo de un data entry que suele demandar horas de transcripción desde el papel a la base de datos y provoca en la mayoría de los casos, trastornos musculoesqueléticos entre otras afecciones a la salud del trabajador.



Aplicando este cambio, se logra reducir en gran medida el consumo de papel y se optimizan los procesos operativos.

Este es el punto de partida para en un futuro cercano sumar los demás formularios y documentos que se

Hoja de cálculo con los datos obtenidos de cada formulario



ANEXO - * Diagrama de Gant del proceso de implementación.

utilizan en la operación diaria y posteriormente implementar herramientas y aplicaciones mas sofisticadas que permitan alcanzar el objetivo de eliminar el uso de papel, tintas y energía, y lograr el análisis de datos en tiempo real y con acceso desde cualquier punto geográfico.

FUENTES CONSULTADAS

- * ecologiaverde.com
- * *Objetivos y metas de desarrollo sostenible – Desarrollo Sostenible (un.org)*
- * [Google Form](https://www.google.com/forms)
- * [Greenpeace](https://www.greenpeace.org)
- * [DataScope](https://www.datascope.com)



Todo se ve más claro cuando tenés un Solus 1000.

Anteos de protección ocular con recubrimiento anti-empañe Scotchgard™, pensados para aquellos que trabajan en situaciones difíciles.



con tecnología Scotchgard™

sin tecnología Scotchgard™



Están diseñados para ser usados en situaciones de riesgos que incluyen **salpicaduras líquidas y partículas de alto impacto** a mediana energía.



También soportan **temperaturas extremas** entre -5° a 55°C y cuentan con protección contra la **radiación ultravioleta (UV)** del ambiente al 99.9%.



Su alta resistencia a las rayaduras se complementa con la **tecnología de Scotchgard™ anti-empañe** brindando una visión más clara.

TIEMPO DE LIDERAZGO

RECURSOS
HUMANOS

La crisis del COVID-19 ha puesto de manifiesto la imperiosa necesidad que tienen las instituciones de reformular su liderazgo y centrarse en gestionar los problemas de forma práctica y eficiente sin dejarse influenciar por ideologías políticas. Así lo afirma Richard Straub, fundador y presidente del Global Peter Drucker Forum.

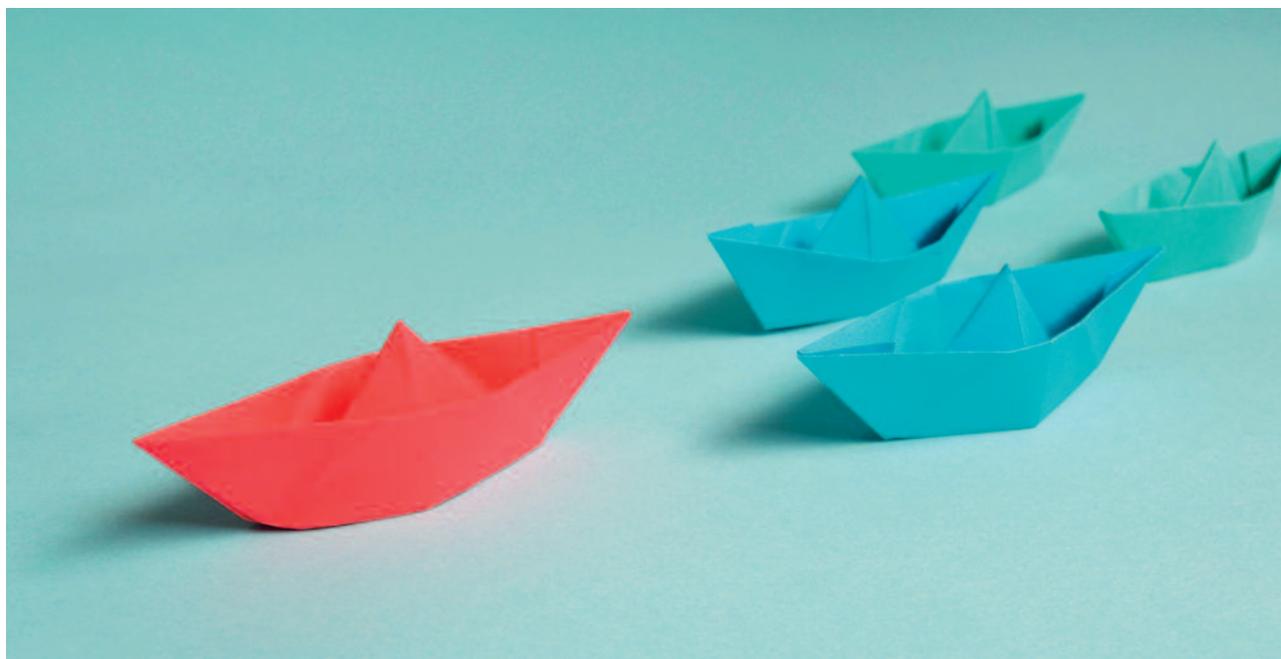


EN BUSCA DE ORIENTACIÓN

Cuando surge una crisis la atención de las personas se centra de forma abrupta en la calidad de sus líderes. La espantosa propagación del COVID-19 y el alarmante colapso que la actividad económica está experimentando en todos los sectores, está haciendo que las sociedades de todo el mundo busquen la orientación de sus líderes, pero en muchas ocasiones se sienten defraudados con los resultados.

¿Por qué prestan las personas tanta atención a sus líderes en momentos como este? Los expertos en liderazgo afirman que cuando nos asustamos nos aferramos a ciertas cosas que nos inspiran confianza y ponemos el foco en aquellas personas que muestran un pensamiento claro, son capaces de trazar el camino correcto y tomar decisiones sin perder el tiempo vacilando.

También señalan que las personas saben que las crisis son momentos de incertidumbre y de ambigüe-



dad que provocan grandes cambios, alteran las reglas y reordenan las prioridades. Por eso, en tiempos convulsos buscan líderes en los que se pueda confiar y que protejan sus intereses. En resumen: quieren un liderazgo centrado en soluciones prácticas no motivadas por la ideología, y mucho menos por consideraciones políticas.

En los últimos meses muchos líderes han demostrado que carecen de estas cualidades, lo que demuestra que nuestras instituciones deben centrarse en mejorar su liderazgo, tal y como hicieron a lo largo del siglo pasado, y concentrarse en gestionar de forma más eficiente. Estas dos funciones a menudo son consideradas equivalentes, pero no lo son. Una buena administración consiste en realizar el trabajo de la mejor manera posible para lograr los objetivos marcados por la organización. Pero determinar cuáles deberían ser esos objetivos y orquestar la capacidad de desempeño colectivo con los players correctos es responsabilidad del liderazgo. Como reza el dicho: “Cuando la gerencia está haciendo las cosas bien es porque el liderazgo está realizando bien su labor”.

Hacer bien las cosas siempre ha sido difícil, porque implica juicio y visión estratégica. También requiere compensaciones. Pero el desafío se ha vuelto mucho mayor dado el nivel sin precedentes que ha adquirido la conectividad, así como la interdependencia y complejidad que caracterizan al mundo moderno.

LA NUEVA ECOLOGÍA SOCIAL

En los últimos 200 años hemos asistido a la formación de una vasta red de organizaciones e instituciones creadas por el hombre. Asimismo, la preocupación por el medio ambiente y la ecología se ha convertido en una de las prioridades de las agendas empresariales, organismos públicos y gobiernos durante las últimas décadas. Sin embargo, hemos ignorado por completo los desafíos que plantea el nuevo entorno artificial, compuesto por innumerables compañías, consumidores, inversores, instituciones del sector público, gobiernos y ONGs interconectadas. Todos ellos son parte de una red que Peter Drucker denominó la “nueva ecología social” y que, al igual que los ecosistemas naturales, necesita cuidados, mantenimiento y una administración diligente.

Desde esta perspectiva, si bien las cadenas de suministro globalizadas just in time pueden considerarse un gran avance en la práctica de la gestión, el incremento de la vulnerabilidad a la que están sometidas debe formar parte de la ecuación de liderazgo.

Del mismo modo, el concepto de empresa virtual integrada globalmente con sus roles y funciones distribuidos por todo el mundo puede ser apreciada como una gran innovación organizativa que nos libera de las limitaciones de tiempo y espacio. Sin embargo, desde el punto de vista del liderazgo, la ganancia empresarial debe medirse teniendo en cuenta el im-



pacto social que tienen los desplazamientos a gran escala y el daño causado a la confianza en el liderazgo corporativo que se produce tanto internamente como en la sociedad en general.

La gestión de carteras de inversión a través de Inteligencia Artificial y procesos de negociación algorítmica automatizados que amplifican los choques al sistema y aceleran las espirales descendentes son otro ejemplo de la delegación que el liderazgo está llevando a cabo en los sistemas digitales, independientemente de sus beneficios en términos de productividad y eficiencia.

Al mismo tiempo, los gobiernos y los organismos públicos que quieren imponer una reestructuración radical de determinados sectores, como la industria automovilística en Europa, deben recordar los enormes costos que tienen este tipo de transformaciones verticales en términos de carga social y destrucción del valor económico. Pierden de vista el hecho de que la ecología social está formada por sistemas evolutivos que no pueden ser transformados por el gobierno sin crear consecuencias no deseadas que acaben siendo más dañinas que las enfermedades que pretenden curar.

La “energiewende” alemana, y la sofocante microgestión reguladora que se ha convertido en la norma, son claros ejemplos del fracaso que ha experimentado el liderazgo en determinados aspectos. El liderazgo responsable debe velar por la preservación del medio ambiente natural y, al mismo tiempo, ser consciente de la necesidad de mantener el funcionamiento de la sociedad moderna, fomentando la ecología social de las organizaciones e instituciones existentes que crean valor.

Todo esto puede sonar como una llamada de atención un tanto exagerada, pero no me disculpo. La crisis sanitaria provocada por el COVID-19 nos está golpeando en un momento en que nuestro tejido económico, social y político ya se encontraba significativamente dañado.

Como nos recordó Adrian Wooldridge, editor de *The Economist*, en el Global Peter Drucker Forum 2018, el liderazgo está experimentando una grave crisis que se ha visto ampliada en los últimos meses por las circunstancias derivadas de la pandemia. En pleno colapso financiero de 2008, Rahm Emanuel, entonces jefe de gabinete del presidente Obama, hizo una observación memorable durante una entrevista: “Nunca quieres que se desperdicie una crisis grave”. Lo que quería decir era que las personas son inusualmente obedientes cuando tienen miedo, y que los líderes deben usar la licencia que se les otorga en ese momento para ejecutar un cambio real. Esta frase ha sido considerada como la respuesta cínica por excelencia a una situación que puede servir para impulsar lo que, en tiempos normales, sería una situación desagradable. Aunque parezca extraño, incluso la crisis que estamos viviendo actualmente puede ser una oportunidad real para que los líderes reconsideren aquellos principios que han quedado obsoletos.

La prioridad esencial del management hoy debería ser movilizar a los líderes de todas las organizaciones para obligarles a cumplir con las responsabilidades más urgentes, porque el poder que ellos ejercen desde la cúpula tiene una importancia crucial a la hora de fortalecer la confianza de las comunidades en las que desempeñan su labor y de la sociedad en general.

Pensemos en todos aquellos que más se han beneficiado del largo auge del mercado de valores: inversores que permanecen ocultos tras sistemas de comercio anónimos, juntas directivas o ejecutivos independientes de las corporaciones que cotizan en el Dow Jones que han incrementado el precio de las acciones con prácticas estándar como las recompras masivas colaborando, deliberadamente o no, en la inflación de la inmensa burbuja del mercado de valores que acaba de estallar.

Esta afortunada minoría necesita recordar que no está invirtiendo en acciones, sino en personas reales y que son responsables de su sustento y de su vida. Huir no



es una salida aceptable, ni desde el punto de vista ético, ni del económico. Como líderes y gestores se les pide que adopten una perspectiva a largo plazo y lo demuestren con sus actos. Warren Buffet debería considerarse un modelo a seguir en este sentido.

En segundo lugar, superar esta crisis requerirá reconsiderar la importancia del management. El lide-

razgo del siglo XXI sólo se puede basar en valores fundamentales que giren alrededor de la dignidad humana, pasando por una comprensión profunda de la realidad, un aprendizaje constante y una mentalidad eminentemente pragmática que nos ayude a eliminar los sesgos ideológicos que hemos heredado de los dos últimos siglos.

Como decía Charles Handy: “Las cosas necesitan gestión. Las personas requieren de liderazgo, y es peligroso hacerlo al revés”. Nuestra sociedad necesita liderazgo para imaginar soluciones, ya que sin ellas nuestra cohesión social está en riesgo.

El gran desafío del liderazgo en el siglo XXI es desatar el potencial del ingenio humano, la creatividad y el afán de participar con el fin de hacer plenamente efectivo el recurso más importante del planeta. No necesitamos nada más, ni nada menos.

Fuente: Executive Excelente



DELTA PLUS
YOUR SAFETY AT WORK

diseño & fabricación
YOUR SAFETY AT WORK

www.deltaplus.ar

VOLVER A LA OFICINA: LA IMPORTANCIA DE CUIDAR TAMBIÉN DE LA SALUD MENTAL

RECURSOS HUMANOS



A medida que los empleados van dejando atrás el teletrabajo, las compañías deben prestar atención a factores que van más allá de preparar las instalaciones para reducir la posibilidad de contagio.

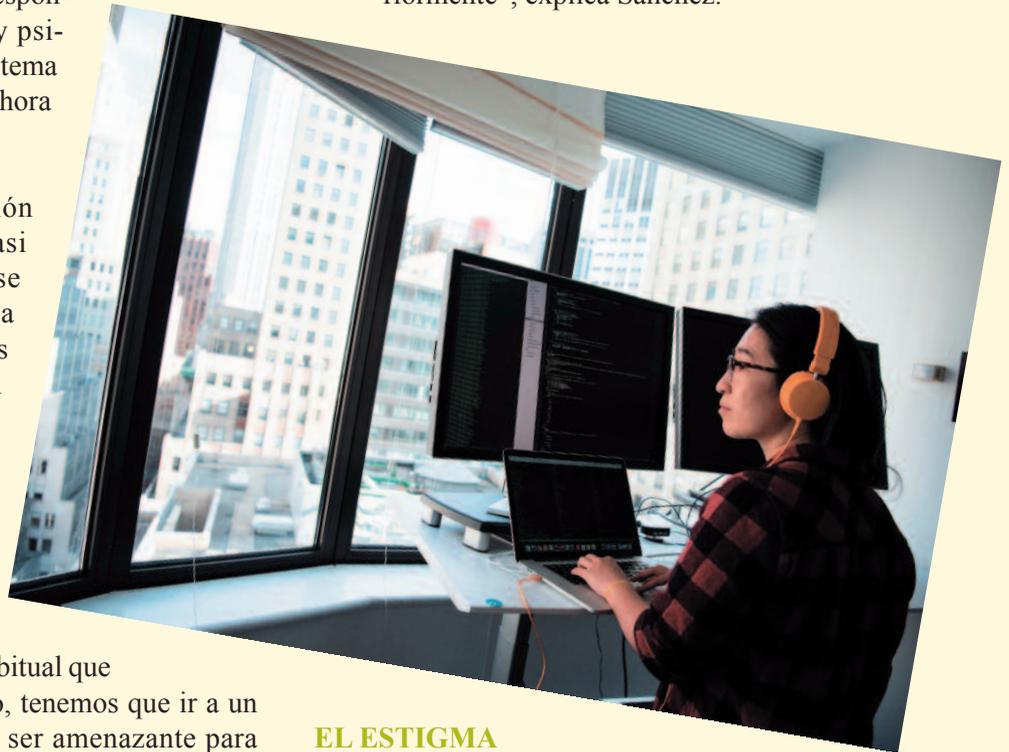
Tras el confinamiento obligado de la primavera y las vacaciones de verano, muchas empresas se preparan para reincorporar a sus empleados a sus lugares de trabajo a partir del otoño. Las compañías están desarrollando planes para volver a trabajar de manera segura, pensando en los horarios, la distribución de las mesas, las políticas de visitas, el uso de ascensores y de la cafetería... Sin embargo, no es solo el bienestar físico lo que deben tener en cuenta: igual de importante es cómo responderán a la salud emocional y psicológica de los empleados, un tema que sigue siendo tabú y que ahora cobra especial importancia.

La ansiedad y la preocupación por la situación actual es casi universal. Es normal sentirse así: “Estamos acostumbrados a estar en un contexto con más certezas, en el que se podían planificar las vacaciones y contar con que los niños volverán al colegio. Ahora eso ya no existe”, explica Elisa Sánchez, psicóloga laboral. Esto genera mucha ansiedad, pero “se trata de un mecanismo de defensa y es habitual que se sienta cuando, por ejemplo, tenemos que ir a un sitio que creemos que puede ser amenazante para nosotros”, explica Pedro Rodríguez, especialista en psicología clínica y miembro de la junta del Colegio Oficial de la Psicología de Madrid.

“Cuando los trabajadores tengan que incorporarse a sus puestos, muy probablemente tendrán pensamientos negativos y preocupaciones acerca de si la seguridad es suficiente o si están volviendo a trabajar antes de tiempo. También se preocupan del futuro de la empresa y por la estabilidad de su puesto de trabajo”, explica Rodríguez. Tener estos pensamientos puede llegar a ser inevitable en estas circunstancias: muchas veces, aparecen de forma automática. Así que si no se pueden anticipar, al menos sería aconsejable aprender a gestionarlos. Por eso es tan importante deshacerse del tabú de acudir a terapia en un momento tan delicado como este.

“Hay que facilitar que la persona pueda ir a la consulta de un psicólogo con la misma normalidad con

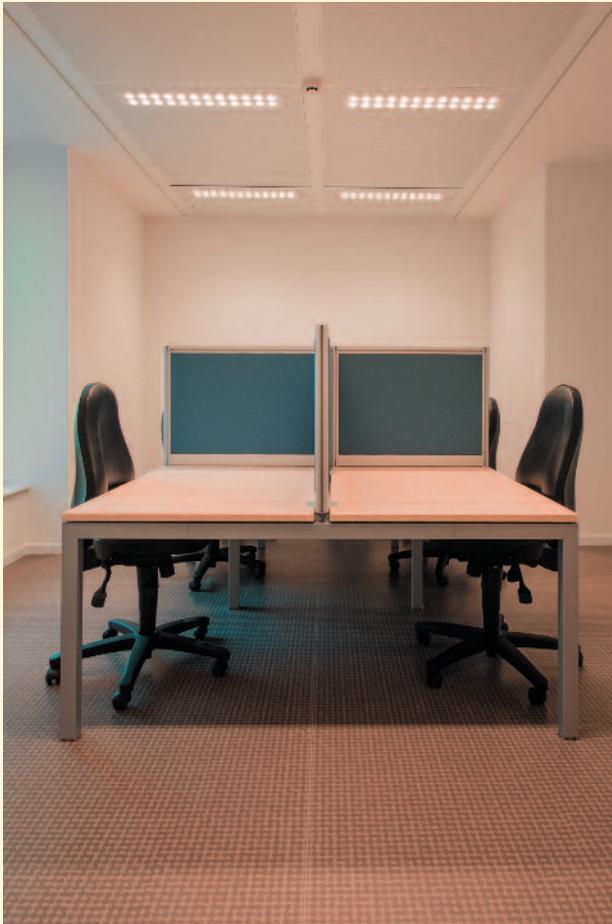
la que se va a un fisioterapeuta”, cuenta Rodríguez. Pero la salud mental ha sido un tabú siempre, también en los lugares de trabajo, donde los empleados temen sentirse juzgados. “Que alguien vaya al psicólogo sigue todavía asociado a problemas graves, no hay una conciencia del apoyo que supone también para la gente sin trastornos. La mayoría no hemos recibido educación en inteligencia emocional, por ejemplo, y tenemos que aprenderlo posteriormente”, explica Sánchez.



EL ESTIGMA DEL PSICÓLOGO

La situación actual puede ser una buena oportunidad para reducir el estigma. “Hay que aprovechar que nos ha pasado esto para que nos demos cuenta de la fragilidad que nos rodea y facilitar que las personas trabajen de la forma más estable y reconfortante posible”, cuenta Rodríguez. Quizá en la conciencia colectiva ahora está más justificado que alguien vaya a terapia.

“No es lo mismo que uno visitara al psicólogo antes, cuando no había un motivo tan obvio para hacerlo, según la sociedad. Ahora, el hecho de que alguien haya estado enfermo o haya vivido alguna tragedia hace que de cara a la gente haya un motivo más justificable para ir a consulta. No es la situación idónea, pero es un buen momento para que se empiece a considerar que lo mental es tan importante como lo físico”.



El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona algunos aspectos de los riesgos psicosociales relacionados con el coronavirus que las empresas deben tener en cuenta. Entre ellos, recomienda a las compañías que expliquen a sus trabajadores que la situación actual “puede provocar un impacto emocional”, que “el miedo y el estrés son reacciones normales en este momento y que cada persona lo vive con una intensidad distinta”. También alienta a las compañías a promover el bienestar emocional y a disponer o facilitar un servicio de apoyo psicológico.

QUÉ PUEDEN HACER LAS EMPRESAS

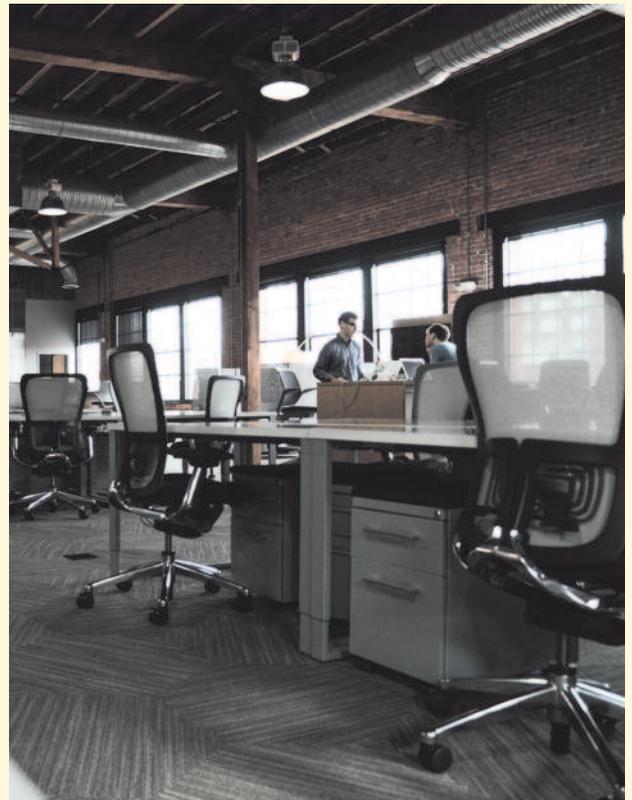
Los expertos están de acuerdo con estas recomendaciones: “Igual que las empresas buscan programas para facilitar un buen desarrollo y una buena salud física, también tienen que empezar a pensar en un servicio de psicología donde se pueda atender, orientar y prevenir muchas dificultades”, explica Rodríguez. “El entorno laboral tiene que dotarse de unas características que facilite la estabilidad emocional y eso se puede hacer cambiando la forma de

organizar el trabajo, la comunicación o creando un clima emocional libre de tabúes”.

El apoyo entre compañeros y la cultura de la empresa también son fundamentales. Los jefes podrían familiarizarse con las señales de advertencia de angustia emocional, dedicar más tiempo para comunicarse con sus empleados y ayudar a los miembros del equipo a comprender qué está y qué no está bajo su control. La ansiedad se reduce también a medida que los empleados se reencuentran con sus colegas. La cuarentena y el distanciamiento social han hecho que las personas pierdan sistemas de apoyo y mecanismos para afrontar la tormenta que de otro modo les habrían ayudado a capearla.

Muchas empresas necesitarán mejorar las prácticas actuales, complementando programas de salud mental externos con una mayor capacidad para lidiar con el estrés, la ansiedad y la incertidumbre. Esto implica desarrollar una conciencia interna, sensibilidad y capacidad para abordar las preocupaciones de los empleados.

Fuente: Retina



EXCELENCIA EN CALIDAD Y CONFIABILIDAD



**Instalaciones llave en mano - Auditoría
- Mantenimiento - Ingeniería**



Damianich & Sons
desde 1945

Sistemas contra incendio

www.damianich.com

Damianich & Sons

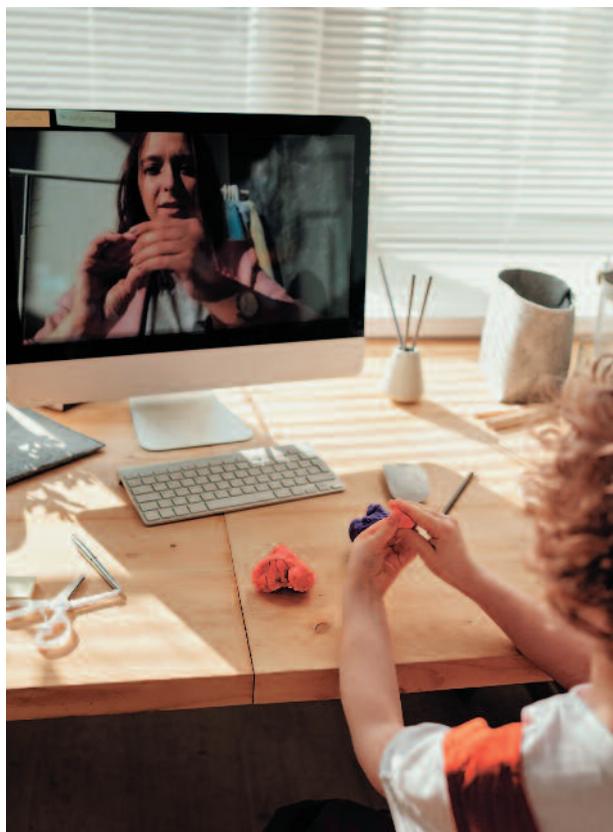
- Cnel. Teodoro García 1875 - 1887
(B1704GUO) Ramos Mejía - Bs.As. - Argentina
- +54 11 4488 2478 / 1296
- info@damianich.com
- www.damianich.com

EL MUNDO DEL TRABAJO POST PANDEMIA

RECURSOS HUMANOS

Una mirada desde la Inteligencia Emocional

Por: Edgardo Miguel Cóceres, Diplomado en Gestión Integral de los Factores de Riesgo Psicosocial en El Trabajo



Tiempos complicados estos tiempos de Pandemia y Aislamiento Social Obligatorio para el Mundo del Trabajo a causa del Covid-19.

Particularmente preocupado por las complicaciones y cambios que la elaboración y aplicación de los Protocolos de Trabajo traigan a los trabajadores y trabajadoras, motiva el presente dejar algunas reflexiones desde la Seguridad y Salud Ocupacional, con un enfoque particular en los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y la exposición a los mismos en este nuevo escenario laboral.

Vale aquí recordar la importancia y centralidad del Trabajo en la Vida del Hombre.

Tradicionalmente se valora al Trabajo como constituyente de la principal actividad de la cual se obtienen el sustento y las condiciones materiales de vida de las personas, así como también una base principal de reconocimiento social y de integración a la vida en sociedad.

Es interesante recordar también aquí el concepto que respecto al trabajo nos plantea el Psicólogo e investigador Francés Christophe DEJOURS, quien expresa que:

“El Trabajo puede considerarse como la base de la Identidad, fuente fundamental de sentido para la vida y mediador para la autorrealización en lo social, se constituye El Trabajo en un Operador central en las relaciones entre los seres humanos y en la construcción de Subjetividad”.

El enfoque particular que se menciona al inicio del trabajo en relación a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, se basa en una necesidad de atención particular en estos tiempos de pandemia, en que son generalmente invisibilizados y ocultados.

Definidos por la OIT en 1984 los denominados Riesgos Psicosociales en el Trabajo, adquieren relevancia con posterioridad al año 2000, al hacerse evidente los efectos del giro Neoliberal sobre la salud de los trabajadores/as. Al respecto de estos cambios, el más grave a mi entender, es el haber perdido, en función del famoso “Salvémonos a como dé lugar - toda Visión y Empatía por El Otro”, dejando de visualizar los sufrimientos ajenos, se rompió El Puente entre El Yo y El Nosotros.

Aunque no existe definición ni instrumentos consensuados, los Riesgos Psicosociales en relación con el Trabajo, se conciben como aquellos factores de riesgo para la salud originados en La Organización del Trabajo, que generan respuestas de tipo Fisiológico, Emocional, Cognitiva y Conductual, conocidas como Estrés, lo que en ciertas circunstancias pueden ser precursores de enfermedades.

Esto nos lleva a ver que la relación entre La Organización del Trabajo, los Factores de Riesgo Psicosocial y la Salud; no parecen ser tan evidentes como la que existe entre otros factores de riesgo, como los Químicos, Ruido, Exposición a Productos Cancerígenos o Radiactivos y la salud.



Los efectos de la Organización del Trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (Sentimientos de Ansiedad, Depresión, Alienación, Apatía, etc.), Cognitivos (Restricción a la Percepción, de la habilidad para la Concentración, la Creatividad o la Toma de Decisiones, etc.), Conductuales (Abuso de Alcohol, Tabaco, Drogas, Violencia, Asunción de Riesgos Innecesarios, etc.) y Fisiológicos (Reacciones Neuroendocrinas).

Valorizando el primordial trabajo de los Servicios de Higiene y Seguridad Ocupacional en este particular e inédito escenario de Pandemia en tiempos del Covid-19, vislumbro la necesidad de intervención de los mismos, no solo en la elaboración de los Protocolos de Prevención, sino que en conjunción con el Servicio de Medicina del Trabajo, así como los representantes sindicales a través de los Comités Mixtos, deberán tener un rol especial en la detección y atención de los riesgos Psicosociales mencionados, que afectan de manera particular al colectivo de trabajadores/as, cuyas conductas y salud se deterioran por las inéditas situaciones que les tocan vivir; debiendo incorporar nuevos conocimientos como lo son los de Inteligencia Emocional, como un camino a transitar en la búsqueda de soluciones a los problemas que afecta al colectivo trabajador. Recordemos que somos seres emocionales: venimos equipados con un paquete de emociones básicas. Estas son Miedo, Ira, Asco, Alegría, Tristeza y Sorpresa. Todos nosotros compartimos de un modo u otro estas emociones.

La palabra Emoción procede del latín “emovere” que significa “remover”, agitar o excitar. Conoce-

mos como Emoción al conjunto de respuestas orgánicas, súbitas que siente una persona cuando reacciona ante estímulos externos (situación de nuestro entorno) e interno (pensamientos) de forma involuntaria e inconsciente, es decir, no decidimos tenerlas, simplemente la experimentamos.

En este contexto de Pandemia hagamos el ejercicio de prestar atención a nuestras emociones. Debemos comenzar por reconocerlas y, muy importante no negarlas, a fin de reflexionar sobre lo que estamos sintiendo en estos días. Enojo, Tristeza, Miedo?

Gracias al miedo anticipamos posibles peligros y tomamos decisiones para protegernos.

Bien manejado El Miedo nos impulsa a tomar acciones de acuerdo a las circunstancias, en las actuales por ejemplo respetar el aislamiento social, lavarnos las manos con frecuencia, utilizar barbijo, toser en el pliegue del codo o cuidar a los adultos mayores.

Ahora bien, debemos diferenciar el miedo del Pánico. El Pánico es un miedo extremo, irracional, ilimitado, incontrolable. Se podría definirlo como una respuesta desmesurada y disfuncional.

Ahora bien, la Inteligencia es la capacidad de relacionar conocimientos que poseemos para resolver una determinada situación. Ser inteligente es saber elegir la mejor opción entre las que se nos brindan para resolver un problema.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Tener Inteligencia Emocional significa poder entender, percibir de forma adecuada cómo funciona el mundo y actuar de manera apropiada y responsable.



“Significa desarrollar lo que Aristóteles denominara la infrecuente capacidad de “Enfadarse con la persona adecuada, en el grado exacto, en el momento oportuno, con el propósito justo y del modo correcto”.

FASES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Autoconocimiento Emocional

Debemos por empezar a conocer nuestros propios sentimientos y emociones y como nos influyen, reconocer la manera que nuestro estado anímico afecta a nuestro comportamiento, cuales son nuestros puntos débiles.

Autocontrol Emocional o Autorregulación

Esto nos permite reflexionar y dominar nuestros sentimientos o emociones, para no dejarnos llevar por ellos ciegamente.

Detectar que dinámicas emocionales son efímeras y cuales más duraderas, para empezar a manejarlas, para no generar más daño que beneficios.

Automotivación

Enfocar las emociones hacia objetivos y metas para poder superar los obstáculos que puedan surgir.

Afrontemos este Nuevo Mundo del Trabajo Post Pandemia, con conocimiento y práctica de la Empatía y la Asertividad, poniendo en práctica positivamente el uso de la Inteligencia Emocional.

Empatía

Cuando hablamos de Empatía nos referimos a la capacidad humana de conectarnos emocionalmente con los demás, pudiendo percibir, reconocer, compartir y comprender el sufrimiento, la felicidad o emoción de otro.

Se trata de comprender el sentimiento de la otra persona y saber acompañarla, aunque yo no tenga las mismas emociones en ese momento. Es lo que generalmente denominamos ponerse en la piel o en los zapatos del otro.



a. marshall moffat®

Since 1952

Más de 60 años ofreciendo prendas ignífugas para protección contra arco eléctrico y fuego repentino.

SEGURIDAD & CALIDAD

Empresa certificada bajo normas:

ISO 9001 – 2015 | ISO 14001 – 2015 | OHSAS 18001 – 2007

A. Marshall Moffat S.A. Of. Central

Tel: (54 11) 4302-9333
Fax: (54 11) 4303-1287
Av. Reg. De Patricios 1959,
CP 1266, Capital Federal,
Buenos Aires.

Provincia de Neuquén

Tel: (0299) 443-6139
Cel: (0299) 15-405-4479
J.J. Lastra 448. CP 8300.
Pcia. de Neuquén,
Neuquén.

Provincia de Chubut

Tel: (0297) 448-3032
Cel: (0297) 15-472-4383
Augusto Cristanello 4165,
B.Industrial, Comodoro Rivadavia,
CP 9000, Pcia. de Chubut.



Consultas técnicas: 0800 222 1403

marshall@marshallmoffat.com | www.marshallmoffat.com

Cumpliendo con las siguientes Normas:

NFPA 70 E | NFPA 2112 | ASTM F1506 | ASTM D6413 | IRAM 3870 | IRAM 3904 | EN ISO 11612 | EN ISO 11611 | EN 61482



A. MARSHALL MOFFAT S.A.
ISO 9001:2000
A 16788



MIEMBRO



MIEMBRO



Asertividad

La Asertividad puede definirse como el expresar, de una forma respetuosa, lo que se quiere acotar sobre cierto asunto, es una forma de comunicación en la cual se respeta la opinión y las creencias propias como la de otros con quienes nos estamos comunicando. Es comunicar sin ser agresivo y sin sentirse culpable.

BENEFICIOS DE GESTIONAR LAS EMOCIONES, SER ASERTIVO Y EMPÁTICO

- Mejora el Autoconocimiento y la toma de decisiones.
- Mejora el Rendimiento Laboral.
- Protege y evita el Estrés.
- Favorece el Desarrollo Personal.
- Otorga Capacidad de Influencia y liderazgo.

Propuestas de Buenas Prácticas para Gestionar y Minimizar los Riesgos Psicosociales y aumentar la satisfacción laboral durante esta situación de Pandemia.

CONSTRUIR UN ENTORNO LABORAL AGRADABLE

Ver las tareas y los contratiempos como desafíos que te permitirán evolucionar, y no como situaciones amenazadoras.

Buscar el apoyo del Equipo de Trabajo, para superarlos o minimizar sus efectos perjudiciales.

Ante esta nueva situación modula tus capacidades y no te violentes intentando hacer algo más allá de tus posibilidades, evita “exprimirte hasta el agotamiento”.

En esta situación de Pandemia algunas tareas nos pueden resultar más complicadas de lo habitual y se hará necesario recurrir a las personas del entorno. Solicitar ayuda es una muestra de reconocimiento a la otra persona, además el desahogo con terceros, mitiga frustraciones. Estas mutuas ayudas construyen relaciones interpersonales positivas.



Dejar reposar los problemas, tener una correcta percepción de la realidad.

No esconder los problemas profesionales, sino abordarlos de forma reflexiva, apoyándonos en el Trabajo en Equipo.

Mejorar el estado de ánimo, una autoestima alta minimiza y relativiza el impacto de cualquier estrés.

Hay que pensar que cambiar el pensamiento y tomar los recaudos necesarios nos ayuda a que nada nos pase.

No debemos dejar de Preocuparnos, para luego Ocuparnos!!!

Finalizando recordemos construir mucha Empatía hacia el “otro” y aprender a trabajar “La Escucha Activa”, Hay que saber Escuchar para que nos Escuchen!!!

“” Mejoremos la Organización sin Deshumanizar El Trabajo”

Bibliografía:

Guía Práctica para vivir Tiempos de Pandemia -- Dr. LOPEZ ROSETTI

Emoción y Sentimiento Dr. LOPEZ ROSETTI

Inteligencia Emocional Lic. Valeria MARAURY

Trabajo y Desgaste Mental Christophe DEJOURS

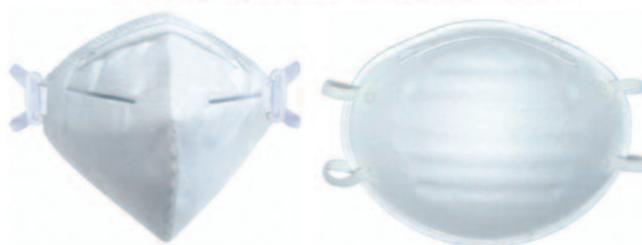
Inteligencia Emocional - Lic. Ezequiel DOMINGUEZ - Provincia ART - Curso Virtual



HEMORREPELENTE



BARBIJOS SANITARIOS



anmat
Administración Nacional de Medicamentos,
Alimentos y Tecnología Médica



100 AÑOS
FRAVIDA
EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL
1920-2020



MASCARILLAS DESCARTABLES USO:
QUIRURGICO MANIPULACION ALIMENTO



Av. 25 de Mayo 435 · Lanús Oeste · Buenos Aires · República Argentina
Teléfono: (54-11) 4241-5419 · e-mail: ventas@fravida.com.ar
www.fravida.com

MÉTODO APRÉN

TEMAS DE
INTERES

Aprendiendo a enseñar

Por: Ing. Oscar Horacio Cariola



El proceso de enseñanza-aprendizaje es el escenario principal en que docentes y alumnos protagonizan la creación y transmisión de la cultura. Los alumnos aprenden no sólo para saber más; lo hacen también en vistas a su propia construcción como personas integradas a la sociedad.



La historia de la educación nos ha mostrado cómo los seres humanos se han esforzado siempre por generar espacios en los que la transmisión de saberes fuesen los más apropiados para la época y el medio.

Es de destacar los aportes que desde la psicología se hicieron para comprender y explicar distintos modos de realizar el aprendizaje y, a partir de esa comprensión, plantear la modalidad que debería asumir la enseñanza para que el resultado del proceso sea el esperado.

Por ello proponemos una nueva estrategia de enseñanza que no se centra solamente en la transmisión de conocimientos, sino también en el desarrollo de habilidades cognitivas por parte de los alumnos, de modo de capacitarlos para enfrentar un mundo en el que la información y los desarrollos científicos parecen superar la capacidad humana de asimilarlos.

Se trata de un método de enseñanza APRÉN que surgió a lo largo de muchos años en el ejercicio de la docencia, durante los cuales he podido comprobar su eficacia a la hora de evaluar los resultados de la tarea.

Un método de enseñanza se compone de un conjunto de pasos coordinados para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos. El método da sentido de unidad a todos los pasos del proceso de enseñanza-aprendizaje. En este método APRÉN, enseñar es guiar, estimular a los estudiantes para que reflexionen sobre cómo aprenden en sentido general, y atendiendo a la diversidad en los estilos de aprendizaje.

Aprender, en esta concepción, no es solamente lograr cambios cuantificables en los conocimientos, hábitos y habilidades. Aprender significa, ante todo, aprender a aprender sobre la base, al menos, de los tres preceptos básicos establecidos por autores como Smith (1985), Stouch y Brown (1993), esto es, conocer acerca del aprendizaje como proceso, conocer los estilos preferidos de aprendizaje, y desarrollar habilidades efectivas de aprendizaje.

En nuestro medio predomina, en la relación alumno-profesor, la autoridad del segundo, con actitud paternalista y principios educativos poco flexibles, impositivos y coercitivos: lo que expone el profesor es respetado y asimilado acríticamente por los alumnos. En el modelo de enseñanza que propongo la atención está centrada en el aprendizaje y, por ello, en el sujeto que aprende y en un nivel de comprensión que de significado a lo aprendido.

En nuestro método APRÉN el sujeto aprende de los otros y con los otros; en esa interacción desarrolla su inteligencia construyendo e internalizando nuevos conocimientos o representaciones mentales a lo largo de todo el curso, de aquí que el aprendizaje puede ser considerado como un producto.

Aprender es interiorizar o adquirir un conocimiento de alguna cosa ya sea por el estudio o la experiencia, para eso se necesita desarrollar un proceso continuo que permita apropiarse los nuevos conceptos o conocimientos.

En la enseñanza tradicional de tipo conductista a menudo se observan falencias, como el desinterés



del alumno por la apropiación de conocimientos auténticos, ya que en la evaluación sólo se valora la memorización de lo leído o explicado por el profesor.

Llevo más de cuarenta años en la docencia, y en los últimos veinte he desarrollado y experimentado esta metodología de enseñanza APRÉN que se ha mostrado efectiva, no solamente me ha mostrado su utilidad en la incorporación de saberes por parte de los alumnos, sino también permitió que cada uno de ellos desarrolle un proceso de pensamiento que lo lleve a razonar. Es decir, es un método que permite sumar conocimientos aprendiendo a razonar, una habilidad indispensable para poder extrapolarlos a otros ámbitos de la vida, profesional y cotidiana, más allá de la realidad áulica. En su esencia, se trata de una actividad dirigida al proceso de obtención de los conocimientos y a su aplicación creadora en la práctica social –transposición didáctica–.

El docente debe asumir una actitud diferente a la del docente tradicional: debe presentarse con autenticidad e ir al encuentro del alumno directamente, estableciendo una relación de persona a persona. Como facilitador debe tener la habilidad de liberar la motivación natural intrínseca que posee el educando.



La metodología APREN toma elementos de la mayéutica socrática pero no se agota en ella, dado que el docente organiza y dirige la clase como un guía, un incentivador y no un mero transmisor de saberes; sin embargo, el protagonismo principal en la construcción de conocimientos le corresponde a los alumnos.

El método consiste en iniciar la clase presentando el tema a partir de una pregunta o una situación problemática que propone el profesor a los alumnos presentes. Luego de escuchar la primera respuesta, el docente, sin emitir juicio alguno, solicita a otro alumno su intervención. Este segundo alumno debe referirse exclusivamente a la respuesta que dio el primer alumno, haciendo consideraciones en apoyo o en contra de lo que contestó su compañero con argumentos pertinentes, en otras palabras, él no responde a la pregunta sino que opina en referencia a la respuesta del compañero.

Si el profesor considera que la respuesta no es adecuada o es incompleta, solicitará la intervención de un tercer alumno que opinará sobre las dos participaciones anteriores, con el mismo criterio de argumentar acerca de las respuestas de sus compañeros.

Siguiendo con este proceso, que puede conllevar la participación de varios alumnos, se pretende lograr la mejor aproximación a la respuesta buscada, a criterio del profesor.

De esta forma se construye una red de alumnos participantes en animada y activa intervención, generándose un clima por demás propicio para aprender, incorporando nuevos saberes, y desarrollar, simultáneamente, una actividad intelectual sustentada en la razón.

Es importante destacar que las opiniones de los alumnos no deben contrastarse con la del docente pues, de hacerlo, se agotaría todo intercambio dialéctico dado que el docente posee los conocimientos y si él interviniera se anularía la participación de otros alumnos y la clase adquiriría las características de un formato tradicional, donde el docente pregunta y responde y los alumnos no piensan ni razonan, ni se esfuerzan por argumentar. De lo que se trata es de incorporar el nuevo saber a través de un proceso dialéctico, que es la exigencia del método. Sólo al término de las intervenciones de los alumnos, cuando con las argumentaciones de éstos se haya llegado a una idea acabada correspondiente a la pregunta-problema planteada, entonces se hará pertinente la participación más activa del docente a través de la exposición de conceptos provenientes del saber acerca de la materia que se trata, que serán presentados a modo de reforzamiento de las respuestas elaboradas por los alumnos, de modo que éstos vean que existe una homologación entre la construcción del aula y el estado del arte en cuestión.

Grafa70



ZAPATILLA 4001



**ANDÁ A
LO SEGURO**

www.calzadog70.com.ar

Pero si al punto de finalizar la clase no se llegó a dilucidar el tema, deberá el profesor aportar respuestas e ideas esclarecedoras para no dejar insatisfechas las inquietudes despertadas por las preguntas disparadoras y señalar que se ha logrado un objetivo importante: el de examinar razonando la problemática planteada, y que ello es, también, un aprendizaje significativo.

Si el profesor advierte que algún o algunos alumnos exponen ideas de lecturas previas, deberá pedir silencio a ese o esos alumnos para evitar respuestas en base a conceptos fruto de esas lecturas, y continuar la clase con los aportes de los otros alumnos; destaca este aspecto basado en la necesidad de construir un saber en clase aunque sea imperfecto. Cuando el docente considere que se ha logrado la producción de conocimientos aceptables, debe recomendar las lecturas pertinentes, según la bibliografía sugerida.

El docente deberá saber detectar en qué casos conviene recomendar lecturas previas de los temas tratados sin perder de vista el objetivo de evitarlo toda vez que sea posible, dado que es un aspecto medular de APRÉN. Sin embargo pueden presentarse circunstancias que ameriten lecturas previas cuando el profesor perciba que los conocimientos del alumnado estén muy alejados de la zona de desarrollo próximo, lo cual haría imposible iniciar el debate dialéctico cruzado entre los alumnos. Cabe señalar que se recurrirá a las lecturas eventualmente, cuando sea imprescindible y necesario hacerlo.

La bondad del método APRÉN se fundamenta en el hecho de que son los alumnos quienes, con la orientación del profesor, construyen conocimientos, mientras que otras estrategias más conductistas –muy comunes en nuestro sistema de enseñanza– consideran al docente portador de todos los saberes,



y que el rol del alumno es atender y escuchar pasivamente las exposiciones del profesor, en la convicción de que recibe “la verdad” que le es ofrecida y que debe aceptar.

El aprendizaje, por su esencia y naturaleza, no puede reducirse a procedimientos, conductas, ni explicarse por ellos, pues es consecuencia de la interacción, en un tiempo y espacio concretos, de factores que podríamos llamar causales o determinantes en un proceso dialéctico y necesario. Está comprobado que si en el aprendizaje participa activamente el alumno, el conocimiento se afianza significativamente, y que ello no ocurre en la enseñanza tradicional.

La tendencia tradicional resulta insuficiente y deficiente en el plano teórico-cognitivo y de la praxis del ser humano, por cuanto ve en este último a un simple receptor de información, sin preocuparse de forma profunda y esencial de los procesos que intervienen en la asimilación del conocimiento.

Apliqué este método APRÉN con éxito en materias tan disímiles como Física y Desarrollo de Productos, y lo considero de utilidad en la enseñanza de distintas asignaturas. Invito, por tanto, a mis colegas a aplicarlo teniendo en cuenta que requiere cierta práctica, y que es conveniente dirigirse a los alumnos por sus nombres, para personalizar los diálogos y valorar los aportes de cada uno en la construcción grupal de los conocimientos.

Esta metodología de enseñanza-aprendizaje APRÉN proporciona tres beneficios:

- 1. Los alumnos llegan a las conclusiones.**
- 2. El procedimiento desarrolla la capacidad de pensar.**
- 3. El método propicia una mayor autonomía en el aprendizaje.**

1. Los alumnos son sujetos activos en la construcción de conocimientos y en el proceso de aprendizaje, pues aportan observaciones e ideas desde sus vivencias y conocimientos previos, superando el rol pasivo-receptivo que la enseñanza tradicional les asigna. Los alumnos alcanzan un aprendizaje significativo (D.P. Ausubel, 1968), factor relevante del aprendizaje, una red expansiva de significaciones.

Es una alternativa razonada a la dominante tendencia educacional a lo memorístico.

2. La capacidad de pensar, en nuestro caso, está estimulada por la interacción que el método propone; las intervenciones de los alumnos obligan a los compañeros a escuchar y atender, a entender y comprender, a razonar y explicar. Un aprendizaje memorístico no desarrolla el pensamiento, pues resulta sin sentido, estéril, sin vida y está destinado al olvido una vez que cesan las condiciones que lo hacen obligatorio. Un aprendizaje, en cambio, que se apoya en el pensamiento no sólo reviste significado intelectual, sino que también pone en juego el factor afectivo, que implica la vida entera de quien lo realiza.

3. Junto a la construcción de conocimientos, el método APRÉN desarrolla habilidades que pueden trascender en la configuración y desarrollo de la personalidad (Fariñas G., 1995); así, el alumno aprende a ser autónomo en el aprendizaje para desarrollar una actitud positiva hacia aquellos contextos donde ya no cuenta con la ayuda del maestro o de otro alumno; aprenda a regularse, sobre la base del autoconocimiento; se sienta responsable de los resultados del aprendizaje y actúe en correspondencia. En este beneficio queremos destacar el siguiente aspecto: la construcción de los conocimientos se alcanza a través del debate entre alumnos. La interacción es fundamentalmente entre pares, pero no de manera agresiva o competitiva. Es un verdadero ejercicio de escucha y comprensión del otro. Es la puesta en juego de lo que Vygotski consideraba trascendental en su psicología del desarrollo cognitivo y del aprendizaje, esto es, el desempeño del sujeto en situaciones socio-culturales es superior a toda actuación individual.

Estos tres beneficios se encuentran imbricados según una relación de mutua dependencia dado que el conocimiento se construye mediante un procedimiento racional que permite construir nuevos saberes a partir de la zona de desarrollo próximo de conocimientos (Vygotski), brindando un saber significativo fácilmente asimilable al ser construido por los propios educandos.

Cabe mencionar una ventaja adicional que consiste en el aprovechamiento de la inteligencia emocional (1), dado que los educandos desempeñan un rol activo asumiendo un mayor compromiso al tomar el debate como un reto y sentirse partícipes en la cons-



trucción del conocimiento, y no meros oyentes pasivos de una clase magistral, pues ésta no los predispone para aprender y frecuentemente induce a un estado de laxitud y somnolencia.

De hecho, el intelecto no puede funcionar adecuadamente sin el concurso de la inteligencia emocional, y la complementación entre el sistema límbico y el neocórtex exige la participación armónica de ambos. En cada uno de nosotros coexisten dos mentes distintas: una que piensa y otra que siente. En la mayoría de los casos, estas dos mentes mantienen una adecuada coordinación, haciendo que los sentimientos condicionen y enriquezcan los pensamientos y éstos a aquellos.

El aspecto emocional que se pone en juego a través de este método de enseñanza APRÉN remite a aspectos de la vida psíquica puestos en evidencia por la teoría psicoanalítica. En efecto, en el escenario del aula no sólo se manifiestan los aspectos conscientes de los protagonistas, sino también aquellos inconscientes, ligados a emociones que pueden determinar el crecimiento de los sujetos no sólo desde el punto de vista intelectual, sino también desde la perspectiva personal. Un método de enseñanza que privilegia la participación activa de los alumnos como constructores de sus aprendizajes, garantiza un afianzamiento de sus personalidades y los promueve como sujetos libres y responsables en su vida de relación.

Lo ideal es utilizar esta estrategia en grupos de hasta 20 alumnos, aunque personalmente probé también con 50 alumnos, con grupos más numerosos no sería tan efectivo dado que la intervención de cada uno de los alumnos se tornaría más esporádica.



El docente conduce y su tarea está dirigida a la mente de los alumnos. La metodología que emplea es la resolución de problemas de investigación, dando prioridad al proceso. La comunicación es dirigida por el profesor pero modificada por la participación autónoma, espontánea e interactiva de los alumnos.

El docente deberá recurrir a su experiencia para detectar los diferentes caracteres de los educandos, y tener en cuenta quienes son más desinhibidos o extrovertidos y quienes más reservados o tímidos, para hacerlos participar de la forma más equitativa posible.

Es conveniente dirigirse a los alumnos de manera personalizada, llamándolos por sus nombres. Posiblemente en las primeras clases el profesor no recuerde el nombre de cada uno, pero deberá tratar de recordarlos poco a poco para que los alumnos se sientan considerados y atendidos como personas.

Esto es muy importante, ya que las emociones juegan un papel predominante en cualquier proceso de aprendizaje. En este punto podemos ver un aporte de la psicología ya que toda vez que el docente se dirige en forma personalizada hacia el alumno, genera una corriente afectiva que afirma a éste como persona y lo predispone a la apertura y la intervención.

Tampoco debemos olvidar que las aprobaciones del profesor contribuyen positivamente a la motivación de los alumnos. El profesor deberá romper el frío inicial para favorecer la comunicación, e invitar a los alumnos a participar libre y distendidamente.

A medida que avancen las clases el clima se volverá más propicio, las intervenciones más espontáneas y crecerá la confianza entre educador y educandos.

Esta manera de enseñar para aprender, insume algo más de tiempo que las formas tradicionales, pero, como contrapartida vamos a lograr saberes más afianzados, pues el alumno participa activa y conscientemente en la formación de conocimientos.

Esta propuesta psicopedagógica APRÉN procura superar el memorismo tradicional y lograr un aprendizaje auténtico e integrador que afiance la autonomía del educando. La construcción de nuevos conocimientos parte de lo que el alumno ya sabe respecto del objeto de estudio: es la zona de desarrollo próximo que la entendemos como la distancia entre el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía del profesor, en colaboración con otro compañero.

Está comprobado que los conocimientos adquiridos mediante la memorización mecánica no se recuerdan, normalmente, más allá de los tres meses, pues no generan entrenamiento intelectual alguno, ni produce expansión cognitiva ni metacognitiva.

Los conocimientos adquiridos mediante el método APRÉN que propongo perduran en el tiempo, pues no se sustentan en la memorización, sino en la participación, y la construcción de conocimientos que permitan comprender y comprobar, esto es, una suerte de metacognición.

Con esta forma de aprender y apelando al trato personalizador del docente, se facilita que el mismo haga una evaluación del proceso de cada alumno a propósito de la participación demostrada por ellos en clase, posibilitando, de esta manera, la evaluación final a la hora de calificar a los alumnos con una nota que represente la evaluación sumativa exigible por la institución educativa.

Nota (1): La inteligencia emocional, según Goleman, nos hace percatarnos de nuestras propias emociones, al mismo tiempo que nos hace empáticos con los sentimientos de los demás; nos hace capaces de trabajar en equipo, de soportar presiones y frustraciones; el contacto con las personas que nos rodean posibilita un mayor desarrollo personal y la generación de un entorno armónico y pacífico. (Goleman D., Inteligencia Emocional, Ed. Kairos. 1996.)





FUNCIONAL



MAUI GRAY

XVIII° CONGRESO ARGENTINO DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL, RECURSOS HUMANOS, MEDIO AMBIENTE Y COMUNIDAD

1ª EXPOSICION VIRTUAL PARALELA DE EQUIPOS Y ELEMENTOS PARA LA SEGURIDAD

20 y 21 de Abril del 2021

Organizado por el Instituto Argentino de Seguridad, se llevó a cabo en forma virtual y contó con los Auspicios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Subsecretaría de Trabajo, Industria y Co-

mercio de CABA, Organización Internacional del Trabajo - Oficina Buenos Aires, Comisión Permanente de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo de la República Argentina y la Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo - ALASEHT y el apoyo y Colabo-



ración de ABBS.A.U., Arcelor Mittal Acindar, AySA, Banco Patagonia, Galaxy Lithium, Grupo Datco, Hospital Italiano de Buenos Aires, Ingredion Argentina, Laboratorios Bagó S.A., La Segunda A.R.T. y Metrogas.

El Congreso Argentino contó con la participación de Profesionales y Técnicos en Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, Especialistas en Prevención de Riesgos del Trabajo y Comunitarios, Poderes Públicos y Organismos Oficiales y Privados, Representantes de Empleadores y Trabajadores, Cámaras Empresarias, Entidades Educativas, Científicas,





Ing. Guillermo Curi



Técnicas y Normalizadoras, Consejos y Colegios Profesionales, Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, de nuestro País y también con Delegados de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, El Salvador, Ecuador, Guatemala, Honduras, Perú, República Dominicana, México, Panamá, Uruguay, Paraguay, Venezuela, Estados Unidos, Israel, España, Italia y Rusia, totalizando 4.468 Participantes.

Abriendo el Acto el **Dr. Jorge Gabriel Cutuli**, *Presidente del Instituto Argentino de Seguridad y del XVIII° Congreso*, destacó la presencia de destacadas Personalidades: en representación del Ministro de Trabajo de la Nación, el Cdor. Marcelo Domínguez, Gerente General de la S.R.T.; en representación de la O.I.T. la Lic. Carmen Bueno, Especialista para la Región en Seguridad y Salud en el Trabajo; en representación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, el Lic. Emiliano Ré, Subsecretario de Inspección Laboral; el Presidente del IRAM, Ing. Raúl Amil; el Presidente de la Cámara Argentina de Seguridad, Sr. Daniel Ferrer; el Presidente del Colegio Profesional de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente de la República Argentina, Ing. Daniel Rubén Fernández; la Presidente de la Asociación de Acústicos Argentinos, Ing. Nilda Vechiatti; el Presidente de la Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Dr. Plinio Julián Calvento; la Presidente de la Fe-

deración Argentina de Medicina del Trabajo, Dra. Claudia de Hoyos y el Presidente de la Asociación de Ergonomía Argentina, Ing. Martín Antonio Rodríguez.

A continuación se entonaron las estrofas del Himno Nacional Argentino y posteriormente se hizo presente SEGURITO que invitó a ratificar el compromiso de seguir contribuyendo a una mejor y mayor Seguridad dirigida a Preservar la Salud y la Vida de la Gente, destacando los 81 Años de la fundación del I.A.S. y la realización de este 111° Encuentro Multidisciplinario, que en forma continuada, se concreta desde el año 1940.

En primer término y para referirse a la 18° Semana de la Salud y Seguridad en el Trabajo, hizo uso de la palabra el Cdor. Marcelo Domínguez.

A continuación se dio paso al Festejo del Día de la Higiene y Seguridad en el Trabajo de la República Argentina, para lo cual hizo uso de la palabra en representación de la Comisión Permanente, el Sr. Daniel Ferrer, Presidente de la Cámara Argentina de Seguridad.

Luego para dar por inaugurado el Congreso hizo uso de la palabra el Dr. Jorge Gabriel Cutuli, incluyendo un sentido homenaje al Lic. Jorge Alfredo Cutuli.





Ing. RUBÉN DANIEL FERNÁNDEZ
Presidente de COPENHEMA



Ing. Leandra Castelli



Dr. PLINIO JULIAN CALVENTO
Presidente de SMTBA



Dr. Carlos Colángelo



Dr. GABRIEL OSCAR FERNÁNDEZ



Lic. NICOLAS DUARTE

ACTIVIDADES TÉCNICAS

PANEL “COMISION PERMANENTE”

Integrado por Representantes de la “Comisión Permanente de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo de la República Argentina” que integran Instituto Argentino de Seguridad, Instituto Argentino de Normalización y Certificación - IRAM, Cámara Argentina de Seguridad, Colegio Profesional de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente de la República Argentina, Asociación de Acústicos Argentinos, Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Federación Argentina de Medicina del Trabajo y Asociación de Ergonomía Argentina, el cual abarcó los siguientes temas y Disertantes:

“Teletrabajo y Salud”, Dra. Claudia de Hoyos - FAMETRA.

“La Evolución de la Conformidad para la Seguridad de los Trabajadores”, Ing. Guillermo Curi - IRAM

“A 10 Años de la Resolución 299/11”, Ing. Carlos Butti - CAS.

“La Institucionalización de los Profesionales de Higiene y Seguridad - El estado post-Pandemia y Futuro”, Ing. Rubén Daniel Fernández - COPENHEMA.

“Aportes de la Ergonomía para el Diseño y Gestión del Teletrabajo”, Ing. Leandra Castelli - ADEA.

“Rol del Médico del Trabajo en la Productividad”, Dr. Plinio Julián Calvento - SMTBA.

PANEL sobre “SALUD OCUPACIONAL Y COVID”

“QUIMICA Y TOXICOLOGIA EN TIEMPOS DE COVID - GENERALIDADES DE AGENTES DESINFECTANTES”, Dr. CARLOS COLÁNGELO- (DOCENTE DE: UNIVERSIDAD DE MORON - UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA E INSTITUTO ARGENTINO DE SEGURIDAD).

“ EL FUTURO DE LA MEDICINA DE LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y SEGURIDAD CONVIVIENDO CON EL COVID”, Dr. GABRIEL OSCAR FERNÁNDEZ (SOCIEDAD ARGENTINA DE MEDICINA DEL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL).

“ASPECTOS DE BIOSEGURIDAD EN LA SEGUNDA OLA DEL COVID-19”, Lic. NICOLAS DUARTE (HOSPITAL BRITÁNICO DE BUENOS AIRES).



Luego del corte para Almuerzo se procedió a un Sorteo de Premios, siendo los favorecidos:

- Jorge Malacalza, siendo su Premio una Pava Eléctrica.
- Beatriz Isabelo, una Cafetera Eléctrica.
- Andrés Pinto, una Beca para la Diplomatura de Medio Ambiente.
- Jhons Estefany, una Beca pa-

DISTRIBUIDORES NATIONAL ALLIANCE DE **MSA**



ESPECIALISTAS EN SOLUCIONES
PARA LA PROTECCIÓN PERSONAL.

COBERTURA EN
TODO EL PAÍS.



SEGUCUER

seguridad industrial

segucuer.com.ar

SEGUCUER S.A. Filiberto 1775 | C.A.B.A. ☎ + (54 11) 2059-4674 / 2059-4083 / 4306-5782 ✉ ventas@segucuer.com.ar



Prof. JULIO CESAR NEFFA



Lic. ANABEL FERNÁNDEZ FORNELLINO



Ing. PABLO PINTO



GUSTAVO VAZQUEZ



Lic. Jorge Panaccia
Subgerencia de Desarrollo en Seguridad y Salud SRT



Lic. Sebastian Urziza
Comisión Directiva IAS

ra la Diplomatura de Riesgos Psicosociales.

- Roberto Ross, una Beca para la Diplomatura de Organización y Gestión para la Seguridad Total.
- Yanela Destéfano Cortazal, una Tostadora Eléctrica.

PANEL sobre “RECURSOS HUMANOS”
“QUE SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES” Prof. JULIO CESAR NEFFA (INVESTIGADOR SUPERIOR DEL CONICET).

“TENDENCIAS EN GESTION PSICOSOCIAL” Lic. ANABEL FERNÁNDEZ FORNELLINO (CEO - AFFOR PREVENCIÓN PSICOSOCIAL - ESPAÑA).

PANEL sobre “SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO”

“TECNOLOGIAS MODERNAS UTILIZADAS EN SEGURIDAD E HIGIENE”, Ing. PABLO PINTO (ASOCIACIÓN PERUANA DE PREVENIONISTAS DE RIESGOS).

“ COVID 19, PROTOCOLOS 2.0: LA EVOLUCIÓN PARA LA NUEVA NORMALIDAD”,

Ing. ALBERTO RIVA * Lic. MARTIN MENDEZ.

(ASOCIACIÓN DE HIGIENISTAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA - AHRA)

“EXOESQUELETOS Y MEJORAS EN ERGONOMÍA EN LA INDUSTRIA”

Ing. GUSTAVO VAZQUEZ - DIRECTOR DE WORKTECH

A CONTINUACION SE DIO PASO A TRANSMITIR LOS CONSEJOS DE “SEGURITO”.

PARA FINALIZAR LAS ACTIVIDADES TECNICAS SE DIO PASO LA CONFERENCIA DE AUTORIDAD NACIONAL SOBRE “TRABAJO Y LA PREVENCIÓN EN EPOCA DE PANDEMIA”

Lic. JORGE PINACCIA (S.R.T.).

PARA CERRAR EL “XVIIIº CONGRESO ARGENTINO DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL, RECURSOS HUMANOS, MEDIO AMBIENTE Y COMUNIDAD” SE DIO PASO A LA LECTURA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES, A CARGO DEL LIC. SEBASTIAN URRIZA , MIEMBRO DE LA COMISION DIRECTIVA DEL I.A.S.

Dichas Conclusiones y Recomendaciones generales, serán elevadas a las Autoridades Nacionales Provinciales y Municipales y están publicadas en la **Página web del I.A.S.:** www.ias.org.ar

Todas las Actividades del Congreso quedarán cargadas en el Canal del YouTube del I.A.S.



Ing. Alberto Riva - Lic. Martín Méndez



Para tu seguridad, elegí extintores fabricados y recargados con marca de certificación IRAM.

Este matafuego posee el sello IRAM de Conformidad con Norma IRAM por pertenecer a un lote aprobado proveniente de un proceso de fabricación bajo control permanente del:

A 21 000000

**INSTITUTO ARGENTINO
DE NORMALIZACIÓN
Y CERTIFICACIÓN**



ADVERTENCIA: La numeración indicada al margen, identifica al matafuego y al fabricante con Sello IRAM. Cualquier adulteración de esta etiqueta o su colocación en productos no aprobados puede dar lugar a acciones legales. Ante cualquier duda consulte a IRAM. Perú 552/6 Ciudad de Buenos Aires.



Esta etiqueta identifica que el extintor fue **fabricado** bajo nuestro estricto control



Esta etiqueta indica que el extintor fue **recargado** bajo nuestro seguimiento y respaldo



Construimos confianza

1ª EXPOSICION VIRTUAL PARALELA DE EQUIPOS Y ELEMENTOS PARA LA SEGURIDAD, HIGIENE, MEDICINA DEL TRABAJO, RECURSOS HUMANOS Y PROTECCION AMBIENTAL

NOTICIAS
IAS



Organizada por el Instituto Argentino de Seguridad, se llevó a cabo los días Martes 20 y Miércoles 21 de Abril del corriente año, en el horario de 10.00 a 13.00 y de 14.00 a 19.00 horas, en el marco del XVIIIº CONGRESO ARGENTINO DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL, RECURSOS HUMANOS, MEDIO AMBIENTE Y COMUNIDAD e incluyó la Participación de Fabricantes y Distribuidores que expusieron Equipos y Elementos de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, Recursos Humanos, Protección Ambiental, Prevención y Lucha contra el Fuego, Instrumental, Indumentaria Profesional, Informática, Equipamiento, Capacitación, Protección Personal, Comunicaciones, Seguridad Física, Vial y Comunitaria, Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y Consultoras relacionadas al tema.

Dicha Exposición Virtual fue la primera organizada en la materia en nuestro País y se llevó a cabo con todo éxito, debido a las miles de Personas que la visitaron, que pudieron hacer una valoración completa y objetiva de los productos ofrecidos, sin tener que acudir a espacios físicos y pudiendo acceder desde cualquier zona del planeta que dispusiera de conexión a Internet.

Esta nueva modalidad, se basa en la creatividad y apertura hacia las nuevas tecnologías, como consecuencia del nuevo escenario que nos toca vivir dentro de esta Pandemia Mundial, llegando a la conclusión de que el éxito en las Empresas depende del ingenio, fortaleza, innovación y capacidad de adaptación que se lleve a cabo para sustentarse en un mundo distinto y es por lo cual, que nos introdujimos en esta nueva modalidad de Exposición, que nos ofreció una serie de acciones digitales para interrelacionar con el mercado.

Stands:

El armado de los Stands incluyó.

- PDF para descargar tipo revistero
- Totem con 3 ítems o servicio
- Link a Whatsapp
- Banner Horizontal
- Banner Vertical
- Escritorio
- Links varios a redes sociales, mails, web, etc.
- Pantalla tipo televisor para video y Slider para imágenes de productos.





- 3M ARGENTINA
- ABB
- BANCO PATAGONIA
- CARAN
- FIBRASINT
- FRAVIDA
- INDUSTRIAS DE PASCALE
- LA SEGUNDA A.R.T.
- LLAQUINA
- MAINCAL (FUNCIONAL)
- MAINCAL (VORAN)
- METROGAS
- SANTISTA WORKWEAR
- SLINGAR - DELTA PLUS
- STARTEX

- 3M ARGENTINA
- CALCIC - CENTRO ARGENTINO DE LUCHA CONTRA INCENDIOS Y CONDUCCIÓN
- CARAN
- INDUSTRIAS CONTARDO (CONWORK)
- FRAVIDA
- INDUSTRIAS DE PASCALE
- NDUSTRIAS IMBELLONE
- GRAMMA SEGURIDAD
- IRAM - INSTITUTO ARGENTINO DE NORMALIZACION Y CERTIFICACIÓN
- MAINCAL (FUNCIONAL)
- MAINCAL (VORAN)
- MAPA VIRULANA
- MELISAM
- SANTISTA WORKWEAR

Banners:

Los Banners estuvieron colocados en la página de inicio de la Exposición Virtual, con la imagen y datos de la Empresa. El visitante a la Expo que deseaba acceder al Banner, se redireccionaba a la Página Oficial del Avisador o al link de la Empresa.



- STMBA - SOCIEDAD DE MEDICINA DEL TRABAJO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
- STARTEX
- TECIN - TECNOLOGIA CONTRA INCENDIOS



ACTO DE COLACION DE GRADOS

NOTICIAS
IAS

9 DE MARZO DEL 2021



Se llevó a cabo en forma Virtual, el día 9 de Marzo, la **COLACIÓN DE GRADOS** y entrega de Premios de la cuadragésima octava **PROMOCIÓN DE EGRESADOS DE LA TECNICATURA EN SEGURIDAD E HIGIENE** y décimo segunda **PROMOCIÓN DE EGRESADOS DE LA TECNICATURA EN ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS** - Año 2019.

En primer término, se dio paso a entonar las estrofas del **HIMNO NACIONAL ARGENTINO**.

El Acto contó con la presencia de las siguientes Personas:

Dr. Jorge Gabriel Cutuli, Rector de la Escuela Superior de Seguri-

dad e Higiene Industrial y Presidente del Instituto Argentino de Seguridad, Miembros de la Comisión Directiva del I.A.S., el Sr. Secretario de la Escuela Superior Ing. Luis Cayetano Pegoraro, los Directores de Estudios de la Escuela, Lic. Mauricio Barrientos Caballero y Sr. Juan Gonzalez Portiglia, Miembros de prestigio-



sas Empresas relacionadas con la temática de la Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, los profesores de distintas asignaturas de los tres años de las Carreras:

Vivian Ribeiro - José Luis Drago - Marcelo Capelli - Jose Luis Aramayo - Inés Ramos - Francisco Di Vincenzo - Adriana Di Leo - Marcela Pinto - C. Tortosa - Silvia

Giordano - Claudio Jais - Daniel Cueli - Daniela Puente - Maximiliano Luna - Sergio Perry - Elena Rudy - Susana Rubio - Juan Josué Albelaez - Franco Arena - Daniel Barbui - Patricio Massa - Eduardo Late - Magali Conde - Daniel Luis Sedán - Carlos Leston - Lucila Pailard Polero - Jorge Pereyra.

Personal no docente de la Escuela Superior y del IAS, Egresados, familiares, amigos y por supuesto también estuvo presente **SEGURITO**, quien expresó sus saludos y felicitaciones a los Egresados.

A continuación se dio paso a tomar Juramento de Práctica a los



Egresados de ambas Tecnicaturas y a la entrega de Distinciones instituidas por la Escuela Superior, las que llevan implícito un reconocimiento a la meritoria dedicación y esfuerzo de quienes abrazan la vocación Prevencionista.

1. El Premio “DR. BERNARDINO MONTEJANO”, al mejor promedio de calificación en la Asignatura “Medicina Industrial”, que integra el Programa de Estudios de la Carrera, fue otorgado a la Téc. Sup. MARIA SOLEDAD PENTRALITO , DE 3ERO. B

2. El Premio “DR. JUAN MARTÍN BAZTARRICA”, al mejor promedio de calificación de la Asignatura “Enfermedades Profesionales” fue otorgado a la Téc. Sup. MADELAINE JUDITH LOSADA , DE 3RO. J

3. El Premio “ING. JUAN MANUEL MARTÍNEZ PRIETO”, al mejor promedio de las materias que integran la Asignatura “Higiene Industrial”, fue otorgado a la Téc. Sup. MARCELA ROXANA VALDOVINOS DE 3RO. B

4. El Premio “ING. OSCAR NATALIO MARUCCI”, al mejor promedio de la Asignatura “Segu-



ridad IV - Incendios”, fue otorgado al Téc. Sup. JORGE FERNANDO NEDELCOU , de 3ERO: D

Este Mejor Promedio de la Asignatura “Seguridad IV-Incendios”, tiene también un Premio instituido por CALCIC - CENTRO ARGENTINO DE LUCHA CONTRA INCENDIOS Y CONDUCCIÓN, consistente en una Beca para un Curso sobre Seguridad contra Incendios Nivel 1, a desarrollarse en las Instalaciones del Centro de Entrenamiento de CALCIC, en San Antonio de Areco, in-



vitándose para su entrega al ING. PABLO ESTEBAN, Director de dicha Entidad a hacer uso de la palabra.

5. El Premio al MEJOR COMPAÑERO, que fue designado con el nombre “Lic. EUGENIO ALBERTO MAGGI”, es elegido por los propios Alumnos de cada Promoción en sus respectivas Divisiones, representando el haber ganado el afecto, el respeto y el aprecio de quienes compartieron juntos durante 3 años, como Alumnos de la Carrera y es todo un reconocimiento a sus destacados valores personales y espíritu de camaradería.



ELLOS FUERON:

- 3ERO. A - ULISES MATIAS MAGISTRIS
- 3ERO. B - SEBASTIAN EMANUEL QUINTANA
- 3ERO. D - GUIDO FRANCO FORT
- 3ERO. E - NICOLAS MERCORILLO
- 3ERO. J - MADELAINE JUDITH LOSADA
- 3ERO. K - FRANCO NICOLAS LABORANTI
- 3ERO. N - GIANFRANCO GABRIEL LIPPI
- 3ERO. Q - SERGIO EDUARDO GOMEZ

Y al Mejor Compañero de la Tecnicatura en Administración de Recursos Humanos:

- 3ERO. RRHH - KARINA FABIANA PEREIRA

6. Seguidamente, se dio paso a la entrega del “Premio I.A.S. - 3M sobre Higiene, Seguridad y Protección Ambiental”, consistente en un Set de Productos y Equipos 3M para uso Profesional y de un Diploma de Reconocimiento del I.A.S., al Mejor Promedio de la materia “Seguridad V – Elementos de Protección Personal” de la



GOMEZ, HUGO DANTE



CLAUDIA V. CUTULI



RUSSO, ROSARIO MELISA PEREIRA, KARINA FABIANA

Tecnicatura en Seguridad e Higiene en el Trabajo, y fue otorgado al Téc. Sup FLORES RUBEN DARIO DE 3ERO. N Invitando, a la Ing. MARIA PAZ PALACIOS, LIDER DE LA DIVISION SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA CONO SUR a hacer uso de la palabra.

7. En este año, la Escuela Superior de Seguridad e Higiene Industrial, ha instituido un nuevo Premio, en memoria de quien fuera Presidente del Instituto Argentino de Seguridad hasta el año 2018.

“Con él nacía una historia en Argentina, una leyenda de la Seguridad que marcaría un antes y un después.

Se había hecho cargo del Instituto Argentino de Seguridad, desde el año 1965, era un hombre visionario, era un hombre que dejaría una huella y un legado que a través de los años se haría más y más grande y que con su vocación incondicional mantuvo la idea de que los accidentes se podían evitar, que los hombres no debían sufrir infortunios laborales y que la Preservación de Vidas y de Bienes, iba a ser su norte como también el del I.A.S.

Creador del M.P.O., Metodología de Procedimiento Operativo, Autor del Libro Seguridad Total, de aplicabilidad como concepto innovador y práctico en toda Latinoamérica y Mentor de infinidad de

Estudiantes y Profesionales.

Un hombre de palabra, un hombre con principios y enseñanzas constantes a nivel profesional y humano, una Persona que sabía transmitir valores, un ejemplo a seguir, un luchador.

Trabajó con la esperanza de que no hubiera una sola persona que se accidentara en su trabajo, que la cultura Prevencionista rondara en la cabeza de Empresarios y Trabajadores por igual.

Una pérdida irreparable para la gran Familia Argentina de la Seguridad”.

Hoy, por primera vez, entregaremos el **PREMIO “LIC. JORGE ALFREDO CUTULI”**, al mejor promedio de la Asignatura “Práctica Profesionalizante” y Seminario “Seguridad Total”, al Técnico Superior GOMEZ HUGO DANTE DE 3RO. N, invitando a hacer uso de la palabra a a la Sra. CLAUDIA CUTULI, hija del Licenciado”.

A continuación se procedió a la entrega del Premio al Mejor Alumno “DR. ESTEBAN NICOLÁS PAVESE, al más alto Promedio de Calificación de las Materias que integran la totalidad del Plan de Estudios, de la Tecnicatura en Seguridad e Higiene, que fue otorgado a la Técnica Superior:

- RUSSO ROSARIO MELISA

El Premio Dr. PAVESE al más alto Promedio de Calificación de las materias que integran el Plan de Estudios de la Tecnicatura en Administracion de los RR.HH., fue otorgado a la Técnica Superior:

- PEREIRA KARINA FABIANA

Invitando a la Sra. EMILCE DE PAVESE a hacer uso de la palabra.

Seguidamente en nombre de todo el Cuerpo Docente se dio paso las palabras del Ing. Jorge Pereyra y en nombre de todos los Egresados, a la Técnica Superior Rosario Melisa Russo.

Luego como regalo para los Egresados y todos presentes, se proyectó un Show Musical a cargo de GALA LÍRICA.

A continuación se procedió a nombrar a los Egresados de las distintas Divisiones, que luego podrán retirar por la Sede de la Escuela Superior, el Título Físico, para cerrar este ciclo tan hermoso que han vivido.

Para culminar el Acto, hizo uso de la palabra el Dr. Jorge Gabriel Cutuli, quien expresó:

“Sabemos de sus esfuerzos cotidianos para repartir horas entre trabajo, estudio y dedicación a la familia. Y esto muchas veces hizo que el cansancio y el sacrificio se viera reflejado en sus rostros, pero



SEGURIDAD INDUSTRIAL



PROTECCIÓN PERSONAL

CALZADO DE SEGURIDAD



ROPA DE TRABAJO

EXTINTORES



VENTA, RECARGA Y MANTENIMIENTO



SEÑALIZACIÓN VIAL

SALIDA

PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

CAPACITACIONES



NUESTRAS CERTIFICACIONES:



SEGUINOS: [f](#) [t](#) [@](#) [in](#) @grammaseg

(011) 4671-4449 / 4674-1489 info@grammaseguridad.com.ar grammaseguridad.com.ar

AT. COMERCIAL: +549 11 2712-3432 SOPORTE TECNICO: +549 11 5514-2988



hoy, también se ve reflejada la felicidad por el objetivo alcanzado, y por compartir con todos sus seres queridos esta etapa tan maravillosa de sus vidas.

Y obviamente a nosotros nos llena de felicidad también, 48° Promociones de Técnicos Superiores en Seguridad, 12° Promociones de Técnicos en RRHH, 80 años de la creación del I.A.S., 22 años de la firma del primer Convenio con la Universidad de Morón, qué de años, no?

Atras quedan, estas aulas, donde se les brindó todo lo necesario para salir a afrontar la vida de manera diferente, donde aprendieron muchas cosas, donde discutieron, se angustiaron, se rieron, se emocionaron. Dejan atrás estas aulas llenas de sabiduría y de ingenuidad, de éxitos y de fracasos, pero sobre todo, llenas de un sentido de amistad, que fue aquello que sembraron durante estos años hasta lograr esta cosecha, que ojalá dure muchísimo tiempo. Compartieron tantas cosas, tantas horas, para estar hoy y ahora en este momento, juntos y con sus seres queridos que los aman con toda el alma.

Tienen que vivir siempre a pleno y de la mejor manera posible, tratando de progresar cada día un poco más y ayudar un poco a la suerte.

Porque, creo que la suerte es realmente la unión entre la capacidad y la oportunidad, no puede haber suerte si falta uno de esos dos condimentos. Prepárense, sigan estudiando para ser más capaces y aprovechen las oportunidades que se les presentan para poder crecer y tener éxito.

Solo los que corren el riesgo de avanzar, pueden saber hasta dónde pueden llegar "quien no lo intenta, nunca sabrá a donde podría haber llegado".

El único lugar en que el éxito viene antes que el trabajo es en el diccionario.

El éxito no llega por sí solo, sino que requiere mucho trabajo. Y para ello fueron preparados.

Ghandi decía que la felicidad se consigue cuando lo que uno piensa, uno dice y uno hace están en armonía. Piensen, enseñen y hagan Prevención y entonces valdrá

la pena todo lo que han aprendido.

Los felicitamos de todo corazón. Bienvenidos a la familia de la Seguridad y les deseamos la mejor de las suertes, dejando las puertas de nuestra Institución siempre abiertas para que puedan seguir perfeccionándose y capacitándose día a día.

Un poeta dijo una vez, que no existe piedra en el camino que no se pueda aprovechar para crecer, pues el distraído tropieza con ella, el violento la utiliza como proyectil. El emprendedor con ella construye. El campesino cansado la utilizó como asiento. David mató a Goliat. Miguel Angel le sacó la más bella escultura.

La diferencia no estuvo en la piedra, sino estuvo en el hombre.

En ustedes está el cambio, en ustedes está el hacer que la Prevención sea un factor cultural que se incorpore en nuestro quehacer diario. En ustedes está el futuro.

Les deseamos el mayor de los Éxitos y muchísimas gracias".



.....

DESDE HACE 50 AÑOS PROTEGEMOS TU MUNDO

.....



.....

Matafuegos

.....



.....

**Elementos
contra incendios**

.....



.....

**Instalaciones
contra incendios**

.....



.....

Servicios

.....

(011) 4585-4400
www.matafuegosgeorgia.com

50  DESDE 1967
GEORGIA
SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS

ACTIVIDADES I.A.S.

NOTICIAS
I.A.S.

2021

CURSO DE AUTOELEVADORES

- 23/2 - TIL S.A. (Planta Rosario)
- 24/2 y 25/2 - SIPAR S.A. (Planta Rosario)
- 27/2 - AXAL (Planta Ciudadela)
- 8/3 - Mars (Planta Mercedes)
- 18/3 - Biomas (Planta San Martin)
- 18-25/3 - ABB (Planta Esteban Echeverría)
- 19/3 - Lipsia (Planta Gral. Pacheco)
- 29/3 y 30/3 - Cintolo Hnos. (Planta Ituzaingó)
- 10/4 y 17/04 - Johnson & Johnson, Planta Fátima
- 28/04 y 30/04 - EASY, Pilar



ESCUELA SUPERIOR

El 9 de Marzo comenzaron las clases de las Tecnicaturas de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de Recursos Humanos, que se continúan dictando en forma virtual por el tema de la Pandemia.



CURSOS VIRTUALES DICTADOS POR EL I.A.S.



FECHA	CURSO	DOCENTE
25-feb	SEMINARIO VIRTUAL SOBRE INDUMENTARIA DE SEGURIDAD Y EPP (ALTA VISIBILIDAD)	Ricco María Florencia, Tolosa Florencia, Erica Blanco, Delgado Adriana
01-mar	CURSO VIRTUAL SOBRE "PROTOCOLO DE ERGONOMIA Y ERGONOMIA EN EL TELETRABAJO"	Lic. Detrano Christian
08-mar	CURSO VIRTUAL SOBRE "RUIDOS - PROTOCOLO - RESOLUCION S.R.T. 85/12"	Lic. Detrano Christian
11-mar	CURSO VIRTUAL TELETRABAJO	San Juan Claudio
15-mar	CURSO VIRURAL PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS EN INTERIORES	Lic. Urriza Sebastián
25-mar	CURSO VIRTUAL SOBRE TRABAJOS EN ALTURA	Lic. Jais Claudio Néstor
06-abr	CURSO VIRTUAL SOBRE "GESTION DE RIESGOS EN TRABAJOS DE SOLDADURA"	Lic. Lestón Carlos A.
14-abr	CURSO VIRTUAL SOBRE "PROTOCOLO DE ILUMINACIÓN"	Lic. Arena Franco
27-abr	CURSO VIRTUAL SOBRE LEGISLACION SOBRE RUIDOS MOLESTOS AL VECINDARIO	Ing. Iuliano Fernando
06-may	CURSO VIRTUAL SOBRE "SECTORIZACION, EVALUACION Y CONTROL DE HUMOS EN LOS INCENDIOS"	Lic. Lestón Carlos A.
11-may	CURSO VIRTUAL SOBRE "PROTECCIÓN PASIVA Y CONTRA INCENDIOS EN HOTELES"	Lic. Lestón Carlos A.
17-may	CURSO VIRTUAL SOBRE "ESPACIOS CONFINADOS"	Lic. Urriza Sebastián

CONVENIO MARCO

El 22 de Febrero, se firmó un Convenio Marco Interinstitucional entre el I.A.S. y Alta Gerencia S.R.L. de Rosario - Pcia. de Santa Fe, representado por el Sr. Oscar Ricardo Malfitano Cayuela, con el objetivo de comprometer ambas Entidades para desarrollar esfuerzos y movilizar recursos, con el propósito a través de la mutua cooperación y el intercambio profesional, técnico, científico y cultural, asegurando la expansión cualitativa y cuantitativa de sus actividades de capacitación, enseñanza, investigación, actualización y extensión de conocimientos relacionados.



WEBINAR SOBRE SEGURIDAD TOTAL: MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTION

Organizado por la Escuela Superior de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Morón, se llevó a cabo el día 25 de Marzo, participando como Panelista el Dr. Jorge Gabriel Cutuli.



PRIMER FORO DIGITAL EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

Organizado por el Departamento de Adiestramiento y Fortalecimiento de Competencias Laborales y Actualización Profesional de la Ciudad de México, se llevó a cabo los días 24 y 25 de Abril, en forma virtual, participando como Panelista, Presidencia del I.A.S. con el tema: “Seguridad Total - Sistema de Organización y Gestión”.

AFFOR PREVENCIÓN PSICOSOCIAL

Presidencia el I.A.S. participó como Profesor invitado al Curso Experto Universitario en Gestión Psicosocial, el día 29 de Abril, con el tema “Actos Inseguros y Prevención Psicosocial”, organizado por Affor conjuntamente con la Universidad de Sevilla.



2º CONGRESO VIRTUAL INTERNACIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Organizado por CAC-ITC, se llevó a cabo los días 9 y 10 de Mayo, en forma virtual, participando como Panelista, Presidencia del I.A.S. con el tema: “Seguridad Total - Sistema de Organización y Gestión”.





MONÓXIDO DE CARBONO

TODOS LOS ACCIDENTES
SON EVITABLES.

- ▶ Chequeá que la llama de tus artefactos sea **siempre azul**.
- ▶ Verificá que las **ventilaciones** no estén tapadas ni sucias.
- ▶ Ventilá los ambientes de tu hogar **todos los días**.
- ▶ Controlá las instalaciones con un **gasista matriculado**.

PROTEGÉ A TU FAMILIA.



Respirá profundo, ya llegó lo que estabas esperando.

El respirador motorizado purificador de aire Versaflo™ de 3M™
combina Protección, Confort y Facilidad de uso en un solo sistema.

Protección contra partículas, vapores orgánicos, gases ácidos.

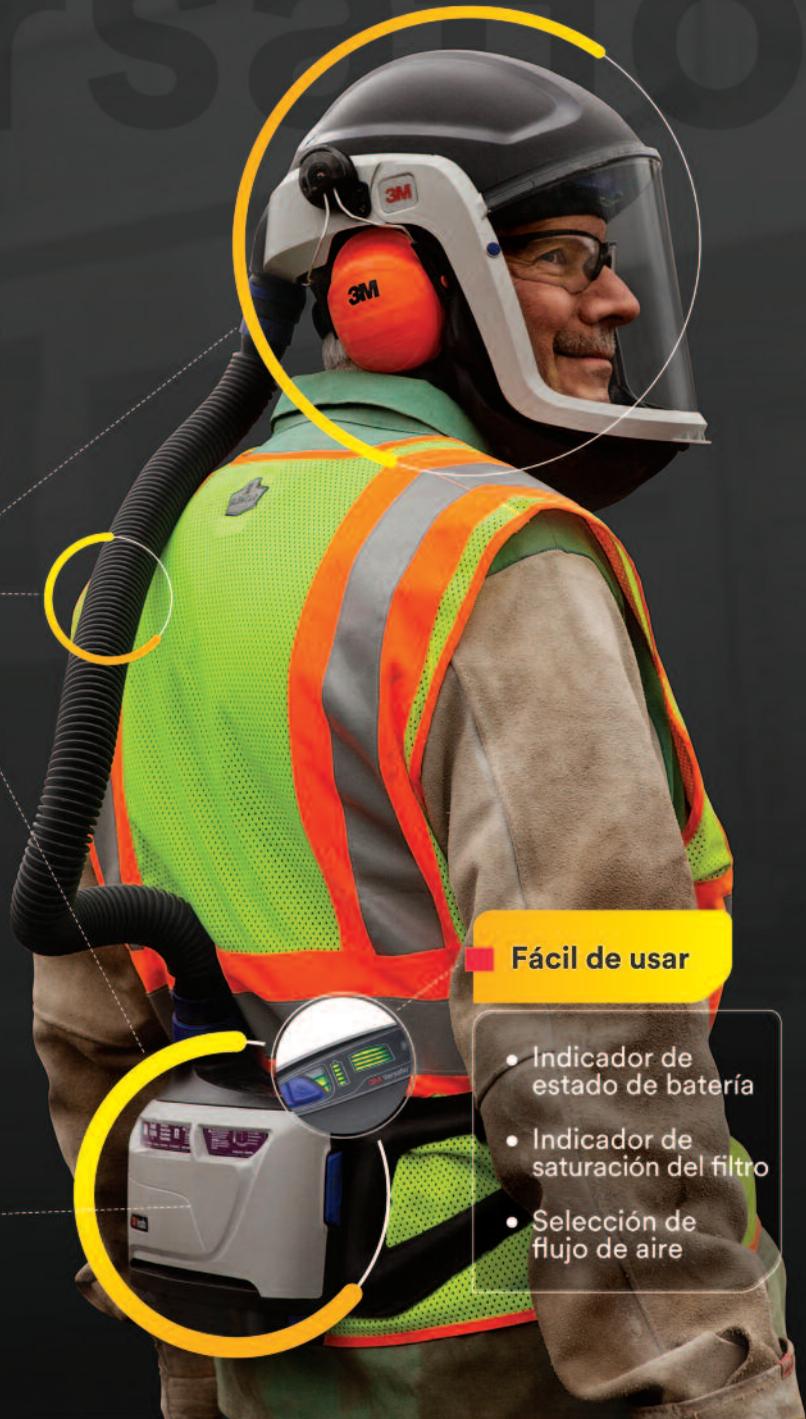
- Pieza facial
- Tubo de respiración
- Unidad turbo

Confort

- Liviano
- Diseño
ergonómico

Fácil de usar

- Indicador de
estado de batería
- Indicador de
saturación del filtro
- Selección de
flujo de aire





NUEVA COLECCIÓN

BASTA DE ACERO.
USÁ COMPOSITE

www.macsi.com.ar



MACSI S.A.C.I.F.I
CALZADO DE SEGURIDAD PARA USO INDUSTRIAL

ALFREDO L. PALACIOS 3251, LOMAS DEL MIRADOR, BUENOS AIRES.
TEL: (011) 4699-2731 / 0048 / 2654 / INFO@MACSI.COM.AR