

REVISTA DE

SEGURIDAD



JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE 2021 - AÑO LXXIX N° 450 | IISS 5357170



**EL COMPROMISO DE LA DIRECCION CON LA
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEBE SER
UNA REALIDAD Y UN ACCIONAR DE CADA DIA**

SPORTSAFE ENERGY®

LA ENERGÍA VUELVE A VOS.

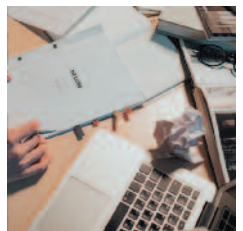
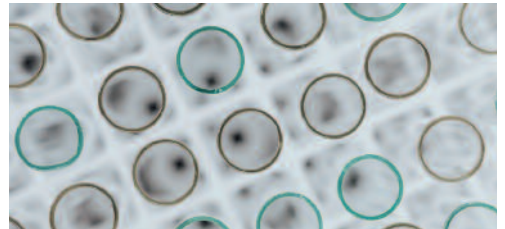
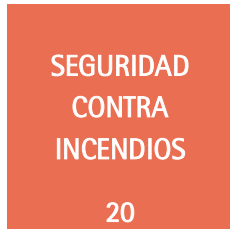
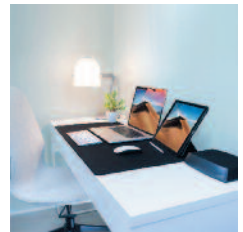
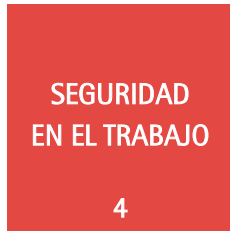


Made with

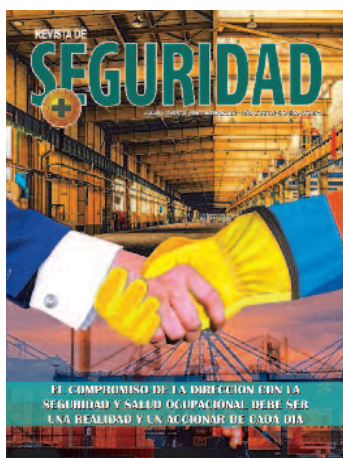
Infinergy®

by BASF

VORAN



EDITORIAL 3 / SEGURIDAD EN EL TRABAJO. 4 ¿Ser o tener? El dilema de la empresa del futuro **6** Teletrabajo "4.S": Sano, seguro, sostenible y sustentable **12** Riesgo Psicosocial en la actividad eléctrica / **SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS. 20** Incendios. Resiliencia en infraestructuras críticas / **HIGIENE INDUSTRIAL. 26** Sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de sustancias químicas (SGA) / **PROTECCION AMBIENTAL. 32** Implementación de los ODS en el sector hotelero **44** Las emisiones de dióxido de carbono y sus consecuencias / **RECURSOS HUMANOS. 50** La percepción y la toma de decisiones individuales / **TEMAS DE INTERES. 54** ¿Los robots a quiénes sustituirán? **58** En el mismo tren / **NOTICIAS I.A.S. 43** Necrológicas **62** Actividades I.A.S.



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:** Ing. Fernando Iuliano - 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



Pasemos a la acción

En estos meses que han pasado y que estuvimos relacionándonos, en gran parte a través de la tecnología, tratando de lograr una interacción de manera de no perder el sentido humanístico y más que nada probando distintos caminos para lograr transmitir los conceptos de Prevención y de cambio de cultura.

En estos meses que han pasado, donde la actualización de conocimientos se hizo de manera distinta, pues nos dimos cuenta que realmente necesitábamos hacerlo y durante el tiempo que nunca teníamos, pensábamos que nada había que aprender.

En estos meses que han pasado y que la vida nos llevó a comprender que el ser humano es lo más importante, a pesar de que lo sabíamos, pero aprendimos a valorar las cosas en forma diferente, tomando conciencia que nada sirve si no estamos sanos.

En estos meses que han pasado, donde la Alta Dirección se enteró que los Profesionales de Seguridad y Salud Ocupacional existían y cumplían una función, al margen de controlar Protocolos, velando por el bienestar de la gente, ejerciendo el liderazgo en la materia y demostrando que la Seguridad es una obligación legal, pero más que nada un compromiso social.

En estos tiempos que han pasado, donde los riesgos psicosociales, hicieron darnos cuenta que la gente es la que hace a la Empresa y que con ellos se logra el objetivo y las metas propuestas en sentido de unidad.

En estos tiempos que han pasado, hemos aprendido muchas cosas, pero si todo eso queda solo en la teoría y en la práctica todo se ve relegado, como siempre, por cuestiones económicas, de desconocimiento y de no cuidar el máximo capital que es el humano, de que sirvieron estos y los otros tiempos?

De qué sirve todo lo aprendido si uno no lo puede aplicar?

Si la Alta Dirección no se pone los pantalones largos en cuanto al tema de Seguridad y Salud Ocupacional, nada va a crecer, nada va a estar en orden y seguiremos trabajando solo por el pan de cada día, sin poder ejercer la real vocación de la Preservación de Vidas y de Bienes y con un cambio de cultura que nunca llegará.

Dejemos de hablar tanto, hagamos realidad la teoría y hoy más que nunca, despertemos a la Dirección para que comprenda que lo que se juega mientras sueña, no es solo la producción sino las personas, que hacen el más importante capital de cualquier Organización y se asuma un compromiso real y continuo.

La Seguridad es posible..... pasemos a la acción!!

Jorge Gabriel Cutuli

¿SER O TENER?

SEGURIDAD
EN EL TRABAJO

EL DILEMA DE LA EMPRESA DEL FUTURO



No es lo mismo tener la prevención de los riesgos laborales incorporada en la empresa que ser una empresa que integra la prevención.

Es necesario posicionarse en el paradigma preventivo de este siglo y no quedarse en la parte visible del iceberg.

La prevención está inmersa en una organización cuando adopta tanto medidas directas como indirectas para promoverla. Las directas engloban las de orden técnico, administrativo y humano, incluidos los mecanismos de participación y consulta a todos los trabajadores, cualquiera que sea su tipo de contrato y función dentro de la compañía. A su vez, las indirectas tienen en cuenta tanto factores internos, como pueden ser la dirección general, las inversiones, la selección de personal o la gestión de aprovisionamientos, como externos, entre los que se incluyen la gestión de la cadena de valor y necesidades de las partes implicadas.

Por fortuna, cada vez son más las empresas que incorporan medidas preventivas directas. Pero ¿integran la prevención?, ¿adoptan las acciones indirectas? De no hacerlo, existirán factores latentes que, al no ser tenidos en cuenta, pueden acabar causando daños a la salud de los trabajadores.

El dilema de Erich Fromm está presente en las decisiones estratégicas de las organizaciones actuales. La prevención puede entenderse bien como una acción de cumplimiento legal; o bien como una cuestión ética y moral, reflejada en la planificación estratégica de la organización.

Ser una empresa que piensa en prevención y toma sus decisiones siguiendo directrices científicas y obviando apuntes de apariencia, es posicionarse en el paradigma preventivo de este siglo y no quedarse en la parte visible del iceberg. Hemos de profundizar, por tanto, en el estudio y prevención de los factores latentes.

Ante la disyuntiva del ser o tener, se generan una serie de preguntas abiertas que podríamos tipificar en: ¿Por qué la prevención es tan poco activa en el campo de la investigación? ¿Por qué casi siempre sus decisiones se derivan de otras áreas y aplica casi por mimetismo sus métodos, sin sentido crítico? ¿Por qué parece que la prevención de riesgos laborales es más una técnica que una ciencia? La pregunta no es superficial, muchos técnicos confían más en posi-

bles intervenciones derivadas de la experiencia y de los resultados de la minería de datos, que en trabajos contrastados científicamente.

Seguramente exista un sinfín de razones que han llevado a la prevención a estos caminos alejados de la ciencia y más próximos a la aplicación de técnicas al uso, tal y como se hace en el departamento comercial para la gestión de rela-




ciones con los clientes. Pero, sin dejar de lado la necesaria inteligencia en el uso de la información interna ¿hemos de limitar el interés por la seguridad y salud de los trabajadores a una simple gestión de la relación con éstos? Y puesto que así parece, ¿cuál debe ser la posición de los científicos, las administradoras y los agentes sociales frente a esta tendencia?

Uno de los problemas a solucionar es la falta de diálogo. Esta carencia dificulta el intercambio de experiencias con todas las partes interesadas. Y no refiere a las reuniones de salón en las que cada participante magnifica la importancia de su quehacer sin realizar un análisis crítico, ni valorar propuestas ajenas, impidiendo el aprendizaje necesario para el pro-

greso. La interrelación es una condición sine qua non (sin la cual no será posible llevar a cabo el proceso), como quedó de manifiesto en los orígenes de los congresos científicos realizados a principios del siglo XX. En éstos participaban científicos y técnicos que desarrollaban artefactos o gestionaban proyectos, sin excluir a empresarios para financiarlos, ni a la prensa para divulgarlos. Este intercambio crítico, interno y externo es, en mi opinión, un camino hacia el progreso.

Si la organización científica del trabajo empezó, como no podía ser de otra manera, de forma tosca y casi ofensiva (basta con recordar sus orígenes basados en los sistemas militares en los que se comparaba a personas y animales) la organización científica de la prevención aún balbucea de forma temerosa y dubitativa.

En la actualidad, con la enorme capacidad aportada por el conocimiento de profesionales como médicos, psicólogos, ingenieros, toxicólogos... que viven por y para la prevención, creemos que es el momento idóneo para dar ese salto que posicione la ciencia preventiva y nos permita generar un conocimiento de primer nivel, que ayude a las empresas a ser sanas, seguras y competitivas.

Fuente: Prevención Integral 

TELETRABAJO

SEGURIDAD
EN EL TRABAJO

“4.S”:

SANO, SEGURO, SOSTENIBLE Y SUSTENTABLE

Por: Dra. Samanta C. Kameniecki

En nuestro país, un amplio marco legal brinda protección al empleo convencional. Se incluyen, entre otras cuestiones, la prevención y el tratamiento de las contingencias acontecidas por el hecho o en ocasión del trabajo y la exposición a riesgos relacionados con la tarea o el medioambiente en el cual se realiza.





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



NFPA 2112
ISO 11612
A/B1/C1



EN ISO 11611
CLASE 1



EN ISO 1149-3



A los fines del presente escrito se citan:

- La evaluación psicofísica de los postulantes y/o los trabajadores a través de la realización de los Exámenes en Salud (Resolución N° 37/10).
- La cobertura de contingencias como los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ley de Riesgos del Trabajo N° 24557).
- El estudio del medioambiente de trabajo (Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19587 y su Decreto Reglamentario 351/79).
- Las funciones de Los Servicios de Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo (Decreto 1338/96, Res. 905/15).
- El listado de Enfermedades Profesionales producto de la exposición a determinados agentes de riesgo (Decreto 658/96).
- Las capacitaciones (Res. 905/15).

Mientras que una gran parte de los agentes de riesgo se encuentran profundamente estudiados, otros no cuentan con evidencia suficiente para ser incluidos como tales. Probablemente exista un tercer grupo que, hasta hoy, resulta desconocido.

Lo cierto es que -unos y otros- podrían generar enfermedad o profundizar condiciones preexistentes en los individuos.

Además, debemos añadir la influencia de los llamados determinantes de la salud, factores que incluyen los propios, los sociales, los económicos y los ambientales.

Por lo explicitado se establece que, tanto desde la dimensión de la salud como desde el punto de vista legal, sean los Equipos de Salud Ocupacional quienes ostenten la responsabilidad de determinar si la exposición a ciertos riesgos podrá -en ese individuo/en ese momento vital/en esa tarea- afectar negativamente al trabajador.

Y en eso -nada más y nada menos- radica la jerarquía de los Exámenes Preocupacionales y Previo a la Transferencia de Actividad.

Poseen un carácter preventivo y tienen requisitos mínimos establecidos por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), los cuales pueden ser ampliados.

Se encuentran a cargo del empleador y su realización es obligatoria por parte del postulante.

Siempre deben cumplimentarse previo al inicio de la relación laboral y la determinación final de la aptitud, es dada por el Médico del Trabajo.

No pueden utilizarse con fines discriminatorios.

Ahora bien, el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo Ley N° 27555, recientemente sancionado, con sus artículos reglamentados en forma parcial y el debate a flor de piel, invitan a reflexionar acerca de diversas cuestiones.

Además, este escenario, resulta una oportunidad para la inclusión de actores históricamente excluidos del sistema formal, estudiar el comportamiento y las necesidades de submodalidades emergentes de tra-

bajadores y de explorar relaciones laborales distintas a las tradicionales.

Lógicamente aquí deben surgir nuevas preguntas que requerirán de futuros consensos mediante la participación plural:

- ¿Cómo incluimos en el sistema a los nómades digitales? O quizás la pregunta sería ¿siempre deberán ser freelancers?
- ¿Cómo controlar los riesgos laborales a los cuales podrían verse expuestos?
- ¿Cuál de los sistemas de cobertura de salud debería cargar con los costos de las patologías derivadas de su trabajo?
- ¿En el supuesto de un teletrabajador que realiza sus tareas en un espacio de coworking, mantener un medioambiente laboral seguro será responsabilidad del empleador o del colaborador?



- ¿Corresponde que los teletrabajadores permitan la inspección de su espacio de trabajo siendo este de la esfera privada?

LIBUS

PROTEGETE EN SERIO
PROTEGETE CON **LIBUS**

La protección más completa

libus.com

#LIBUSFEELSAFE

The advertisement features a grid of plus signs in the background. At the bottom, there are icons representing various types of safety equipment: a hard hat, safety glasses, earplugs, earmuffs, and a respirator.



- ¿Todos los futuros teletrabajadores son aptos para realizar dicha tarea?
- ¿Quiénes y de qué manera cuidarán a las personas de riesgo que teletrabajan?
- ¿Cómo se insertarán los Equipos de Salud Ocupacional en esta dinámica?

Parte de las respuestas a estas y tantas otras cuestiones podría centrarse en la edificación colaborativa de un Teletrabajo 4.S: Sano, Seguro, Sostenible y Sustentable, cuyo eje se encuentre centrado en cada individuo que teletrabaje.

En sintonía, será imprescindible reflexionar acerca del Artículo N° 7 de la Ley de Teletrabajo con la voluntad como determinante en solitario, investigar el impacto a largo plazo de modelos híbridos de trabajo y establecer nuevas relaciones laborales.

La implementación del Examen Preocupacional Adaptado al Teletrabajo es esencial para un Teletrabajo 4.S.

El mismo deberá contemplar como mínimo:

- Los antecedentes psicológicos (depresión, ansiedad, fobia, adicción a sustancias psicoactivas, tratamiento farmacológico, trastornos alimentarios, etc.)

a fin de valorar si la reducción del vínculo social externo o una modalidad más flexible y con menor control incidirá en el agravamiento de situaciones preexistentes generando un riesgo adicional.

- Los antecedentes físicos (obesidad mórbida, alteraciones cardiovasculares, patología traumática, visual, metabólica, etc.) que añadan riesgo de enfermar por incremento del sedentarismo, movimientos repetitivos de miembros superiores, esfuerzo visual, posiciones forzadas de columna cervical, entre otras.
- La evaluación del medioambiente laboral: incorporar como parte de la valoración integral a las características ergonómicas del puesto de trabajo y la posibilidad de adaptación a la tarea. Factores no controlados como una inadecuada iluminación, falta de ventilación, mala regulación de temperatura, excesiva humedad, entre otros, pueden generar enfermedades profesionales. Las instalaciones eléctricas inseguras son causantes de accidentes.
- La valoración social con perspectiva de género: estructura y contexto familiar (hijos pequeños, embarazo, lactancia, hogar monoparental, conviviente con requerimiento de ayudas, situaciones de violencia, entre otras).
- Los antecedentes de discapacidad: valorar contextos que podrían favorecer la equidad debido a la disminución de barreras.

Las instancias descriptas deben ser valoradas en forma integral por el Médico del Trabajo quien, en base a lo recabado, podrá otorgar o no la aptitud para teletrabajar, indicar seguimiento, tratamiento y/o acompañamiento del teletrabajador, sugerir esquemas mixtos de trabajo o reevaluación periódica del colaborador.

Para lograr un verdadero estándar de Teletrabajo 4.S se requiere la convergencia del cuidado integral de la salud, ambientes laborales seguros, una modalidad que se perpetúe en el tiempo y generaciones venideras que reciban una impronta positiva.

Link: https://asat.ar/teletrabajo-4-s-sano-seguro-sostenible-y-sustentable/?fbclid=IwAR2_KLuuwq50Tx78MleBad_KqP-Wo1KDbTO0BLisrlepFwM556iUQOoFulrQ



BOTIN CORDOBA

LA SUERTE NO EXISTE



ATT[®]
CALZADO DE SEGURIDAD

RIESGO PSICOSOCIAL EN LA ACTIVIDAD ELÉCTRICA

SEGURIDAD
EN EL TRABAJO

Por: Leonel Caro

Trabajo Final - Diplomatura en Riesgos Psicosociales en el Trabajo

El siguiente estudio se desarrolla en la actividad eléctrica, específicamente en la Inspección de fraude en medidores eléctricos domiciliarios en una empresa tercerizada que trabaja para una distribuidora eléctrica. La misión es analizar los riesgos psicosociales en la mencionada actividad y ejecutar medidas de prevención de las mismas.



Aclaración: Las problemáticas planteadas son reales, el análisis se planteó con fines didácticos para el presente proyecto.

Objetivo

Analizar, evaluar y gestionar adecuadamente los Riesgos Psicosociales, con el objetivo de controlar los factores de riesgos, preservando la salud de los trabajadores y como consecuencia, optimizando el rendimiento de la organización.

Antecedentes

La empresa XXX se dedica las Instalaciones eléctricas y montajes electromecánicos, realizando servicios en Gran Bs. As. y Caba. Genera una importante cantidad de mano de obra, de diferentes especialidades tanto como en el sector operativo como en el sector administrativo. El objeto de estudio del pre-

sente análisis, se da en el marco de una sola área, que es la Inspección de Medidores eléctricos.

Los operarios que realizan las tareas en la vía pública, tienen un incentivo de producción o sea que, a mayores medidores que inspeccionan, mayor es el pago del mismo. Sin embargo, las tareas operativas que realizan campo, requieren un esfuerzo máximo, del cual puede generarles una carga mental y física. Esta situación llevó a que se realice un estudio de los Riesgos Psicosociales, su impacto en su desempeño y en la salud de los trabajadores, como así también en la reducción en los costos laborales producto de la alta rotación y los ausentismos por enfermedad.

Marco Histórico

En los años 90 se construyó un "diagnóstico neoliberal" que afirmaba que el Estado era un gestor ineficiente, "un elefante en un bazar" y que el capital privado era el único que estaba en condiciones de administrar los recursos esenciales como el gas, la electricidad, el petróleo, etc., que durante buena parte de la historia estuvieron bajo control del Estado.

La transformación del sector eléctrico en la República Argentina, debe analizarse en el marco general de un profundo cambio en el ámbito económico, con una participación creciente de la actividad privada y pasando el Estado a ejercer una función de definición de políticas en el área energética y regulación del sector eléctrico para que las nuevas actividades se desarrollen en una forma equilibrada y armónica.

Es decir, el Estado transfiere sus funciones de empresario al sector privado, reduciendo su sobredimensionamiento y mantiene sus funciones de fijación de políticas de las actividades a efectos de evitar prácticas monopólicas 1.

Las consecuencias de la privatización del sistema eléctrico produjeron una reducción drástica de trabajadores, con una baja cerca de 16.000 y 18.000 empleados. Un crecimiento acelerado de personal tercerizado. Este último proceso refuta el discurso del "exceso de personal", dado que la suma del personal tercerizado con el denominado personal "propio" es aproximadamente igual al personal que estas empresas tenían al momento de la privatización. Con lo cual la reducción de personal acompañó una estrategia selectiva de disciplinamiento laboral y dio

sustento a nuevas formas precarias y flexibles de contratación 2.

Datos Objetivos

La empresa para este trabajo emplea 20 operarios, 4 administrativos, 1 supervisor de calle y un responsable jerárquico. Solo emplea a 1 mujer como administrativa. Todos en relación de dependencia.

Las cuadrillas que recorren los domicilios y realizan las inspecciones, se conforman por 2 operarios, en un vehículo utilitario.

Promedio de edad 35 años.

La antigüedad promedio es de 6 meses.

El 80% tiene nivel secundario, el restante nivel primario. Todos tienen experiencia en el trabajo eléctrico.

El horario es de 7 am a 15 pm de lunes a viernes. Sábado de 8 a 12 hs.

Los operarios deben realizar un mínimo de 18 inspecciones diarias.

Se encuentran bajo un convenio, del cual, si se termina el contrato con la empresa prestataria de servicio eléctrico, el personal solo cobra el fondo de seguridad social.

Descripción del Trabajo

Realizar prueba de funcionamiento de medidores eléctricos, domiciliarios y comerciales, en búsqueda de fraude a la compañía prestataria del servicio eléctrico.

La empresa para esta tarea, emplea a 20 operarios con un oficial y un ayudante conformando así 10 cuadrillas, las mismas se movilizan en un vehículo utilitario, todo el trabajo es realizado en la vía pública.

La empresa prestataria del servicio eléctrico le entrega las Actas de Inspección con nombre, apellido y dirección del usuario que tiene que revisar dicho medidor eléctrico.

En el caso en que se encuentre un fraude como conexión directa o sea que los cables de alimentación no pase por el medidor o fragüe el mismo, se nor-

maliza o se corta el suministro. Se le avisa al usuario que se va a normalizar y además se labra un acta con policía de por medio, cumpliendo la función de “escribano”.

Planteo del Problema

La problemática que dio origen al presente estudio se da de forma cuantitativa representada en renuncias realizadas por 45 operarios de Marzo del 2020 hasta la fecha, manifestando que consiguieron otro trabajo. También se registró un alto nivel de ausentismo por enfermedad.

El problema será evaluado, analizado y se plantearán las recomendaciones, por lo tanto la hipótesis de estas cuestiones son las siguientes:

1. Intensificación del Trabajo: Los operarios deben llegar a la producción diaria de 18 inspecciones. Deben estar atentos a los detalles, fijar la vista, interpretar conexiones, números de serie, resolver problemas en el momento. Trabajan con tensión eléctrica.

2. El tiempo de trabajo: La finalización de su horario es a las 15 hs pero terminan fuera de horario cercano a las 17:00 hs. No se pagan horas extras, dado que deben llegar a las 18 inspecciones. Trabajan todos los sábados hasta el mediodía. No tienen 48 horas corridas de descanso.

3. Exigencias Emocionales: Deben ejecutar su trabajo controlando sus emociones ya que hubo hechos de violencia verbal, por parte de los usuarios incluso con reclamos por falta de suministro.

4. Escaso Grado de Autonomía: Para llegar eficazmente al objetivo de las 18 inspecciones y realizarlo con calidad, deben de disponer un mayor grado de autonomía.

5. Conflictos Éticos y de Valores: En algunas ocasiones deben cortar el suministro eléctrico en conexiones directas, donde habitan ancianos y niños.

6. Promoción y Premios: Escaso o nula promoción de ascenso o categorías. No hay evaluación de desempeño.

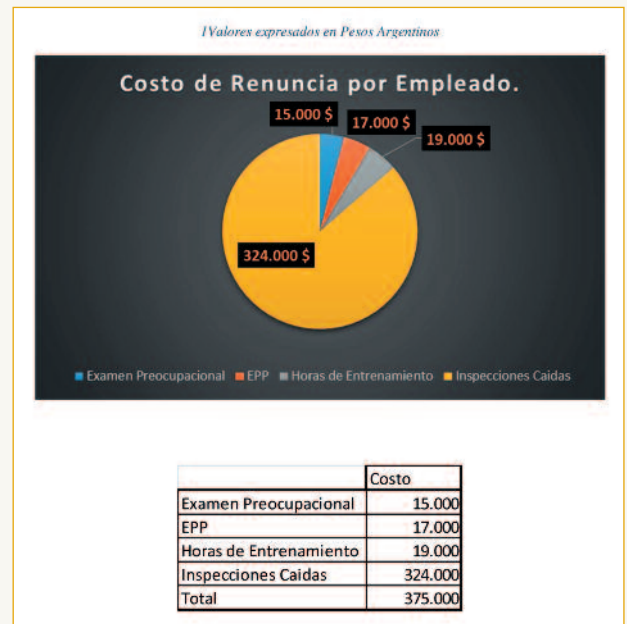
Las consecuencias que puede traer aparejado la problemática en la exposición de los RSPT, se manifiesta

en el deterioro de la salud mental, el cual puede traducirse en stress laboral y/o síndrome de burnout, por consiguiente, sino se gestionan adecuadamente los RPST, los operarios están más propensos de sufrir accidentes fatales o incapacitantes, ya que se encuentran expuestos a trabajos con tensión eléctrica.

Debido a este motivo, se debe evaluar los RPST en función a una metodología que nos dé una medición apropiada, para conocer el grado de exposición a este tipo de riesgos y plantear las medidas preventivas, para garantizar una buena salud mental de los trabajadores, en beneficio de su desempeño y de la productividad de la empresa.

Costos para la empresa debido RPST

Debido a la alta rotación, se necesita 2 semanas para entrenar y capacitar a un inspector, más los costos de los elementos de protección de personal y los días que no produce en función a esas 2 semanas de inducción. Su renuncia también lleva que se demore aproximadamente 2 semanas, para que ingrese un empleado nuevo, sumándose a los costos mencionados.



Metodología del Estudio

Se realiza la evaluación y el análisis de los factores de riesgos psicosociales, bajo la aplicación del método COPSOQ-ISTAS 21 Cuestionario breve, que nos da a conocer el grado de riesgo en la salud de los trabajadores y el impacto a nivel organizativo.



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



Este cuestionario facilita la identificación de las causas y las consecuencias de los factores de RPST y también facilitará la toma de acciones correctivas y preventivas, para mantener bajo control los mismos.

El estudio tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo, ya que se aplica la técnica de la encuesta para adquirir datos de información y comprobación de hipótesis del problema planteado.

Cuestionario

Para la realización de la encuesta, se utilizó el cuestionario ISTAS 21 breve, las mismas son preguntas cerradas de opciones que permitirán conocer las opiniones de los trabajadores en referencia a los niveles de Riesgos Psicosociales, para mejorar su salud y satisfacción laboral 3.

Luego de realizar las encuestas, se recopila la información y se procedió a su análisis e interpretación con el soporte de Microsoft Excel graficando los resultados.

Cuestionario y Escala de Valoración

Para evaluar los resultados obtenidos en la investigación de campo aplicada a los trabajadores, se procedió a tomar los valores obtenidos en cada casillero y valorarlos de acuerdo a la escala Istars21 versión breve.

Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve con puntaje para revisión y análisis

Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	0	1	2	3	4
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	0	1	2	3	4

La calificación de cada una de las preguntas que se plantearon en el cuestionario.

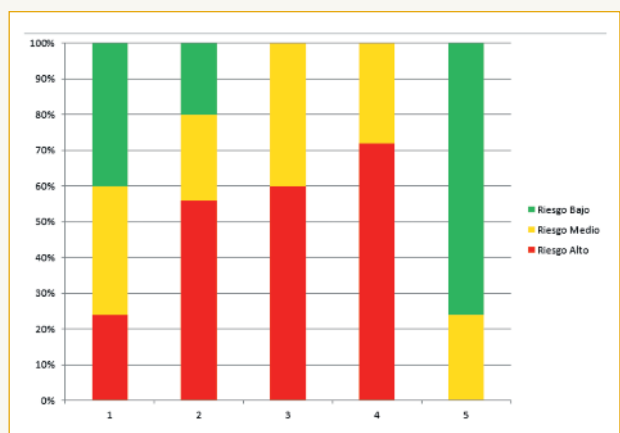
Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4

Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si se despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4

Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	¿Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	4	3	2	1	0

Análisis de los Resultados

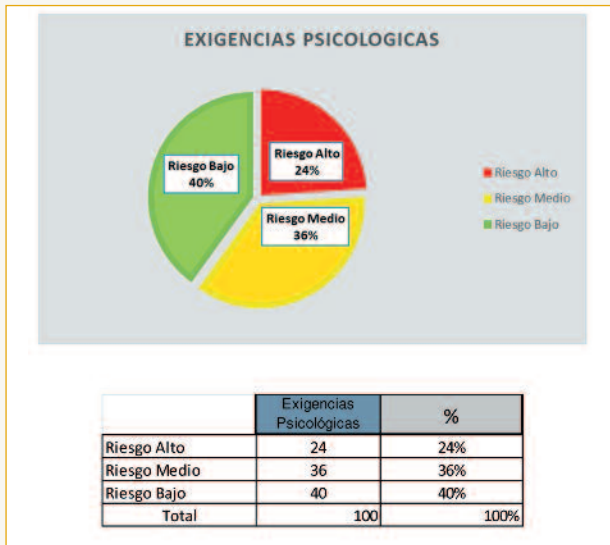
Resultados Generales



2 Valores porcentuales General

	Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo	Compensaciones	Doble Presencia
Riesgo Alto	24%	56%	60%	72%	0%
Riesgo Medio	36%	24%	40%	28%	24%
Riesgo Bajo	40%	20%	0%	0%	76%

Exigencias Psicológicas



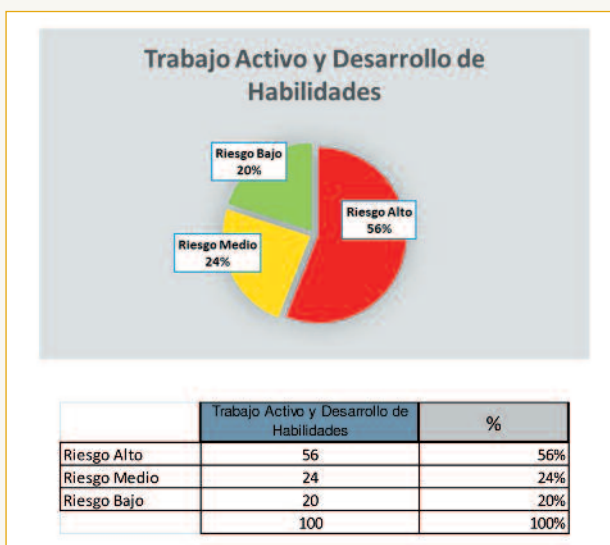
En este caso, se evalúa el concepto de demanda, como la carga de trabajo, información que se maneja, horas de trabajo y necesidad de esconder emociones.

El 24 % de los trabajadores se encuentra en riesgo alto, el 36% en Riesgo medio y el 40% del personal dio como resultado un riesgo bajo.

Recomendación

Se debe distribuir las cargas de trabajo de manera equitativa entre las personas y asimismo, planificar las metas y los objetivos de producción con anticipación, ya que permite que los trabajadores puedan organizar sus inspecciones.

Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades



En este caso se evalúa las posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo.

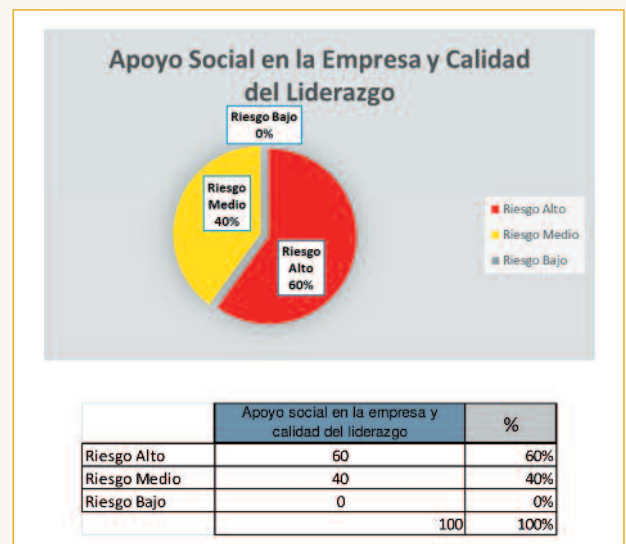
El 56 % de los trabajadores se encuentra en riesgo alto, el 24% en Riesgo medio y el 20% del personal dio como resultado un riesgo bajo.

Recomendación

Se debe plantear como primer medida, elaborar un mecanismo para recibir recomendaciones de cada trabajador a propósito de cómo mejorar el trabajo, así la organización pueda analizar sus variables de decisiones.

Establecer espacios de aprendizaje entre trabajadores con mayor y menor experiencia, para desarrollar nuevas competencias, habilidades y conocimientos.

Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo



Se estudia, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo y sentimiento de grupo dentro de la empresa.

El 60% de los trabajadores se encuentra en riesgo alto, el 40% en Riesgo medio.

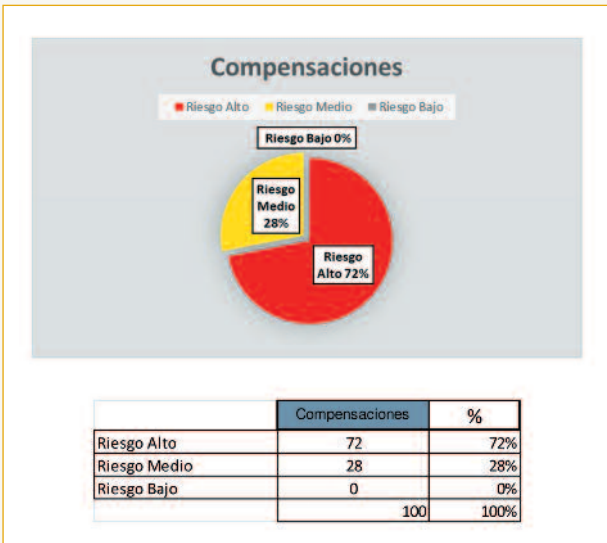
Recomendaciones

Se presume que existe un liderazgo negativo, que solo se basa en conseguir los objetivos a cualquier costo, lo cual al trabajar bajo presión y centrado so-

lamente en la productividad, se produce el riesgo de que los trabajadores sufran, lo cual incrementa la desmotivación personal y perjudica el desempeño de los trabajadores.

Se recomienda evaluar y modificar el tipo de liderazgo que se ejerce por supervisores y jefes; capacitar a los supervisores en forma menos autoritarias de dirigir el trabajo.

Compensaciones



Se evalúa, retroalimentación por parte de superiores, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros.

El 72% de los trabajadores se encuentra en riesgo alto, el 28% en riesgo medio.

Recomendaciones

Estímulo y capacitación del supervisor y jefe para efectuar una buena retroalimentación a los trabajadores.

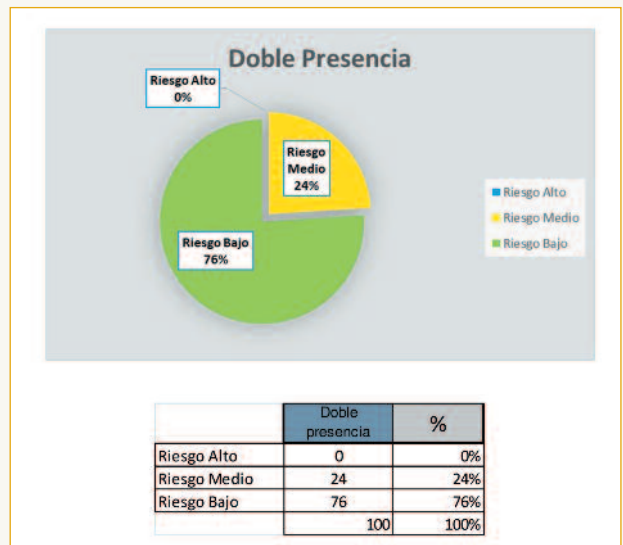
Preparar y comunicar con anticipación los cambios en la empresa.

Establecer, visibilizar y formalizar una política de desarrollo de promoción y reconocimiento.

Doble Presencia

Se evalúa influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico.

El 76% de los trabajadores se encuentra en riesgo bajo, el 24% en riesgo medio.



Recomendaciones

Si bien no se muestra una relevante dificultad entre el trabajo y la carga del trabajo doméstico, se debería implementar una política que establezca un “banco de horas”, dado que en el caso que cualquier trabajador, necesite retirarse antes de horario y pueda cumplir una tarea familiar, si así lo requiera.

Conclusiones

Se debe trabajar fuertemente en los ítems Trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y compensaciones, ya que la evaluación promedio en un riesgo alto y por consecuencia ya se evidencian los problemas actuales como la alta rotación y las licencias por enfermedad de manera constante.

Por lo tanto se debe aplicar las recomendaciones y estrategias organizacionales que promueven la prevención y el control de los factores de riesgos psicosociales para beneficio de los trabajadores y de la organización.

La alta dirección debe tomar estas recomendaciones y establecerla como política de Seguridad y Salud en el Trabajo y asimismo emprenda un proceso de organización para maximizar el nivel de satisfacción laboral.

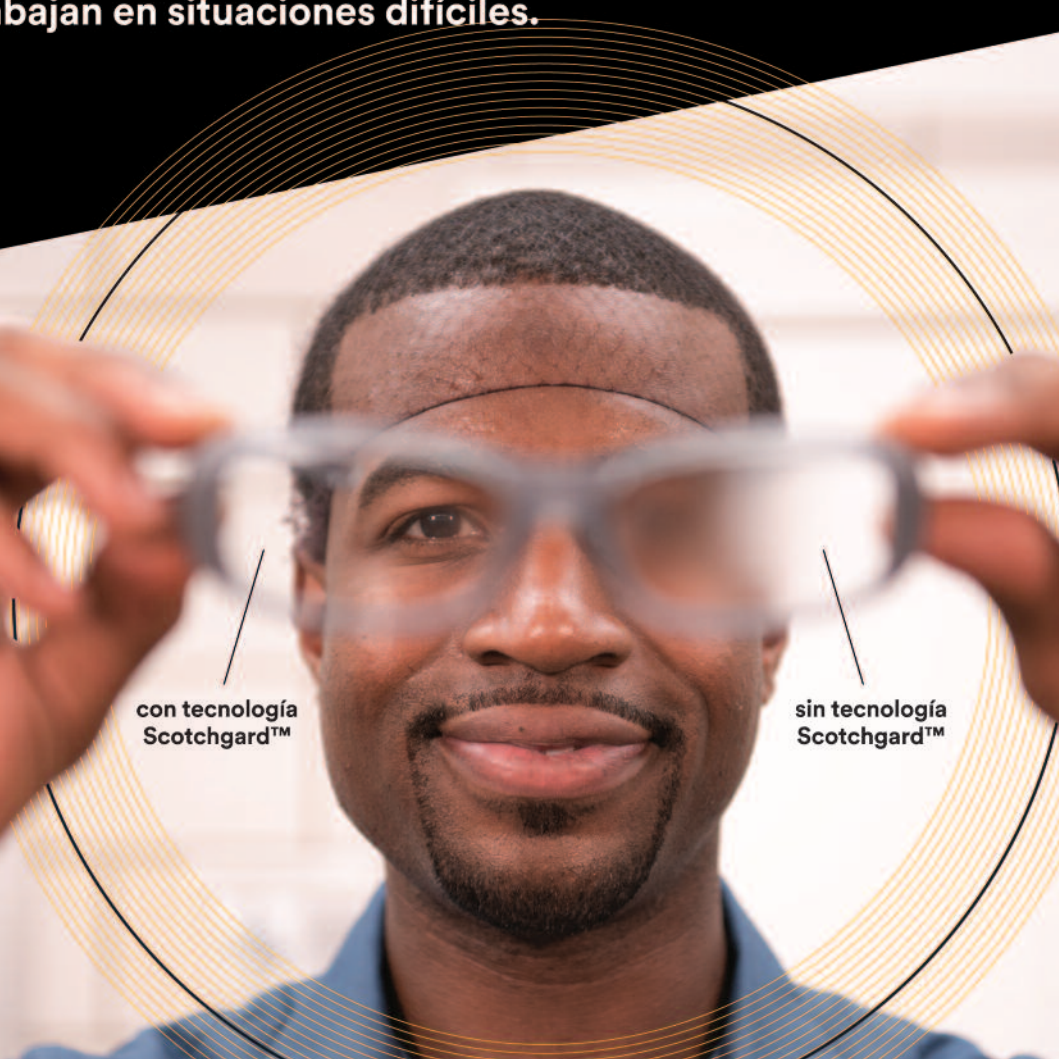
Bibliografía:

1. LA TRANSFORMACIÓN DEL SECTOR ELÉCTRICO ARGENTINO. Secretaria de energía.
2. EL FRACASO DE LAS PRIVATIZACIONES: EL CASO SEGBA. Hernán Palermo.
3. MANUAL DEL METODO DEL CUESTIONARIO SESESO/ISTAS 21 VERSION BREVE.
4. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. CONTRIBUCION PARA SU ESTUDIO. Julio César Neffa.



Todo se ve más claro cuando tenés un Solus 1000.

Anteojos 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.

INCENDIOS

SEGURIDAD
CONTRA
INCENDIOS

RESILIENCIA EN INFRAESTRUCTURAS CRÍTICAS



Por: Jaime Moncada*

Recomendaciones y estudios de casos sobre los niveles de seguridad en diferentes espacios que han sido afectados con importantes incendios.



Un tema que se ha discutido mucho en la última década es la Resiliencia de la infraestructura crítica, es decir el grado que esta infraestructura puede retornar a su normalidad luego de un evento perturbador. Se ha definido también que la Resiliencia es la capacidad de una instalación crítica de soportar una alteración importante, minimizando su impacto, recuperándose rápidamente y porque no, adaptándose para emerger fortalecida y mejor preparada.

Los incendios pueden ser uno de estos eventos perturbadores y obviamente evaluar cómo minimizar su impacto a corto, mediano y largo plazo es parte importante del análisis de la Resiliencia de una instalación.

Esta falta de Resiliencia fue recientemente puesta en evidencia

durante el incendio del Centro de Control del Metro de la Ciudad de México. El 9 de enero del 2021, en horas de la madrugada, se reportó un incendio en un transformador en una subestación eléctrica, el cual eventualmente afectó la operación del cuarto de control. Aunque aún no existe un reporte oficial sobre lo ocurrido, se sabe que este incendio ocasionó una muerte y afectó a millones de pasajeros de este metro, el sistema de transporte masivo más grande de Latinoamérica. La afectación al centro de control suspendió la operación de tres líneas por tres días y de otras tres líneas entre 16 y 30 días.

Vamos entonces a delinear cómo diferentes tipos de infraestructura pueden evaluar sus niveles de seguridad contra incendios para evitar o contrarrestar un evento como el ocurrido en el Metro de la CDMX.

Las diferentes instalaciones de infraestructura pueden tener riesgos y características únicas, sin embargo estas deben ser rigurosamente evaluadas a través de una normativa de referencia internacional, con la asistencia experta de una firma de ingeniería de protección contra incendios con experiencia en la ocupación particular. Desde el punto de vista de su seguridad contra incendios, la evaluación de cualquier ocupación discutida en este artículo debería comenzar durante su diseño, aunque muchas ocupaciones existentes contratan un Plan Maestro de Seguridad contra Incendios para evaluar lo que debe hacerse y cómo llevarlo a cabo de una manera eficiente, para que la instalación pueda incrementar

adecuadamente su Resiliencia en seguridad contra incendios.

Plantas de Generación Eléctrica (1): La NFPA 850 es utilizada a nivel internacional, aunque, existen guías de protección contra incendios adicionales que provienen de las compañías de seguros (FM Global y XL Catlin) y de la IEEE, esta última para subestaciones. NFPA reconoce, para este tipo de plantas, así como otras ocupaciones discutidas en este artículo, que el proceso de evaluación y diseño es muy especializado y requiere que “el proceso de evaluación de la protección contra incendios debe iniciarse bajo la dirección de alguien experimentado en el área de ingeniería de protección contra incendios y que tenga amplios conocimientos y experiencia en la operación de una planta de energía” (2). Esto es importante porque la NFPA, para muchas de estas ocupaciones tan especializadas, da lineamientos generales y en muchos casos no da una solución prescriptiva.

En una planta de generación, las principales áreas a evaluar son los transformadores incluyendo su protección y separación entre ellos; los cuartos/túneles de cables donde es muy riesgoso entrar a controlar el incendio por métodos manuales; el equipo de generación eléctrica, donde las opciones de extinción son múltiples pero por la criticidad del equipo hace que su definición requiera un profundo estudio; bandas transportadoras y equipos de recolección de combustibles, sobre todo cuando se usa carbón; los



Trabajos en
Espacios Confinados

VALGO
TRABAJOS DE
MANTENIMIENTO

LIMPIEZAS | INSPECCIONES | REPARACIONES

Tanques de hidrocarburos • Reactores
EECC con altos niveles de LEL • Bodegas de barcos

VALGO S.R.L.

(11)4653.2507 11.5307.2333

LEY 19587 | RES. SRT 953/10 | IRAM 3625



sistemas de aceite lubricante, comúnmente distribuido en las áreas de generación/transformación y en la operación de grandes válvulas; y la protección de cuartos de control y gabinetes eléctricos importantes, donde no solamente un incendio pudiera afectar la continuidad de operación de la planta, sino el riesgo de arco eléctrico hace muy riesgosas las labores de investigación y extinción del incendio.

Sistemas de Transporte Masivo: Las terminales aeroportuarias (3) deberían evaluarse siguiendo la NFPA 415. En esta norma se encuentra, además de los criterios que deben cumplir los puentes de acceso y desembarque de las aeronaves, el tipo de construcción, el sistema de evacuación, así como los requerimientos de seguridad eléctrica y protección contra incendios de la terminal. El aeropuerto es un sitio “seguro”, en cuanto a que el acceso y desalojo se lleva a través de rigurosas formalidades que no deben comprometer la seguridad de los pasajeros ni de las aeronaves. En la terminal se presentan dos riesgos principales: la exposición a un incendio proveniente de las operaciones de abastecimiento de combustible en la rampa y en el caso de un incendio interior, un edificio con una alta carga de ocupación y limitadas opciones de evacuación. La evacuación en caso de un incendio es, por consecuencia, muy compleja. La torre de control es también otra parte del aeropuerto que requiere especial atención.

Los metros (4) se deberían evaluar siguiendo la NFPA 130, la cual establece criterios para las estaciones, la línea del tren, el centro de control y los túneles. En ella se establecen criterios para el sistema de evacuación, los sistemas de extinción de incendios, sistemas de detección y alarma, y los túneles, para quien revisa o aprueba. Es complicado porque requiere que los que ejecuten la revisión tengan experiencia y experticia en ingeniería de protección contra incendios, y que durante el análisis se documente muy bien el proceso de diseño por desempeño.

Plantas de Producción y Almacenamiento de Combustibles e Inflamables: Desde el punto de vista de ingeniería de protección contra incendios, no creo que exista un tipo de instalación tan riesgosa y fascinante como una petrolera (5). La norma más utilizada para establecer los criterios de protección en una instalación petrolera es API RP 2001, la cual a su vez referencia decenas de normas NFPA. Las áreas más importantes y donde se debe centrar el trabajo de ingeniería de protección contra incendios son la estimación de los riesgos más demandantes, su interacción con la red contra incendios y la pre-planeación a una emergencia, la clasificación de áreas eléctricas, la protección de la playa de tanques, los sistemas de extinción, refrigeración, detección y alarma en las plantas industriales, y la protección del cuarto de control. Por otro lado, NFPA tiene otras normas sobre almacenamiento de líquidos inflamables y combustibles (Norma NFPA 30) y sistemas de

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

extracción y manejo de humos, entre otros. Sin embargo, la norma permite un análisis de ingeniería, o sea utilizando diseño por desempeño, en lugar de seguir requerimientos prescriptivos. Esta posibilidad, cada vez más común en la normativa NFPA, crea problemas muy complejos, específicamente en los vagones, las estaciones manejo de gases inflamables (NFPA 54 para gas natural y NFPA 58 para gas licuado de petróleo).

Unidades de Tecnología de Información (6) y Telecomunicaciones: El uso ininterrumpido de un centro de cómputo, o de cualquier facilidad con tecnologías de información (TI), es implícito, esperado, y en muchos casos vital y un daño en una de estas facilidades, como el ocasionado por un incendio, puede ser catastrófico. NFPA ha desarrollado la NFPA 75, documento que incluye los requisitos para la protección contra incendios tanto de los equipos de TI, como de las áreas que contienen estos equipos.



Esta norma incluye requisitos sobre la construcción del centro de cómputo, los equipos permitidos dentro del cuarto, los sistemas de supresión de incendios y detección de humo, entre otros.

En nuestra región, el procedimiento más común es la instalación de un sistema de extinción a base de agentes limpios (tradicionalmente FM-200 o Novec 1230) y un sistema de detección de humo convencional, sin consideración a ningún elemento adicional de seguridad contra incendios, como el cerramiento del recinto. Aunque se ha vuelto un poco más común, es raro que luego de la instalación del sistema de agentes limpios, se lleve a cabo una comprobación de la integridad del recinto por una entidad independiente al instalador.

Por otro lado, NFPA 76 establece los criterios de protección contra incendios en instalaciones de telecomunicación. Aunque los incendios en centros de telefonía son muy esporádicos y estos incendios son de desarrollo lento y de muy bajas velocidades de liberación de calor, un incendio y sobre todo su producción de humo puede ser catastrófica y si no es adecuadamente limpiada, su afectación pudiera ser a largo plazo.

(1). Ver artículo “Protección Contra Incendios en Plantas de Generación Eléctrica”, *Ventas de Seguridad*, 2018, Volumen 22, No. 2, pags. 92-98.

(2). NFPA 850, Art. 4.1.1.

(3). Ver artículo “Seguridad Contra Incendios en Aeropuertos”, *Ventas de Seguridad*, 2015, Volumen 19, No. 2, pags. 101-105.

(4). Ver artículo “Seguridad Contra Incendios en Metros”, *Ventas de Seguridad*, 2018, Volumen 22, No. 5, pags. 104-108.

(5). Ver artículo “Seguridad Contra Incendios en la Industria Petrolera”, *Seguridad en América*, Enero- Febrero 2012, Volumen 12, pags. 78-81.

(6). Ver artículo “Seguridad Contra Incendios en Centros de Cómputo”, *Ventas de Seguridad*, 2016, Volumen 20, No. 2, pags. 68-72.

* Jaime A. Moncada, PE es director de International Fire Safety Consulting (IFSC), una firma consultora en ingeniería de protección contra incendios con sede en Washington, DC. y con oficinas en Latinoamérica. Él es ingeniero de protección contra incendios graduado de la Universidad de Maryland y fué coeditor del Manual de Protección contra Incendios de la NFPA.





FUNCIONAL



MAUI GRAY

SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO DE CLASIFICACIÓN Y ETIQUETADO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS (SGA)

*Por: Dr. Carlos H. Colangelo - Docente en Universidad de Morón -
Escuela de Ciencias Exactas y Naturales (Toxicología Laboral- Protección
Radiológica - Saneamiento Ambiental) - IAS (EPA)*



El SGA es un sistema de clasificación de productos químicos armonizado y de carácter internacional. El sistema define los peligros de los productos químicos y los criterios para la clasificación de un producto como peligroso; el resultado de la clasificación se comunica a través de las etiquetas y de las fichas de datos de seguridad. El objetivo de este sistema es que se adopten y utilicen en todo el mundo los mismos criterios para clasificar y comunicar los peligros que involucra el manejo de las sustancias químicas.

El SGA se aplica a productos químicos peligrosos. Los medicamentos, los cosméticos, los aditivos alimentarios y los residuos de plaguicidas en alimentos, están regulados por normativas específicas y no entran dentro del alcance del SGA. Los sectores a los que se dirige el SGA son: los trabajadores, los consumidores, los transportistas de mercancías peligrosas y el personal de sistemas de emergencias.

En la Agenda 21 (Capítulo 19) de la Conferencia de Naciones Unidas (1992), se estableció la necesidad

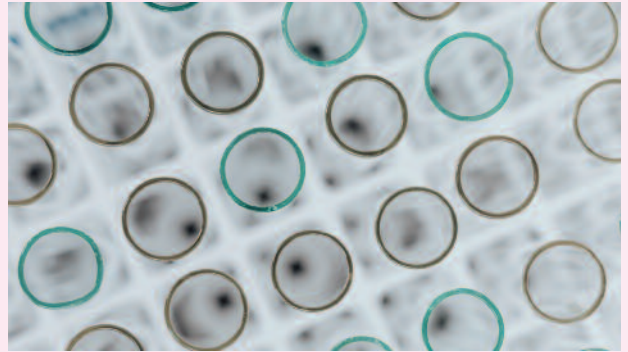
de un sistema de clasificación y etiquetado de sustancias químicas armonizado a nivel mundial, con el fin de evitar que para una misma sustancia química se proporcionen informaciones diferentes acerca de las propiedades físicas, los peligros para la salud y para el ambiente, lo cual generaba confusiones y se emitían diferentes criterios. También era necesario para facilitar los intercambios comerciales de los productos, los cuales deban etiquetarse en forma diferente según el país al que se exportaban, porque los criterios que se empleaban para la clasificación

eran distintos. El documento director que describe el sistema y da las pautas de los criterios de decisión en la clasificación, se conoce como “Libro violeta” o “Libro púrpura” (1) .

El SGA considera tres grupos de peligros para los productos químicos:

1) Peligros Físicos, los que se enumeran a continuación: Explosivos • Gases inflamables • Aerosoles • Gases comburentes • Gases a presión • Líquidos inflamables • Sólidos inflamables • Sustancias y mezclas que reaccionan espontáneamente • Líquidos pirofóricos • Sólidos pirofóricos • Sustancias y mezclas que experimentan calentamiento espontáneo • Sustancias y mezclas que, en contacto con el agua, desprenden gases inflamables • Líquidos comburentes • Sólidos comburentes • Peróxidos orgánicos • Sustancias y mezclas corrosivas para los metales.

2) Peligros para la Salud, siendo estos: Toxicidad aguda • Corrosión/Irritación cutáneas • Lesiones oculares graves/Irritación ocular • Sensibilización respiratoria o cutánea • Mutagenicidad en células germinales • Carcinogenicidad • Toxicidad para la reproducción • Toxicidad específica de órganos diana (exposición



única) • Toxicidad específica de órganos diana (exposiciones repetidas) • Peligro por aspiración.

3) Peligros para el Medio Ambiente, según el Libro directriz, son los siguientes: Peligros para el medio ambiente acuático • Peligros para la capa de ozono: sustancias listadas en el protocolo Montreal y mezclas con más del 0,1% de la sustancia listada. Como se ve, cada grupo incluye clases de peligro, las cuales describen la naturaleza del peligro.

En las clases de peligros, las categorías representan una graduación en el nivel de peligro que se indica con un número, las que oscilan entre 1 y 5. La categoría más peligrosa lleva el número 1.

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

The advertisement features the Jarvis logo at the top, followed by the product name. Below this, there are three images: a left hand wearing a grey mesh glove with a red wristband, a stainless steel mesh apron hanging from a hook, and a right hand wearing a similar grey mesh glove with a red wristband. The background is a light blue gradient.

Para cada clase de peligro, el SGA establece las propiedades intrínsecas que deben evaluarse para incluir una sustancia dentro de esa clase.

Por ejemplo, para la clase de peligro “Toxicidad aguda” la característica que se evalúa es la toxicidad de la sustancia, mediante la Dosis Letal 50 (DL50); según el valor de la DL50 se incluye la sustancia dentro de la clase y se la categoriza de acuerdo con la siguiente tabla:

Categorías de peligro de toxicidad aguda y los valores de DL50 que definen las categorías respectivas

	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5
DL50	5	50	300	2000	5000
Oral (mg/kg peso corporal)					

Una sustancia cuya DL50 es de 4 mg/kg se clasifica en la categoría 1 de la clase de peligro Toxicidad aguda vía oral.

Los elementos que utiliza el SGA para comunicar peligros son los pictogramas (2), las indicaciones de peligro, la palabra de advertencia (3) y los consejos de prudencia (4).

Indicaciones de peligro

Frases armonizadas que describen los peligros. Para cada categoría dentro de cada clase de peligro existe una frase armonizada. Por ejemplo, para la categoría 1 de la clase de peligro “Toxicidad aguda vía oral”, la indicación de peligro correspondiente es “Mortal en caso de ingestión”.

Consejos de prudencia

Frases estandarizadas que indican acciones a tomar para minimizar o evitar los efectos adversos de la exposición, del manipuleo, del almacenamiento o de la disposición inadecuada de un producto peligroso. El Libro púrpura recomienda las frases según la clase y la categoría de peligro.

- Por ejemplo, para la categoría 1 de la clase de peligro “Toxicidad aguda vía oral” los consejos de prudencia correspondientes son: “Lavarse las manos (y/o partes del cuerpo especificadas por el proveedor o la autoridad competente) cuidadosamente después de la manipulación.”



- “No comer, beber o fumar mientras se manipula este producto.”
- “EN CASO DE INGESTIÓN: llamar inmediatamente a un Centro de Toxicología o a un médico.”
- “Tratamiento específico (referencia a instrucciones adicionales de primeros auxilios).”
- “Enjuagarse la boca.”
- “Guardar bajo llave.”
- “Eliminar el contenido/recipiente conforme a la reglamentación local.”

Palabra de advertencia

La palabra de advertencia comunica el nivel de peligro que presenta el producto.

Las palabras de advertencia son dos, PELIGRO o ATENCIÓN, una o la otra según el grado de peligrosidad que resulte de la clasificación. Por ejemplo, para la categoría 1 de la clase de peligro “Toxicidad aguda vía oral” la palabra de advertencia correspondiente es “PELIGRO”.

En algunas clases de peligro las categorías de menor grado de peligrosidad no tienen asociada una palabra de advertencia.

Pictogramas

Composición gráfica, que incluye un símbolo que alude al peligro dentro de un cuadrado de borde rojo y fondo blanco apoyado sobre uno de sus vértices.

En la figura 1 puede observarse los pictogramas existentes en el sistema SGA, siendo estos nueve en total.

Por ejemplo, para la categoría 1 de la clase de peligro “Toxicidad aguda vía oral” el pictograma correspondiente es el indicado en la figura 2.

Para algunas clases de peligro las categorías de menor grado de peligrosidad no tienen asociado un pictograma.

En las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad una sustancia o mezcla clasificada como peligrosa según el SGA, debe estar acompañada de los elementos de comunicación de peligros en la ficha de datos de se-

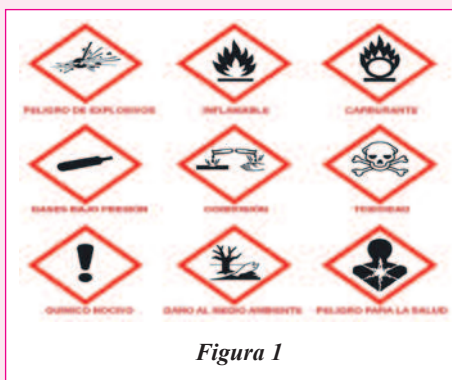


Figura 1

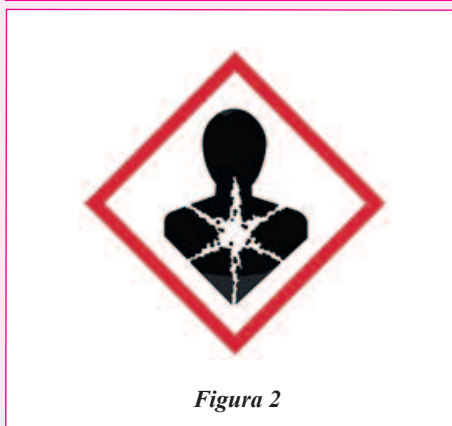


Figura 2

guridad y en la etiqueta, de manera que el usuario pueda reconocerlos fácilmente y tomar las precauciones necesarias para el manejo del producto.

El SGA es un sistema dinámico. El Comité Internacional para el SGA se reúne dos veces al año para trabajar y actualizar el documento. Las decisiones se toman por consenso entre los países que forman parte del mismo y del cual Argentina es miembro pleno. Se publica una edición revisada cada dos años. La edición revisada vigente y en varios idiomas, está disponible en la página web de las Naciones Unidas.

El SGA no contiene una lista de productos clasificados, sino



Seguridad e Higiene Industrial

Profesionales con compromiso y profesionalismo
Servicios en todo el país. **20 años en el rubro.**
Para INDUSTRIAS – CONSTRUCCIÓN – LOGÍSTICA



El Lic. Gabriel Bonifacio es autor del libro **LA CAUSA RAÍZ DE LOS ACCIDENTES.** Narra dramáticas situaciones reales de accidentes que pudieron ser evitados. **Solicite el libro digital sin cargo** a través del Formulario de Contacto del sitio web.



www.gabrielbonifacioseguridad.com.ar / 11 2464 8950



proporciona un procedimiento para clasificarlos según sus propiedades intrínsecas, siendo posible encontrar para cada tipo de peligro dentro del Libro púrpura, un procedimiento de decisión para establecer la categoría a la que pertenece, evitando así designaciones arbitrarias o confusas, con una guía para que en todo el mundo el sistema logre un objetivo que es la armonización.

El sistema SGA es de aplicación voluntaria en cada país. El país que decide implementar el sistema, lo incorpora a su legislación y así su aplicación se hace obligatoria. Muchos países ya han incorporado el documento a su normativa (Canadá, EEUU, la Unión Europea, Brasil, Chile y Uruguay entre otros). En Argentina, la Resolución 801 de abril del 2015 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo obliga a rotular y confeccionar las fichas de datos de seguridad de los productos químicos según el SGA en el ámbito laboral. Este sistema está vigente para todas las sustancias químicas tanto puras como mezclas desde enero de 2017.

Referencias Bibliográficas:

Cañaverl Cifuentes, C., Hincapié Cardona, F. E., & González Bolívar, S. (2019). *Diseño de un protocolo para manejo de sustancias químicas, alineado al sistema globalmente armonizado.*

Colangelo, C.H. (2015) *Sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos.* Revista de la Facultad de Ciencias Exactas, Químicas y Naturales – ISSN 0328-6312- vol. 13, p. 51 – 62. Octubre.

Decreto 351/79. Reglamentario de la Ley 19587.

Figuerola, P. R. (2014). *Sustancias químicas peligrosas; Cómo se deben clasificar y qué debe contener su etiqueta?* Investiga. TEC, (21), 23-24.

Ley 19587. *Higiene y Seguridad en el Trabajo.* 1972 Argentina.

Martí Fernández, F., Van der Haar, R., López López, J. C., Portell, M., & Torner Solé, A. (2015). *La comprensión de los pictogramas de peligro de productos químicos entre trabajadores del sector de limpieza.* Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 18(2), 66-71.

Ospina Barrientos, M. D. M. (2019). *Sistema Globalmente Armonizado (SGA) para la identificación, clasificación y almacenamiento de sustancias químicas.*

Resolución 801/2015 - Superintendencia de Riesgos del Trabajo

10 abril 2015

Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos "SGA". Año 2019. Octava Edición Revisada. Naciones Unidas. Recuperado de: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/trans/danger/publi/ghs/ghs_rev08/ST-SG-AC10-30-Rev8s.pdf

Clasificación de peligros según el Sistema Globalmente Armonizado - Recuperado de : <http://ghs-sga.com/clasificacion-de-peligros-segun-sga/>

Video El etiquetado según el sistema globalmente armonizado (SGA), recuperado

de: <https://www.youtube.com/watch?v=IDv9Cptgio8>

Villalba Garzón, G (2018). Guía para la implementación del sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos (SGA) en las pymes (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

Notas:

(1) *El Libro Violeta presenta cuatro partes: una sección introductoria que enuncia el alcance, las definiciones y los elementos de comunicación de peligros (incluido el etiquetado), criterios de clasificación de peligros físicos; criterios de clasificación de peligros para la salud y la clasificación de peligros para el medio ambiente.*

(2) *Composición gráfica que contenga un símbolo, así como otros elementos gráficos, tales como un borde, un motivo o un color de fondo y que sirve para comunicar informaciones específicas.*

(3) *Vocablo que indique la gravedad o el grado relativo del peligro que figura en la etiqueta para señalar al lector la existencia de un peligro potencial.*

(4) *Un consejo de prudencia es una frase (y/o un pictograma) que describe las medidas recomendadas que deberían tomarse para minimizar o prevenir efectos adversos causados por la exposición a un producto peligroso, o debidos al almacenamiento o manipulación inapropiado de un producto peligroso.*



M Melisam FIRE GROUP

Soluciones integrales en Protección Contra Incendios.

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

M Melisam
INGENIERIA

M Melisam
EXTINTORES

M Melisam
MANTENIMIENTO

NUEVAS DIVISIONES

M Melisam
— E · P · P —

Elementos de Protección Personal



M Melisam
SANIDAD +

Productos de Bioseguridad y Sanitización



www.melisam.com
info@melisam.com
Tel. (5411) 4766-6100



IMPLEMENTACION DE LOS ODS EN EL SECTOR HOTELERO

*Por: Cristian Salinas
Trabajo Final - Diplomatura en Protección Ambiental*



En la sociedad actual en la que vivimos estamos acostumbrados a ver las consecuencias de las actividades de los seres humanos en la naturaleza y como éstas, afectan no solo a los animales y plantas sino a los ecosistemas y los seres humanos que dependemos de sus servicios ecosistémicos.

Históricamente, las actividades humanas han sido desarrolladas con el objetivo del crecimiento económico sin tener en cuenta cómo las mismas afectan al ambiente.

En este sentido, es necesario poder adoptar medidas de sostenibilidad, teniendo en cuenta las tres dimensiones, social, económica y ambiental, a fin de poder llegar al crecimiento económico, sin que ello afecte al ambiente y satisfaga las necesidades sociales.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, por medio de la implementación de la Agenda 2030 son el camino para concretarlo.

OBJETIVOS DEL TRABAJO

El desarrollo sostenible es aquel desarrollo que asegura las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para enfrentarse a sus propias necesidades.

Si lo trasladamos al ámbito del “sector hotelero”, intentamos buscar que el desarrollo sostenible contribuya a la concreción de los objetivos empresariales. Por esta razón dicho desarrollo tiene que implicar el aspecto ambiental, económico y social de manera que el hotel crezca y prospere, pero sin perjudicar al ambiente, contribuyendo con el desarrollo de la sociedad.

Implementar la Agenda 2030, por medio del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y dada la transversalidad de los mismos, se pretende generar acciones que se conviertan en un producto y servicio de calidad que se sostenga en el tiempo.

A continuación, se presenta una imagen con la que se visualiza la interrelación de las tres dimensiones, social, económica y ambiental que son los pilares de la Sostenibilidad.

En la siguiente imagen se puede apreciar la importancia de estos tres aspectos a la hora de desarrollar una empresa.



METODOLOGÍA UTILIZADA

Para la realización de este trabajo lo primero que se ha buscado es la introducción del concepto de sostenibilidad y bibliografía sobre la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para explicar posteriormente los motivos de su aparición y su desarrollo dentro del ámbito hotelero. Se ha recurrido a diferentes libros y artículos, además de los conocimientos de varias asignaturas relacionadas con el turismo. Han sido útiles en especial las bases de datos de: Dialnet, Sabi, Scopus y Google académico.

PRINCIPIOS HOTELES

En la actividad turística, la hotelería es uno de los elementos clave, por ello a la hora de pensar en crear un destino más sostenible, los hoteles son un aspecto fundamental. Las cadenas hoteleras que utilizan la responsabilidad social corporativa desde el punto de vista estratégico, logran que su gestión sea además de más sostenible, más rentable, convirtiendo sus acciones responsables en un elemento de diferenciación en el mercado.

Un negocio turístico no será lo suficientemente competitivo, si no se preocupa por obtener más allá de la rentabilidad económica, la rentabilidad sociocultural y ambiental en la zona donde operan. Como indica Valls (1996) la obtención de estas tres rentabilidades es, en definitiva, la garantía de supervivencia y sostenimiento del sector.

Para que el sector pueda seguir creciendo de manera sostenible y aporte mayores beneficios a la sociedad, es esencial que se opere de una manera responsable y en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

FACTOR CLAVE DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL

Puerto Iguazú, donde se ubican las cataratas es uno de los principales destinos turísticos argentinos y una de los siete maravillas del mundo.

El trabajo en el sector hotelero es muy diverso y en ocasiones, sirve como puerta de acceso al mercado laboral en particular para los jóvenes que luego pueden desarrollar su carrera profesional en este ámbito.



En el sector del turismo, tradicionalmente las mujeres constituyen un amplio porcentaje de la fuerza laboral.

Durante los últimos años se han tomado medidas para diversificar el producto turístico con el fin de atraer viajeros fuera de la temporada alta, promocionando el turismo cultural, de ciudades y de negocios.

Por otro lado, las líneas aéreas de bajo costo continúan expandiéndose en el mercado turístico.

La ciudad de Puerto Iguazú cuenta con una gran cantidad de hoteles de 1, 2, 3, 4, 5 y 6 estrellas, cabañas, hostels, hosterías y residenciales.



LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

¿Qué son los ODS?

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), son principios básicos para el bienestar de las personas, mejorar nuestro ambiente y proteger el planeta y las perspectivas de las personas en el mundo, son fruto del acuerdo alcanzado por los Estados Miembros de las Naciones Unidas y se componen de una Declaración, 17 Objetivos

de Desarrollo Sostenible y 169 metas. Los Estados Miembros han convenido en tratar de alcanzarlos para 2030.



LOS ODS Y LAS EMPRESAS DEL SECTOR HOTELERO

El año 2015 se ha convertido en un hito para la sostenibilidad por ser el año en que los Gobiernos han consensado la adopción de la agenda para el desarrollo post-2015. La nueva agenda es transformativa. El sector hotelero puede contribuir, directa o indirectamente, a todos estos Objetivos. Los ODS no se analizan uno a uno de forma correlativa, sino de manera transversales, cumpliendo varios ODS daremos cumplimientos a otros.

Viajar no significa necesariamente dejar estos hábitos en casa, especialmente porque podemos encontrar los llamados hoteles sostenibles o ecológicos.

Estos son establecimientos que tratan de reducir al mínimo el consumo de recursos naturales, el gasto de energía o las emisiones y cuidan especialmente el tratamiento de los desechos para que su impacto ambiental sea lo más bajo posible.

Los hoteles sostenibles generalmente se diseñan respetando el ambiente y el área donde se ubican. En muchas ocasiones, implementan en sus instalaciones sistemas de iluminación eficientes, instalaciones de agua a baja presión y tratan de generar su propia energía.

Además de esta preocupación por el ambiente, los hoteles ecológicos también intentan encajar en el área y ayudar a la comunidad al consumir productos y servicios locales. De esta manera, no solo la naturaleza sino también la sociedad se beneficia.

DISTRIBUIDORES AUTORIZADOS



INDUMENTARIA TÉCNICA DESCARTABLE E INDUMENTARIA IGNIFUGA



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



Reducir el consumo para no dejar huella.

Para que un hotel se considere sostenible, debe cumplir al menos una de las siguientes prácticas o características:

- Haber tenido en cuenta ciertos principios ambientales, sociales y culturales en el momento de su diseño.
- Incluir mano de obra local, utilizar elementos manufacturados por pobladores locales, no impactar directamente el ambiente.
- Respetar el entorno natural, tanto en términos sociales como naturales.
- Contribuir al desarrollo de la comunidad apoyando a las empresas locales.
- Promover el consumo de productos alimenticios locales y ecológicos.
- Basar la parte principal de su suministro energético en energías renovables.
- Usar iluminación de bajo consumo, sistemas ahorradores de agua o de reuso de las mismas.
- Usar materiales orgánicos en artículos tales como

toallas o sábanas. Minimizando los lavados, generalmente realizándolos a demanda de los pasajeros.

- Respetar las reglas de construcción bioclimática, que buscan reducir al mínimo el uso de los sistemas de calefacción y aire acondicionado.

Esta forma de viajar también se conoce como turismo sostenible. La Organización Mundial del Turismo (OMT) lo define como un modelo que “tiene plena conciencia del impacto actual y futuro del turismo en términos económicos, sociales y ambientales para satisfacer las necesidades de los visitantes, las industrias, la naturaleza y las comunidades de acogida”.

Tal es la importancia de este nuevo modelo de viaje que la Asamblea General de las Naciones Unidas ha designado 2017 como el Año Internacional del Turismo Sostenible para el Desarrollo.

A este respecto, el secretario general de la OMT, Taleb Rifai, mencionó que “es una oportunidad única para extender la contribución del turismo a los tres pilares principales de la sostenibilidad (económica, social y ambiental), así como para aumentar la conciencia sobre el sector. Dimensiones reales, que suelen ser subestimadas”.

Según la OMT, el turismo es responsable del 5% de las emisiones globales de CO₂. De este porcentaje, el 20% pertenece a hoteles, principalmente por el uso de calefacción, aire acondicionado, refrigeración de bares y restaurantes y calefacción de piscinas.

Los hoteles sostenibles intentan tener el menor impacto posible en el mundo. Este es su lema principal. Para que tengan éxito en esta misión, el planeta, tal como lo conocemos hoy, vivirá muchos años y será un lugar mejor para las generaciones futuras.

¿Qué medidas pueden ayudar a impulsar los ODS en el turismo sustentable (sector hotelero)?

Los ODS en el turismo sostenible han motivado al sector hotelero a integrar un sistema de trabajo más responsable y con ello la adopción de medidas que ayuden a equilibrar el impacto social, ambiental y corporativo.

ODS en el turismo sostenible

¡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



El turismo es el ingreso económico más importante para muchas comunidades. Sin embargo, cada temporada vacacional, significa la llegada de miles de personas cuyo comportamiento contamina los destinos turísticos.

Por otra parte, la mayoría de las cadenas hoteleras trabajaban bajo un esquema insostenible que además de contaminar, mantenía trabajando a su staff bajo condiciones no deseadas.

Para que los objetivos de desarrollo sostenible puedan cumplirse, se requiere de la participación de los gobiernos, la sociedad civil y que los intereses comerciales desempeñen su papel en la creación de un mundo más sostenible.

En el caso de la industria hotelera se debe abordar la integración de prácticas que ayuden a cuidar los recursos naturales, a ofrecer mejores oportunidades laborales para las comunidades locales, mientras brindan una experiencia excelente a sus huéspedes.

¿Por dónde iniciar?

Crear un sistema de trabajo que aborde los ODS en el turismo sustentable, puede representar un reto enorme pero no es imposible. Además, esta inversión tiene el potencial de obtener resultados positivos a nivel económico, social y ambiental.

A continuación, se detallan una serie de ejemplos de acciones para guiar la contribución de las empresas del sector turístico a los ODS, cada una de ellas vinculada con varios de los Objetivos:

ODS 1, 2, 8, 10 y 16 Proporcionar condiciones laborales dignas a los empleados y a través de la cadena de valor, especialmente a proveedores que operen en países con legislaciones débiles, para asegurar que estas personas vivan en condiciones dignas.

ODS 3, 12, 13, 14 y 15 Promover la sensibilización entre viajeros y turistas para convertir la sostenibilidad en un atributo de valor en la elección de destinos, productos y servicios turísticos y concienciar de la importancia de sus conductas responsables en los lugares de destino.

ODS 1, 2, 5 y 8 Poner en marcha políticas de igualdad en la empresa, dando a las mujeres la oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria, por ejemplo, formando a proveedores en materia de igualdad de género y capacitando a las mujeres locales para adquirir nuevas habilidades laborales relacionadas con el turismo.

ODS 3 y 8 Establecer medidas de seguridad e higiene adecuadas en las actividades, productos y servicios de la empresa, para no comprometer la salud de los trabajadores, turistas o comunidades locales.

ODS 1, 4, 8 y 10 Fomentar la contratación y forma-

ción de jóvenes en las comunidades locales donde la empresa tenga operaciones, para proporcionar a las nuevas generaciones igualdad de oportunidades.

ODS 7 y 13 Establecer medidas de ahorro y eficiencia energética en las actividades de la empresa, para reducir el costo energético de los servicios.

ODS 3, 5, 9 y 11 Integrar a las personas con discapacidad en los lugares de destino, eliminando barreras físicas y actitudinales.

ODS 1, 8 y 10 Integrar y respetar a la comunidad local en la estrategia de la empresa: utilizar mano de obra y proveedores locales, valorar y promocionar la cultura local, proteger el entorno e invertir parte de las ganancias en impulsar el desarrollo y las infraestructuras locales.

ODS 6, 7, 13, 14 y 15 Conocer, evaluar y prevenir de forma continua los riesgos medioambientales en las actividades de la empresa, para convertirse en empresas bajas en carbono, que hagan un uso eficiente de los recursos naturales.

ODS 4, 13, 14 y 15 Poner en marcha medidas para concienciar a los turistas y comunidades locales en el cuidado del medioambiente, para no impactar sobre los paisajes, bosques y demás recursos naturales de los lugares de destino.

ODS 1, 2, 3, 4, 8 y 10 Realizar proyectos de cooperación enfocados en el desarrollo de las economías locales, que permitan mejorar las condiciones de vida del mayor número de personas posible.

EJEMPLOS SOBRE LA POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD, Y ACCIONES A SER IMPLEMENTADAS EN EL SECTOR HOTELERO

POLÍTICA: Principios de Política de Sostenibilidad

En el Hotel estamos convencidos de que el desarrollo y crecimiento de nuestra empresa está indisolublemente ligado al bienestar y desarrollo sostenible de la comunidad local de Puerto Iguazú y la conservación y cuidado del ambiente mundial y del ecosistema de la Selva Atlántica, así como del patrimonio histórico y cultural de la región donde desarrollamos nuestra actividad económica, especialmente de la cultura originaria Mbyá Guaraní y de las comunidades originarias de esa cultura.

Nuestros Compromisos con la Sostenibilidad

- Contar con un Programa de Calidad de Servicio que involucre todos los procesos de nuestra operación, incorporando en cada uno de ellos todas las dimensiones de la sostenibilidad.

SANDRI SEGURIDAD INDUSTRIAL

BOTIQUINES DE PRIMEROS AUXILIOS - MODELOS FS



MODELO FS 8
8 ELEMENTOS, 9 UNIDADES



MODELO FS 13
13 ELEMENTOS, 15 UNIDADES



MODELO FS 16
CAJA PLÁSTICA
15 ELEMENTOS, 27 UNIDADES



MODELO FS 19-T
CAJA PLÁSTICA
19 ELEMENTOS, 39 UNIDADES



MODELO FS 24
CAJA METÁLICA PREMIUM
24 ELEMENTOS,
50 UNIDADES



MODELO FS 19
CAJA MADERA
18 ELEMENTOS,
38 UNIDADES

Podés contactarnos al +5491122981202
o ingresar en
www.sandriseguridad.com.ar
¡Consultar también por otros modelos
y kits de reposición!

- Respetar y proteger los derechos humanos y laborales de nuestros colaboradores, de nuestros huéspedes, de todos los que integran nuestra cadena de valor y de todos los habitantes y visitantes de la ciudad de Puerto Iguazú, a través de programas, planes y protocolos establecidos en nuestro Código de Ética.

- Proteger y conservar la biodiversidad en particular del espacio donde se asienta nuestra operación, la Selva Iryapu, y de la Selva Atlántica en general.

- Fortalecer el desarrollo de la comunidad local de Puerto Iguazú, priorizando en la contratación de personas, productos y servicios a personas y empresas de la ciudad y facilitando el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores a través de acciones de capacitación.

- Realizar un proceso de compras sostenibles, evaluando los estándares de sostenibilidad de nuestros proveedores, priorizando siempre la compra local, en empaques grandes, con certificación de calidad y/o ambientalmente amigable y/o sostenible, biodegradables, de la mayor eficiencia energética.

- Usar de manera eficiente y racional la energía, instalando progresivamente luminarias de bajo consumo y de tecnología LED, incorporando el uso de fuentes renovables de energía, manteniendo limpios ventanales y ventanas para permitir una mejor iluminación natural.

- Reducir lo máximo posible el consumo de agua, instalando progresivamente reductores de caudal e



inodoros de doble descarga, implementando un sistema de aprovechamiento del agua residual y del agua de lluvia, capacitando a nuestros colaboradores y promoviendo en nuestros huéspedes la aplicación de buenas prácticas y reduciendo nuestro consumo de agua por huésped alojado en un 5%.

- Gestionar de manera responsable los residuos sólidos generados en el Hotel, registrando diariamente la cantidad de residuos, aplicando la separación de residuos en todas las instalaciones, utilizando dispensers recargables, reutilizando el papel, garantizando la disposición final segura de los residuos peligrosos, reutilizando los residuos de construcción y recolectando el aceite vegetal usado para su entrega a empresas de reciclado.

- Desarrollar acciones educativas destinadas a nuestros colaboradores, huéspedes, proveedores y la comunidad de Puerto Iguazú, con el propósito de dar a conocer diversos aspectos de la sostenibilidad vinculados con el sector turístico y con el desarrollo sostenible de la comunidad y de la sociedad.

- Aplicar políticas y procedimientos para prevenir y contribuir a la erradicación, la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes y las conductas de perjuicio social como el consumo de drogas ilegales, la trata de personas en todas sus formas y la discriminación por cualquier motivo.



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

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

- Reducir progresivamente nuestra huella de carbono, midiendo nuestras emisiones, aplicando procedimientos para reducirlas y compensándolas por medio del enriquecimiento de la Selva Iryapu a través de la plantación de especies nativas.

CONCLUSIONES

Cada hotel debe implementar aquellas medidas de sostenibilidad que considere adecuadas para su caso, pudiendo ir sumando el resto de las actividades y acciones expuestas en este documento. Gracias al seguimiento de las mismas se podrá analizar en qué aspectos se debería mejorar y por tanto añadir nuevas medidas para un desarrollo sostenible del hotel. Por último, destacar la necesidad de implicar a todos los trabajadores y clientes además de involucrar a la alta dirección en la mejora del hotel y en el análisis y toma de decisiones. Si queremos dejar a las generaciones futuras disfrutar de la naturaleza y riqueza de nuestro planeta, debemos crear empresas y modos de vida sostenibles.

FUENTE DE APOYO:

<https://www.guiahoteleraargentina.com/misiones/puertoiguazu.htm>
https://lh3.googleusercontent.com/proxy/7ltG9Z_MiWCTIGbStf9Z-lfRYisZSPlvBv5kJhgHpMWkIDRHmVPCChrm55M0F3RTgpHs97bDEAYk6PaUMAZtencuXc3ZgHwxqKsw1cJS2
<http://www.comunidadism.es/wp-content/uploads/downloads/2016/09/Turismo-y-ods.pdf>
<https://www.expoknews.com/ods-en-el-turismo-sustentable-una-solucion/>
https://www.ithotelero.com/wp-content/uploads/2017/01/Modelo-de-Sostenibilidad-Hotelera_ITH.pdf
https://www.hosteltur.com/125733_turismo-salva-economia-espanola-esta-decada.html





DR. LUIS CAMPANUCCI

Hablar del Dr. Campanucci, es mencionar a un hombre que realmente demostraba en todo su accionar una sabiduría digna de aquellas personas que con su humildad recorren esta vida y dejan una huella que no se olvida.

*Era ese hombre que pregona-
ba que para tener el respeto y el reconocimiento, a veces no era necesario un título, o una maestría, sino se debía ser buena persona, enseñar con el ejemplo, leer y reírse mucho, pero más que nada profundizar en esos temas a los cuales uno se dedica y hace de ello una vocación de servicio.*

Y así lo hacía, durante sus años como Vicepresidente del IAS, acompañando incondicionalmente los grandes momentos y las grandes historias de la Seguridad en la Argentina y en Latinoamérica.

Siendo Rector de nuestra Escuela Superior, transmitía una cordialidad y un buen trato constante con Alumnos, Profesores y Directivos, que será recordado por siempre.

Nacido un 3 de Enero de 1941, casualmente el mismo día que el Lic. Jorge Cutuli, con el cual compartieron durante muchos años la Dirección del IAS, brindando Asesoramientos y Capacitaciones en numerosas Empresas a lo largo y ancho del País.

Doctor en Química (UBA), Graduado Universitario en Higiene y Seguridad (UBA-Facultad de Inge-



nería). Especialista en Ergonomía Aplicada, entre otras titulaciones, hizo de la enseñanza un modo divertido y ágil, sabiendo transmitir los conceptos fundamentales de la Seguridad y Salud Ocupacional y motivando a muchísimas personas dentro de sus clases amenas y desconstru-

Fue Director del Curso de Alta Especialización en Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.A.S.), Consultor en Prevención de Riesgos del Trabajo, Implementador y Auditor de las Normas IRAM 3800 y 3801 (BS 8800) de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional – SySO, Asesor Implementador Señor del Sistema I.A.S. para la Prevención de Accidentes. Y Autor de Trabajos y Bibliografía sobre la Materia, entre otras cosas.

Pero fundamentalmente fue un ser humano excelente, que nos dejará un vacío imposible de llenar, pero con el recuerdo permanente que se mantendrá en nuestros corazones teniéndolos siempre presentes continuando con su legado.

Lo vamos a extrañar mucho y seguiremos como nos enseñó, dando cada día lo mejor, con la cordialidad y la alegría de vivir reflejado en cada uno de nuestros actos.

Falleció el 1° de Agosto de 2021, y la familia de la Seguridad ha tenido otra gran pérdida.

Gracias por todo LUIS.

LIC. OSVALDO LUIS CONDE

Nuestra Institución lamenta profundamente la desaparición física de Osvaldo Luis Conde, quien durante tantos años se desempeñó para Profesor de la Escuela Superior de Seguridad e Higiene Industrial.

Excelente docente y profesional, pero sobre todo un excelente ser humano, al cual llevaremos siempre en nuestro corazón.

A ese Profesor que comenzó con el I.A.S., con todas las ganas de enseñar, más que nada a cómo enfrentar los problemas de cada día con las buenas relaciones humanas y que con el tiempo, logró transmitir sus ideas y toda su sapiencia en post de mejorar la calidad de la educación dentro de nuestra Escuela. Gracias. Lo vamos a extrañar!!



LAS EMISIONES DE DIÓXIDO DE CARBONO Y SUS CONSECUENCIAS



Por: Prof. Josefina Maria Lucic

“Todo comenzó con la era de la revolución industrial en el Reino Unido, que comenzó a usar sus carbones fósiles para generar energía”



Las emisiones excesivas de este gas incoloro, inodoro y compuesto por oxígeno y carbono son una de las principales causas del calentamiento global. Un problema causado por la actividad humana y agravada por la larga pervivencia del CO₂ en la atmósfera. Ante la amenaza de una escala sin precedentes, se plantea el almacenamiento subterráneo.

El dióxido de carbono (también conocido como anhídrido carbónico) “mora” en la atmósfera en una proporción media de 380 partes por millón (ppm).

Esa presencia es una de las estaciones del “Ciclo planetario del carbono”.

Tal ciclo circula entre los cuatro espacios planetarios que incluyen los llamados reservorios activos: la atmósfera, la biosfera, la hidrosfera (fundamentalmente los océanos) y la litosfera (la capa superficial sólida de la Tierra), que juntos construyen la ‘casa’ del CO₂. Pero una de las singularidades de este gas es que lo pequeño se vuelve grande. Su proporción en la atmósfera es la menor de estos cuatro reservorios y sin embargo desempeña el papel más trascendente frente al resto.

“En los últimos 800.000 años, la concentración de CO₂ en la atmósfera fluctuó entre las 170 y 330 partes por millón (niveles muy aceptables para la sostenibilidad del planeta), pero desde los últimos 170 años y de forma enormemente acelerada en las tres últimas décadas, se ha disparado hasta unos valores que alcanzan en la actualidad 415 partes por millón”.

Calor en la casa común (nuestro planeta Tierra)

Las emisiones de CO₂ se han multiplicado y esto trae sus consecuencias.

Es un gas que contribuye al calentamiento del planeta aunque no sea el único. También otros gases naturales (metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O) o artificiales (gases fluorados) forman parte de los tan mentados gases de efecto invernadero GEI). De hecho, su aumento en la atmósfera es lo que desencadena el cambio climático.

Las estadísticas oficiales confirman que no han bajado las emisiones de CO₂ durante los últimos años (exceptuando los meses de confinamientos y la caí-



da drástica de la actividad en muchos países debido a la pandemia).

Qué ironía, el Covid es producto de nuestra propia actividad y la Pacha Mama nos cobra esta acción. En 2017, por ejemplo, la Unión Europea (UE) de los veintisiete emitió 3,9 Gton CO₂ (gigatoneladas de dióxido de carbono equivalente).

“Esto representa el 7% de los GEI. Esta es la razón por la cual distintos organismos internacionales lo están estudiando y la Union Europea (UE-27) expresa que: Si la UE-27 alcanzara la neutralidad climática tendría un gran impacto en el desafío climático”. No todos los ámbitos de actividad industrial emiten las mismas cantidades a la atmósfera.

Las emisiones se reparten, sobre todo entre cinco sectores: transporte (28%), industria (26%), generación de electricidad (23%), edificios (13%) y agricultura (12%). Sin olvidar los combustibles fósiles, que son la principal fuente (80%) de GEI.

El Gran Desafío: “Reducir emisiones a toda costa”

¿Cuál es el impacto para las personas y la sociedad del exceso de emisiones y las consecuencias en un futuro no lejano podrían ser de gran magnitud además en algunos lugares catastróficas, a menos que se produzca una reducción drástica en la década que hemos empezado”?

Veamos lo que llamo “La huella que deja un átomo de carbono”

Para poder conocer la cantidad de gases de efecto invernadero que se emiten directa o indirectamente una organización o un individuo, es necesario el cálculo de la huella del carbono. Conociendo este factor se podrían poner en marcha políticas medioambientales para reducir o neutralizar las emisiones.

Si la sociedad no baja sus índices de emisiones de CO₂ a la atmósfera, los informes científicos expresan múltiples riesgos e impactos.

Como ejemplo, disminución de agua potable tan necesaria para nuestra vida, la suba del nivel del mar, problemas de abastecimiento al colapsar las cosechas, la extinción de especies pues se observa la desaparición de ecosistemas enteros (sobre todo los más frágiles como los arrecifes de coral), el aumento de sequías, huracanes o tifones, migraciones masivas por causas climáticas y geopolíticas asociadas. Con lo cual aumenta la fragilidad de los ecosistemas y otros futuros problemas ni siquiera podemos predecir en la actualidad.

Por ello tenemos que cuantificar y después remediar (es decir encontrar el medicamento correcto para nuestro sistema).

Por esta razón se está trabajando en nuevas innovaciones tecnológicas.

Se sabe que el CO₂ se destaca porque puede permanecer durante décadas en la atmósfera.

El metano (CH₄) produce más energía calórica pero su vida media es inferior, apenas alcanza los 12 años.

Se ha hallado que no existe una relación directa y proporcional entre la reducción de metano y la de CO₂. Razón por la cual la Unión Europea utiliza como magnitud de medición el potencial de calentamiento de los gases GEI en 100 años.

La acumulación de CO₂ trae además graves consecuencias económicas, algunos investigadores describen que un incremento medio de entre 2 y 3 grados centígrados en el calentamiento podría provocar una pérdida de hasta el 3% del Producto Interior Bruto (PIB) del mundo.

Si el calentamiento fuera más elevado y oscilara entre 5 y 6 grados centígrados, la pérdida podría alcanzar el 10%”, como señala por ejemplo Rafael Sardá. La modificación de la atmosfera, debido a la concentración de CO₂ es mayor que nunca, la temperatura media desde la revolución industrial ha aumentado aproximadamente 1°C

y el forzamiento climático (la diferencia entre la luz solar absorbida por la Tierra y la energía irradiada de vuelta al espacio) se ha incrementado durante ese periodo 2,3 vatios (V) por metro cuadrado (m²). Todos estos números nos muestran ecuación complicada. Para resolverla, la ciencia ya trabaja en distintas alternativas como por ejemplo las tecnologías de captura y almacenamiento de CO₂.

Pero esto no acaba allí. Es necesaria una política de SOSTENIBILIDAD.

Razón por la cual las diferentes financieras dejan de sostener económicamente a las empresas de carbón. Para el año 2030 (países desarrollados) y antes del 2040 en el resto de los países (nuestro país incluido). La propuesta del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés), consistente en limitar la subida de las temperaturas a un máximo de 1,5°C y con la ambición de conseguir una economía neutra en carbono en 2050.

Muchas empresas y universidades en el mundo como el CSIC español y la Universidad Técnica de Freiberg (Alemania) investigan un método innovador para “Almacenar el gas en el subsuelo de forma segura”.

Ardua tarea, que no es fácil técnicamente, pero puede ser factible.

“Como casi 20% de las emisiones de CO₂ proviene de procesos industriales, (Cemento, aceros, alcoholes en la actualidad debido al COVID etanol) que seguirán emitiendo este gas aunque toda la energía que consuman proceda de fuentes renovables.

Se propone capturar este CO₂ y contenerlo bajo tierra. Pero...

Aquí surge el problema pues se suelen utilizar rocas porosas y permeables situadas entre uno y tres kilómetros de profundidad, por lo cual existe riesgo de fuga. Es el mismo caso de los residuos de la energía atómica que se vienen descartando en el fondo de los mares, el plástico, etc.



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

Como el CO₂ es menos denso que el agua por tanto, flota, lo cual es otro inconveniente. Se estudia esquivarlo inyectando el gas en las zonas donde la temperatura y la presión sean superiores a 374°C y 218 atmósferas.

Pero estas condiciones se encuentran en zonas volcánicas entre tres y cinco kilómetros de profundidad. Estas zonas se encuentran en las Islas Canarias (España), Italia o Turquía serían lugares propicios. Si bien son tecnologías aún en "fase de experimentación", se calcula que cada pozo podría admitir y guardar emisiones equivalentes a la actividad de 1,1 millones de personas. El 46% de las emisiones que antes eran contrarrestadas ahora se quedan en la atmósfera y provocan el incremento de los GEI, el calentamiento global.

Observando todo esto la reducción de la emisión del gas es todo un reto que llevará tiempo y se debería realizar en forma de "escalera" es decir escalonada. Solo constancia es la acción que debemos seguir.

El dióxido de carbono convive con la civilización humana desde hace miles de años. Durante todo este tiempo, el balance energético terrestre ha estado equilibrado, los mecanismos de captación de dióxido de carbono vía fotosíntesis y los procesos de respiración de los seres vivos han mantenido esta armonía.

Pero hemos perdido el equilibrio. Por ello es necesario "descarbonizar" por sectores.

Sabemos que: "Un 46% de las emisiones que antes eran contrarrestadas ahora se quedan en la atmósfera y provocan el incremento de los GEI, el calentamiento global y lo que llamamos cambio climático.

Para esta acción lo necesario es "El Tiempo", por ellos las políticas antes enunciadas de la Union Europea. Pero deben ser escalonadas por sectores.

El comienzo es la electricidad para sustituir en el mayor volumen posible a las energías contaminantes. Por ello nuestro país tan rico en Litio puede aumentar su PBI.

El transporte podría estar electrificado de forma intensa, aunque la descarbonización tendrá que esperar en la aviación y la navegación a larga distancia. Y tal vez habrá que recurrir a los biocombustibles para reducir sus emisiones, luego los edificios y este proceso alcanzarán más de lleno a la industria, que es sin duda uno de los sectores más difíciles de descarbonizar especialmente en su variante pesada.

Las tecnologías para lograr esa conversión aún no están totalmente desarrolladas.

La transformación, más allá de la electricidad limpia, también alcanzará a la tierra fértil, al suelo. También la agricultura usará técnicas mucho más eficientes y sostenibles, mejores fertilizantes, combustibles alternativos, compost.

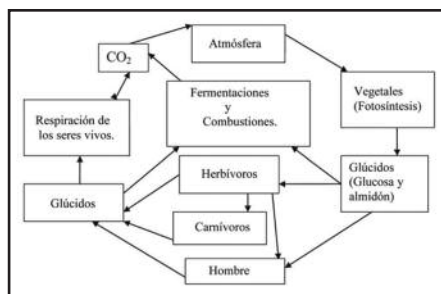
Esto implica un cambio en la forma de nutrición de los humanos ya que más de la mitad de las emisiones de dióxido de carbono del sector alimentario proceden de la ganadería.

La condición algebraica del CO₂ se basa en el equilibrio.

La actividad humana lo ha arruinado, cambiado, desvencijado durante mucho tiempo.

¿Estaremos a tiempo de hallar la solución razonable sin la intervención de la Política ni de la Economía? Recuerden como se inició todo esto. La revolución industrial.

Gráfico del ciclo biológico del CO₂



Por último:

Irónicamente como el Covid y sus "acomodaciones" a los distintos ataques sufridos. O sea las mutaciones de su ARNm (ácido ribonucleico mensajero).

Pero a diferencia de él, aquí nosotros tenemos el rol principal.

Bibliografía:

Gráficos sacados de páginas libres de la WEB. Física y Química aplicadas a las Ciencias Médicas. Autor: Josefina Maria Lucic. Editorial Akadia. Libro en caminos de finalizar de la misma autora: Bases de la química Ambiental.



ZAPATILLA 4001



**ANDÁ A
LO SEGURO**

LA PERCEPCIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES INDIVIDUALES



La percepción se puede definir como el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con la intención de dar significado a su entorno.

¿Por qué es importante la percepción para estudiar el comportamiento organizativo? Porque la conducta de las personas se fundamenta en la forma en que perciben la realidad y no en la realidad misma.

Los factores que influyen en la percepción podemos sintetizarlos en los siguientes:

- **El perceptor.** Las características personales tales como las actitudes, motivos, intereses, experiencia pasada y expectativas ejercen influencia en lo que se percibe; por ejemplo, un directivo inseguro puede percibir los esfuerzos que hace un subordinado por realizar un buen trabajo como una amenaza para su puesto.
- **El objetivo.** Las características de lo que se observa pueden afectar la percepción; los movimientos, los sonidos, el tamaño y otros atributos del objetivo dan forma a la manera en que lo vemos. Además, las personas, los objetos o las circunstancias que se parecen entre sí, suelen ser agrupadas y se perciben juntos.
- **La situación.** El contexto en el cual vemos los objetos o las circunstancias es importante, ya que los elementos del entorno que los rodea influyen en nuestra percepción.

¿Qué aplicación tienen los conceptos de la percepción en el comportamiento de las organizaciones?

La forma en que percibimos a las personas no es igual a la forma en que percibimos los objetos inani-



mados, porque de los actos de las personas inferimos cosas.

El Comportamiento organizativo

El resultado es que cuando observamos a las personas, tratamos de encontrar explicaciones del porqué se comportan de tal o cual manera. Las opiniones y la percepción de los actos de una persona estarán por tanto sujetas a la influencia de nuestros supuestos sobre la condición interior de la misma.

¿Qué caminos solemos usar para juzgar a los demás?

- Percepción selectiva. Como las personas no pode-

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



- **Los estereotipos.** Cuando se juzga a alguien con base en la forma en que se percibe el grupo al cual pertenece, se usa un camino llamado estereotipo. Muchas veces en el contexto organizativo se oyen comentarios que son una representación estereotipada de ciertos grupos, por ejemplo “a los directivos no les importa su personal, sólo les interesa ganar dinero”.

En las organizaciones, las personas están siempre juzgándose unas a otras. Los directivos deben evaluar el rendimiento de sus subordinados; éstos evalúan la cantidad de esfuerzo que realizan con sus compañeros de trabajo y sus jefes. En muchos casos, estos juicios pueden tener repercusiones para la organización. Algunos ejemplos:

mos asimilar todo lo que observamos, captamos sólo partes; estas partes no son elegidas al azar, sino que son escogidas de manera selectiva de acuerdo con nuestros intereses, pasado, experiencia y actitudes; por ejemplo, si en la empresa corre el rumor de que podrá haber despidos, la visita rutinaria del gerente a la planta de producción puede ser interpretada como un primer paso de la dirección para identificar a las personas que serán despedidas.

- **Efecto halo.** Cuando nos formamos una opinión general de una persona a partir de una sola característica, como la inteligencia, la sociabilidad o el aspecto, está funcionando el efecto halo.

- **Los efectos del contraste.** Las personas no son evaluadas en abstracto; en ocasiones nuestra reacción ante un individuo recibe la influencia de las personas que acabamos de ver. Por ejemplo, en una entrevista de trabajo, donde el entrevistador ve a una serie de solicitantes. La evaluación de un candidato cualquiera puede ser objeto de distorsiones como consecuencia del lugar que ocupe; es probable que la evaluación del candidato sea más favorable si le anteceden solicitantes mediocres y menos favorables si le anteceden solicitantes fuertes.

- **La proyección.** Es fácil juzgar a los demás suponiendo que se parecen a nosotros; esta tendencia a atribuir las características propias a los demás (que se llama proyección) puede distorsionar la forma en que percibimos a otros.

- **Las entrevistas de selección,** a las que nos hemos referido con anterioridad.

- **La evaluación del rendimiento.** El futuro de un empleado, en muchas ocasiones, está ligado a su evaluación (entre los resultados más evidentes están los ascensos, aumentos de sueldo y permanencia en la empresa). Aunque esta evaluación puede ser objetiva, muchos empleados son evaluados en términos subjetivos. Las medidas subjetivas son más fáciles de aplicar y proporcionan a los directivos una mayor discreción, además de que muchos empleos no se prestan a medidas objetivas. En la medida que los directivos usan medidas subjetivas para evaluar a los empleados, aquello que el evaluador percibe como características/conductas “buenas” o “malas” del empleado, ejercerá una influencia significativa en el resultado de la evaluación.

- **Lealtad del empleado.** Otro juicio que suelen hacer los directivos sobre los empleados se refiere a su lealtad a la organización. Pocas organizaciones aprecian a empleados que no están de acuerdo con la empresa, sobre todo si éstos están en niveles directivos. Es más, posiblemente si en una organización se corre la voz de que un empleado está buscando la posibilidad de empleo en otra empresa, el empleado puede ser catalogado de desleal y quedar excluido de toda posibilidad de progreso en el futuro.

Fuente: Prevención Integral & ORP



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

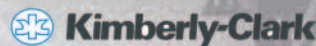
CALIBRACIÓN DE EQUIPOS

LABORATORIO CERTIFICADO

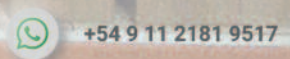
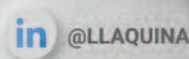
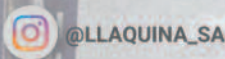
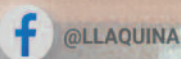


ATENCIÓN A REVENDEDORES
ENVÍOS A TODO EL PAÍS
AMPLIO STOCK

DISTRIBUIDOR PREMIUM DE LAS PRINCIPALES MARCAS



ENCONTRAMOS 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

¿LOS ROBOTS A QUIÉNES SUSTITUIRÁN?

TEMAS DE
INTERES

Un nuevo modelo de análisis anticipa que los trabajadores de alta cualificación afrontarán los mismos retos que los empleos de producción.



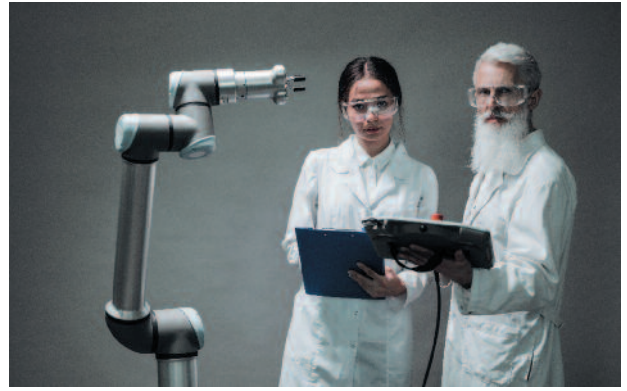
La automatización crea angustia. A siete de cada 10 estadounidenses les preocupa que un robot o un ordenador asuman sus trabajos y por eso creen que debe limitarse su adopción. Pero si hasta ahora se advertía de que los más vulnerables eran los empleos productivos, peor remunerados y de baja cualificación, un nuevo estudio anticipa que la inteligencia artificial tendrá un efecto mayor de lo que se pensaba en empleos de oficina de alta cualificación y bien pagados.

Nadie es inmune a los choques de la automatización en el empleo. Así de rotundo se expresa Mark Mauro, investigador de la Brookings Institution, al presentar un estudio elaborado con una nueva técnica de análisis desarrollada por el profesor Michael Webb, de la Universidad de Stanford. Su modelo se desvía del patrón y anticipa que serán los trabajadores mejor educados y con sueldos relativamente altos, los más expuestos a las nuevas tecnologías.

Son aquellos ocupados con título universitario, considerados empleados de clase media o superior, como gestores de ventas, supervisores, programadores, abogados, ingenieros y analistas. “La inteligencia artificial será tan central para los empleos de oficina como la robótica lo ha sido para la economía de producción”, anticipa Mauro desde Brookings, “cambiará fundamentalmente lo que es el trabajo y lo que hacen los humanos”.

Hay diversos análisis que tratan de anticipar el impacto futuro de máquinas que aprenden, razonan y se programan solas. El análisis de Webb utiliza como referencia 769 ocupaciones y a partir de ahí, examinando factores como las patentes, determina que 740 están "expuestas y pueden verse complementadas o completadas por la inteligencia artificial". La conclusión, los empleos administrativos están más en peligro de lo que se pensaba.

Es un hecho que esta tecnología transformará el mercado del empleo. Y en lo que también coinciden los expertos es que la automatización plena será me-



nos significativa que la reorganización que experimentarán los negocios. Es decir, sustituirá funciones más que trabajos. "El impacto será significativo virtualmente en todo el mercado laboral" y su efecto "no se distribuirá de una manera uniforme", insiste en su informe el grupo de reflexión.

Sectores

Se calcula que la mayor presión recaerá sobre el 18% del empleo en EE UU o 25 millones de ocupa-

A banner for Deltaplus. On the left is a QR code. In the center is the Deltaplus logo, a yellow triangle above the text "DELTA PLUS" and "YOUR SAFETY AT WORK". Below the logo are three images: a worker in a tan hazmat suit and respirator, a worker in an orange safety suit and helmet, and a worker in a blue helmet rappelling down a rock face. At the bottom is a row of icons representing various safety equipment: a hard hat, gloves, a person, a shoe, a jacket, a vest, a phone, and a tool. The bottom left corner has social media icons and the website "www.deltaplus.ar". The bottom right corner has the text "diseño & fabricación YOUR SAFETY AT WORK".



dos. El 34% de la mano de obra (48 millones) podrá experimentar un impacto medio. Para el 48% de los asalariados (67 millones), el efecto de la disrupción tecnológica será bajo. Los empleados de élite, como los consejeros delegados y altos ejecutivos, estarán de alguna manera protegidos.

Por industrias, sin duda las más expuestas por la automatización son la manufactura, la agricultura, el transporte y la extractiva. La historia cambia cuando se analiza el impacto en los servicios profesionales y técnicos mejor pagados, donde la inteligencia artificial contribuye a optimizar los procesos y elimina duplicidades. Son ocupaciones donde los hombres están sobrerrepresentados.

El modelo de Web completa, por tanto, estudios como el realizado por PwC, en el que explora los retos potenciales de la automatización durante las próximas dos décadas. Indica que el 38% de los empleos en EE UU podrían ser “automatizables”. El impacto a corto plazo se sentirá más en los servicios financieros, donde los algoritmos permiten hacer análisis y funciones más eficientes. Las menos afectadas serían áreas como la salud o la educación, que dependen del toque humano.

Los más vulnerables, augura PwC, serán los empleados con el nivel más bajo de formación. Brookings, en base al análisis de Web, no cuestiona del todo esta tesis. Pero sí señala que hay “numerosos empleos de baja remuneración” que estarán relativamente poco expuestos a la expansión de la automatización digital e insiste en que las ocupaciones no productivas mejor pagadas afrontarán los mismos retos.

Nuevos enigmas

Mauro concluye, en todo caso, que los trabajadores con mayores ingresos estarán mejor preparados para navegar este cambio tectónico en el mercado laboral, porque tendrán más recursos financieros y una mejor formación. Brookings admite que su análisis introduce nuevos “enigmas” sobre la irrupción de la automatización, pero considera que estos trabajos son necesarios para entender su implicación.

Esta dicotomía se refleja en las encuestas. Un reciente sondeo de Pew Research muestra que la mayoría de los trabajadores en EE UU no cree que su trabajo vaya a ser hecho por robots o computadoras. Solo un 37% dice que sucederá en los próximos 30 años y se trata principalmente de empleados que no tienen estudios superiores. La mitad de los ocupados con salarios muy bajos también lo dan por hecho.

La encuesta de Pew, como reflejo de esta incertidumbre, muestra también que tres cuartas partes de los estadounidenses anticipan que la automatización incrementará la desigualdad. También dudan (66%) cuando se les pregunta si esperan que con la automatización se crearán nuevos empleos y mejor pagados. Y aunque los que tiene una educación superior son más optimistas, tampoco lo ven tan claro.

Fuente: Gestión Robótica Sistemas de gestión Global





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

EN EL MISMO TREN

TEMAS DE
INTERES

La Productividad y el Cuidado de las Personas



Por: Alejandro Steinhaus y Marcelo Pino-George

Nuestra invitación es a imaginar que tu organización es un tren, Tu Tren. Administrar tu organización es como conducir Tu Tren, en el tiempo y en el espacio, a través de montañas, llanuras, desiertos y acantilados, cruzando ríos, bordeando lagos y océanos. Disfrutarás la travesía y estarás atento a las amenazas propias de la topografía y del clima, para cumplir con el itinerario previsto.



Durante este viaje, le vamos a prestar una particular atención a dos pasajeros de Tu Tren, la Productividad y el Cuidado de las Personas, donde exploraremos las posibles sinergias entre ambos, que permitan potenciar los resultados de la organización.

Conflicto: Productividad vs Seguridad & Salud

Si hiciéramos el ejercicio de poner a conversar a la Productividad con la Seguridad & Salud, ¿Qué se dirían?

La Productividad diría:

Tú, Seguridad & Salud, siempre tan conservadora. Lo único que te importa es “que no pase nada”, aun cuando no logremos las metas de producción establecidas. Siempre incapaz de acomodarte a las contingencias, que ocurren inevitablemente. Te recuerdo que me prometiste que cuando certificáramos el Sistema de Gestión, se estabilizaría la variabilidad de los procesos, se ordenaría la burocracia y eso nos permitiría alcanzar un resultado de excelencia.

La Seguridad & Salud diría:

Oh, no! Tu siempre con lo mismo, siempre tan alocada e inquieta porque lo único que te importa es “lograr tu resultado y a cualquier precio”. No te importan ni las personas ni los activos. Con tu actitud te comes la gallina de los huevos de oro y finalmente no tenemos ni huevos ni gallina. Siempre apurada y no te tomas el tiempo frente a las contingencias para encontrar soluciones seguras. Nunca estás conforme con lo alcanzado, buscas más y más.

Por otra parte, tú te escondes detrás de mí para para las acciones poco populares como reducir personal, modificar beneficios, entre otros, argumentando, que es por razones de seguridad.

Ahora, si ahondamos un poco en los argumentos que están detrás de este diálogo, nos podemos preguntar:

¿Cuáles son los factores que pueden afectar la Productividad en nuestro negocio o actividad?

Podríamos encontrar, entre otras, las siguientes: las condiciones de trabajo; el diseño de las instalaciones; los procesos de trabajo; los métodos; los equipos y herramientas (estado y conservación); la planificación; el mantenimiento; las competencias de las personas; el liderazgo; la motivación de las personas; las jornadas laborales, pausas y descansos; la gestión de los insumos; la burocracia en los procesos; costum-



bres y hábitos (cultura); el clima organizacional; la gestión de terceros (empresas colaboradoras); la tecnología y la confiabilidad en las tecnologías.

Si ahora nos preguntamos:

¿Cuál de estos factores, que afectan a la Productividad, también afectan a la Seguridad & Salud?

Es sorprendente constatar que cada uno de los factores que listamos y que afectan a la Productividad, también afectan a la Seguridad & Salud. Es decir, pueden afectar significativamente en la ocurrencia de sucesos no deseados a las personas, los equipos, las instalaciones, los procesos y la continuidad operacional. Entonces, ¡LOS FACTORES SON LOS MISMOS!

“La Productividad y el Cuidado de las Personas son las dos caras de una misma moneda” ¿Qué puedo hacer hoy para imprimirle más velocidad a Tu Tren, y ser más efectivo?

Para mantener la vista en el camino, sacándole el mejor provecho a tu máquina y desafiando el statu quo; te invitamos a aplicar los Principios Rectores, estos son conceptos claves que permiten direccionar o gobernar las acciones, tendientes a mejorar el desempeño en Tu Tren, buscan hacer aflorar el sentido común, que en ocasiones no es el más común de los sentidos. Estos Principios, pretenden ser visiones que iluminen, miradas que posibilitan explorar activos estratégicos que poseemos, aun aquellos ocultos o invisibles dentro de Tu Tren, que permitan sacudir las frustraciones por el “hacer mucho y obtener poco”. Los Principios Rectores, son los siguientes:

1. “Principio de la Participación Positiva de las Personas”.



“Buscamos lograr la Participación activa y Positiva de las Personas”.

2. “Principio del Clóset o Ropero”

“Si introduces un nuevo abrigo en tu clóset o ropero, debes retirar alguno que esté dentro”.

3. “Principio del Director de Orquesta”

“Un Director de Orquesta debe gobernar el arte de que las cosas ocurran simultáneas, coordinadamente y que suene perfecto”.

4. “Principio de la Realidad que Generamos”

“La Realidad son los Resultados. $R=R$. Si la quiero transformar, tengo que desafiarla, medir el progreso y estar dispuesto a tolerar la verdad”.

5. “Principio Gravitacional”

“En un sistema armónico fluye en la misma dirección”.

6. “Principio de la Transformación”

“Construye la obra partiendo desde lo Positivo que existe, conservando lo esencial, donde el Aprendizaje es una disciplina, la Resiliencia una actitud, el Optimismo una forma de comunicarnos y donde cada uno se hace cargo Responsablemente de las Consecuencias”.

7. “Principio de la Efectividad”

“Proponemos lograr la efectividad de los procesos, mediante la simplificación de estos. Además, lo que iniciamos lo debemos terminar bien, para que genere un cambio positivo y permanente en nosotros, en nuestro entorno y para el futuro”.

¿Cuáles son las Trampas o Deudas de las cuales debo cuidarme en nuestro viaje?

Durante nuestra travesía tendremos tramos donde viajaremos sin inconvenientes, sin embargo, habrá otros tramos donde encontremos Trampas o Deudas que pudieran afectar significativamente el viaje de Tu Tren.

Es necesario conocer e identificar las Trampas o Deudas cuando aparezcan en nuestro recorrido. De esta manera podremos, en forma oportuna, tomar las acciones necesarias que nos permitan completar el viaje en Tu Tren.

Vamos a analizar las siguientes Trampas o Deudas:

1. “Mis Indicadores ¿son los mejores! Entonces, ¿soy el mejor?”

La trampa o la deuda está en creer que, manteniendo ciertos buenos indicadores, tenemos un progreso y que seguimos por la ruta que queremos.

2. “Las Investigaciones de los eventos no deseados, ¿me permiten aprender?”

La trampa o deuda está en creer que con las acciones que tomamos después del incidente, garantizamos que el evento nunca más se repetirá.

3. “Lo que hacemos, ¿es suficiente y necesario?”

La trampa o deuda está en creer que planificamos todo lo que era necesario hacer, que todo lo que dijimos que se haría se hizo y que todo lo que implementamos está activo y es efectivo.

4. “Efecto Rebote”

La trampa o deuda está en creer que los buenos o malos resultados son perdurables en el tiempo.

5. “¿De dónde saco a los Líderes?”

La trampa o el engaño está en creer que es suficiente con tener un Líder fuerte, dejando de lado “los entornos que hacen posible que ocurran las transformaciones”.

6. “La Cultura, ¿la podemos comprar en la web?”

La trampa o deuda está en creer que la cultura viene influenciada esencialmente por factores externos, dejando fuera los factores internos, que en definitiva son los únicos sobre los que podemos actuar.

7. ¿Quién debe ser el Cliente Principal de los esfuerzos de Seguridad & Salud de las organizaciones?

La trampa o deuda está en creer que en materia de Seguridad & Salud el Cliente Principal es el Gerente General.

Al concluir, queremos reflexionar sobre el futuro en esta época de la Post-Certificación.

Hoy entendemos mejor los riesgos, hemos automatizado procesos, sacando a las personas de la “línea de fuego”, eliminamos peligros mediante mejores diseños, sin embargo, nos queda aún un largo camino por recorrer.

No importa el tipo ni el tamaño de la organización que tú administras, si está enfocada en proporcionar un producto o un servicio, si es de orden público o privado, si tienen un propósito deportivo, cultural o social, si es con fines de lucro o no - en general todas las organizaciones son sin fines de pérdida - la

forma de gestionar en todas ellas es similar. Por tanto, todos o alguno de los siete Principios Rectores que presentamos en este libro, te permitirán administrar tu organización teniendo una mirada “fuera de la caja”. Podrás advertir tempranamente la presencia de alguna de las Trampas o Deudas que podrían complicar o interrumpir tu viaje. Implementar acciones que apunten a mejorar la Productividad y separadamente, otras que busquen el Cuidado de las Personas, genera ineficiencias, derroches, conflictos e incluso, en algunos casos, inconsistencias. Además, eterniza la discusión, de cuál es más importante para la compañía. Al fin y al cabo, si alguna de ellas falla, afecta el negocio.



Por tal motivo, en la medida que consideremos al Cuidado de las Personas como la presencia y aplicación de Competencias de los individuos, de Condiciones de Trabajo donde se desarrollan las actividades y de Capitalización del Aprendizaje que hacen tanto la Organización como las Personas (CCC), podremos hacer converger a la Seguridad & Salud con la Productividad y en consecuencia con el resultado global del negocio o actividad. Para lo cual es necesario incorporar a todos los pasajeros en esta mirada común, lo cual impactará directamente en la cultura de Tu Tren, es decir, en “cómo se hacen las cosas aquí”.

Finalmente queremos afirmar que:

“La Productividad y el Cuidado de las Personas son las dos caras de una misma moneda”

Alejandro Steinhilber y Marcelo Pino-George, libro “En el Mismo Tren”, la Productividad y el Cuidado de las Personas.



La Seguridad & Salud son bienes intangibles, que se hacen visibles en la medida que se revisan los sucesos o eventos no deseados. De continuar observando esta disciplina (Seguridad & Salud) como la ausencia de la ocurrencia de sucesos o eventos no deseados, se avanzará poco o nada en lograr la convergencia de la Productividad con el Cuidado de las Personas.

DEBRA COMPANY

PRODUCTOS COVID

Sanitymatic Debra
Dispositivo sanitizante de manos automático y portátil

www.duchasylavaojosdebra.com.ar | www.debra.company

☎ +54 11 2122-2096 / 📞 +54 9 11 2251 1380 / ✉ comercial@debra.com.ar

ACTIVIDADES I.A.S.

NOTICIAS
I.A.S.

CURSO DE AUTOELEVADORES

Se realizaron de manera virtual y presencial, cumpliendo los Protocolos pertinentes, los siguientes Cursos:



Mayo

- 5, 7 y 21 de Mayo – Easy en su Local de Avellaneda
- 8 de Mayo – Empresa NFerraris en su Planta Cañuelas
- 12 de Mayo – Puente grúa en Abb S.A. en su Planta de E. Echeverría
- 31 de Mayo – Gerdau en su Planta de Rosario

Junio

- 1 al 4 de Junio – Gerdau en su Planta de Rosario
- 10 de Junio – Johnson & Johnson SACEI en su Planta de Pilar
- 16 y 18 de Junio – Easy en su Local de Escalada – C.A.B.A
- 23 de Junio – Biomas S.A. – en su Planta de San Martín
- 24 de Junio – Basf y Simplia Facility S.A. en su Planta de Gral. Lagos de Santa Fe

Julio

- 03 de Julio – Tostada Maneri & Rossi S.R.L. en su Planta de Cañuelas
- 05 y 07 – 2 – Kluver en su Planta de Florida Oeste
- 06, 13, 21, 22 y 23 – Gerdau en su Planta de Rosario
- 13, 14 y 21 de Julio – Bonafide S.A. en su Planta de Villa Ballester
- 21 de Julio – Cencosud S.A. en su Local de San Isidro
- 26, 28 y 30 de Julio – Gerond en su Planta de Burzaco
- 27 de Julio – Gerond en su Planta de Tristán Suarez
- 29 de Julio – Biomas S.A. en su Planta de San Martín

El Cuerpo de Profesores estuvo integrado por el Lic. Eduardo Late, Ing. Eduardo Peccioloni, Lic. Mauricio Barrientos e Ing. Jorge Pachao.

CATEGORIA “S” ON LINE EXTERIOR

Se abrió a partir del Mes de Mayo, una nueva Categoría de Asociación al I.A.S. para Personas vinculadas al quehacer prevencionista del Exterior de País, para que puedan acceder de Servicios y Beneficios exclusivos en forma virtual.



EXPOFUEGO

Presidencia del I.A.S. fue invitado a participar del Programa Expofuego, emitido por Radio Montecastro FM 94.5, el día 6 de Mayo, tratando de temas relacionados con Prevención, Emergencia, Rescate y Medio Ambiente.



CONVENIO MARCO

El 31 de Mayo se firmó un Convenio Marco Interinstitucional entre el I.A.S. y CEMA -Cámara Empresaria de Medio Ambiente-, representada por su Presidente, Sr. Gabriel Néstor Valerga, con el objetivo de comprometer a 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.



ATENEO DE SEGURIDAD

Se llevó a cabo en forma Virtual el día 8 de Julio de 17 a 20 hs., con la participación libre y gratuita. Bajo la coordinación del Presidente del I.A.S., Dr. Jorge Gabriel Cutuli, incluyó los siguientes Temas y Disertantes: “Trabajar con el Enemigo. Reconocimiento del Asbesto en Argentina” a cargo del Mag. Armando Luis Chamorro, Director del Laboratorio de Calidad de Aire Interior AIRLAB; “Los Cambios de la Seguridad y Salud Ocupacional” a cargo del Dr. F. Javier Llana Alvarez, Ergónomo Forense y Perito Judicial en PRL de España; “El Índice de Riesgos y su Aplicación al Monitoreo de Covid-19” a cargo del Prof. Téc. Prev. Vicente Catarozzi, Presidente del Centro de Estudios de Seguridad del Uruguay.



CURSO DE AUDITOR IMPLEMENTADOR DIPLOMADO EN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL – ISO 45001 –

Se llevó a cabo del 14 de Junio al 14 de Octubre, con Modalidad on line con uso de Plataforma Virtual, dirigido a Profesionales Especializados que pretenden asumir la implementación de la gestión y administración de SySO. Directivos, Responsables, Consultores, que deseen desarrollar sus competencias en el ámbito de la Gestión de SySO y la mejora de una organización productiva. Profesionales que por su formación o profesión necesiten adquirir o ampliar sus conocimientos en materia de Sistemas de Gestión de SySO y/o que quieran enfocar su actividad laboral hacia una de las profesiones con mayor demanda.



PROGRAMA RADIAL

Presidencia del I.A.S. participó como Columnista del Programa de Radio “El observatorio del Trabajo”, el día 15 de Junio, emitido por Radio Cultura FM 97.9 en su Temporada N°12.



CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA-EDUCATIVA

El Departamento Técnico del I.A.S., a través del C.E.A -Centro de Estudios Ambientales y del C.E.S.H.I. - Centro de Estudios sobre Seguridad e Higiene Industrial, ofrece para sus Asociados y Relacionados, los siguientes Servicios que están respaldados por un Equipo de Profesionales Habilitados, de reconocida actuación en cada Especialidad y presta Servicios sobre:

HIGIENE INDUSTRIAL

- Sistema de Monitoreo de Higiene
- Mediciones de Ruidos, Vibraciones, Iluminación, Material Particulado en Suspensión, Gases y Vapores, Estrés Térmico y Radiaciones Ionizantes y no Ionizantes.
- Evaluaciones Ambientales
- Monitoreo de Efluentes Gaseosos y Calidad de Aire
- Análisis de Efluentes Líquidos

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Análisis Ergonómicos
- Estudios de Carga de Fuego
- Termografía de Tableros Eléctricos y Equipos
- Ensayos de Seguridad y Protección Eléctrica
- Ensayos de Aparatos Sometidos a Presión
- Relevamiento de Condiciones de Seguridad para la Operación Autoelevadores (Res. S.R.T. 960/15)
- Relevamiento de Condiciones de Seguridad para la Operación de Grúas y Puente Grúa

ORGANIZACIÓN INTERNA

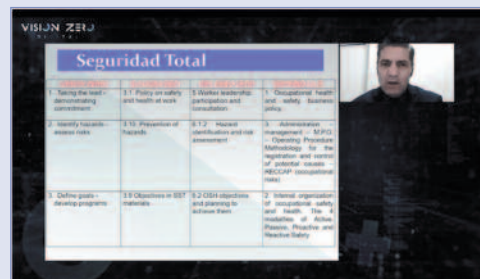
- Implementación del "Modelo de Gestión para la Seguridad Total"
- Implementación y Programa 5 "S" en el Trabajo
- Auditorías y Relevamientos

Consultas: Dpto. Técnico del I.A.S.
E-mail: ias@ias.org.ar



CONGRESO VISION ZERO SAFETY

Organizado por la Empresa Elaton, se realizó en tres idiomas (inglés-español-ruso) y constituyó la plataforma principal para discutir enfoques globales progresivos y prácticas efectivas, demostrando tecnologías avanzadas y productos innovadores en el campo de la protección laboral, la salud y el medio ambiente. Reuniendo a más de 70 oradores líderes de todo el mundo: Europa, América Latina, África y Asia. El Dr. Jorge Gabriel Cutuli fue invitado especialmente como Ponente en la sesión Sistemas de Gestión de Riesgos - Aspectos prácticos de la implementación, exponiendo el 13 de Julio, en forma virtual, sobre el Tema: Riesgo Cero - ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA SEGURIDAD TOTAL. Asimismo, el Instituto Argentino de Seguridad fue designado Socio Estratégico del proyecto Vision Zero Safety Future Congress, con el objetivo de que Empresas, Especialistas e Instituciones que se relacionan con n/Entidad, puedan ver la posibilidad de unirse a la plataforma Vision Zero Digital y participar en el Evento online este año y presencial en Lloret del Mar, España, en Mayo de 2022.



HONEYWELL

En su Planta de Ezeiza-Pcia. de Buenos Aires se dictó un Curso sobre Primeros Auxilios, el día 20 de Julio a cargo del Ing. Osvaldo Martínez.





Georgia siempre
está cerca tuyo



Más de 50 años de trayectoria brindando servicio integral con tecnología innovadora en prevención y extinción de incendios, ofreciendo productos certificados y un equipo de expertos que garantizan la máxima seguridad

www.georgia.com.ar



**GRUPO
GEORGIA**
PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS

G.C.B.A.



opds

C.H.A.S.

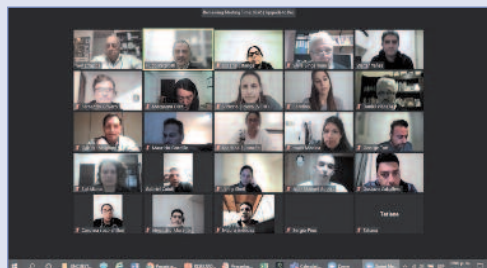


CONGRESO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL, SALUD OCUPACIONAL, MEDICINA PREVENTIVA Y EMERGENCIA

Organizado por Conseg 2021, de Uruguay en su IV Edición, se llevó a cabo los días 29 y 30 de Julio, Modalidad On-Line, integrando su Programa, con el tema "Organización y Gestión para la Seguridad Total", el Dr. Jorge Gabriel Cutuli.



lidad On Line y uso de Plataforma Virtual con la Dirección del Ing. Raúl Guido Strappa, la Dirección Académica del Ing. Hugo Pagliotti, integrando su Cuerpo de Profesores, el Lic. Jorge Antonio Tort, Ing^a. Mariana Daniela Buranello y Soc. Mario Nanclares y que tuvo la finalidad de brindar herramientas que tienen como objetivo incorporar conocimientos y técnicas operativas en materia de Gestión Ambiental, considerados imprescindibles para crear y desarrollar conciencia Preventiva e intervenciones tecnológicas, contribuyentes a la Protección y Preservación del Medio Ambiente, con la máxima utilización de la capacidad humana.



DIPLOMATURA DE PROTECCIÓN AMBIENTAL

El día 5 de Agosto finalizó dicha Diplomatura que se llevó a cabo a partir del 22 de Marzo con Moda-

CURSOS VIRTUALES DICTADOS POR EL I.A.S.



FECHA	CURSO	DOCENTE
07-jun	TALLER VIRTUAL SOBRE "LÍDERES DE SEGURIDAD Y LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO"	Lic. Bustamante Godoy, Sergio
09-jun	CURSO VIRTUAL SOBRE "SEGURIDAD EN LABORATORIOS"	Lic. Prieto, Lucas
11-jun	CURSO VIRTUAL SOBRE "AUTOELEVADORES"	Ing. Pachao, Jorge
14-jun	CURSO VIRTUAL SOBRE "RESPUESTA ANTE INCIDENTES CON PERSONAS INVOLUCRADAS"	Lic. Urriza, Sebastián
23-jun	TALLER VIRTUAL "COMUNICACIÓN Y CREATIVIDAD EN LÍDERES DE SEGURIDAD"	Lic. Bustamante Godoy, Sergio
26-jun	SEMINARIO VIRTUAL I.A.S. SOBRE "ADICCIONES Y PREVENCIÓN LABORAL"	Lic. Mendoza Aguila, Ramiro
29-jun	CURSO VIRTUAL - "MANEJO DEFENSIVO Y CONDUCCIÓN PREVENTIVA"	Lic. Amato, Mónica
03-jul	SEMINARIO VIRTUAL SIN CARGO - "BIOSEGURIDAD EN EL MARCO DE LA PANDEMIA COVID19"	Lic. Duarte, Nicolás
05-jul	CURSO VIRTUAL I.A.S. SOBRE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO EN EQUIPO EN SYSO	Lic. Reichert, Germán
06-jul	CURSO VIRTUAL I.A.S. SOBRE "GESTION AMBIENTAL OBLIGACIÓN Ó NECESIDAD"	Ing. Pagliotti, Hugo
16-jul	CURSO VIRTUAL SOBRE GESTION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: NUEVA NORMA ISO 45003:2021	Lic. San Juan, Claudio
19-jul	CURSO VIRTUAL I.A.S. SOBRE MANIPULACION SEGURA DE SUSTANCIAS QUIMICAS	Dr. Colangelo, Carlos
26-jul	2DO SEMINARIO VIRTUAL I.A.S. SOBRE "ADICCIONES Y PREVENCIÓN LABOR"	Lic. Mendoza Aguila, Ramiro
10-ago	CURSO VIRTUAL I.A.S. SOBRE "NORMA ISO-PAS 45005:2021 DIRECTRICES PARA TRABAJO SEGURO DURANTE LA PANDEMIA"	Lic. San Juan, Claudio
18-ago	CURSO VIRTUAL I.A.S. - "PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EXPLOSIONES"	Lic. Lestón, Carlos Alberto
19-ago	CURSO VIRTUAL SOBRE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES- METODO ARBOL DE CAUSAS	Lic. Sedán, Daniel Luis
23-ago	CURSO VIRTUAL I.A.S. "SEGURIDAD CON SUSTANCIAS QUÍMICAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES"	Ing. Pereyra, Jorge
24-ago	CURSO VIRTUAL I.A.S. - "EQUIPOS MANUALES CONTRA INCENDIOS - AGENTES EXTINTORES"	Lic. Lestón, Carlos Alberto
25-ago	CURSO VIRTUAL I.A.S. - "RUIDOS - PROTOCOLO S.R.T. 85/12"	Lic. Detrano, Christian
30-ago	CURSO VIRTUAL I.A.S. - "CALCULO DE ILUMINACIÓN CON INSTRUMENTAL"	Lic. Arena, Franco

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'ANDCALL

(((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

ESCUELA SUPERIOR DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

El 9 de Agosto comenzó un nuevo ciclo de la Tecnicatura en Seguridad e Higiene en el Trabajo y de Recursos Humanos (virtual y a distancia), con la incorporación de 300 nuevos Alumnos inscriptos. Para complementar los estudios de nuestros Alumnos, se han otorgado Becas para los Cursos Virtuales que se dictan a través de nuestro Centro de Asistencia Técnica-Educativa, dando un valor agregado a través de esta enseñanza extra-programática, como así también se dieron cursos de apoyo para distintas materias.



LICENCIATURA EN HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

A partir del 9 de Agosto se comenzó con una nueva camada de 40 Alumnos de la Tecnicatura, para realizar la Licenciatura con Modalidad On line a distancia y presencial, por Convenio con la Universidad de Morón. Las clases se dictan en la Sede Palermo, cuatro veces por semana, con un año y medio de duración.



REDES SOCIALES

A efectos de promocionar sus actividades, se realizó un folleto para la permanencia en redes: Instagram, Facebook, Twtter y LinkedIn.



Seguimos en nuestras redes sociales:

Youtube:

<https://www.youtube.com/c/IASprevenciondeaccidentes>

Facebook:

<https://www.facebook.com/institutoargentinodeseguridad>

Instagram:

https://www.instagram.com/ias_educacion/

Twitter:

<https://twitter.com/IASseguridad>

Linkedin:

<https://www.linkedin.com/.../instituto-argentino-de...>

WhatsApp: +54 9 11 6817-2455

CURSO DE FORMACION EN ERGONOMIA

Organizado por el I.A.S. conjuntamente con la ADEA – Asociación de Ergonomía Argentina, se está llevando a cabo del 9 de Agosto al 9 de Diciembre, Modalidad On Line con uso de plataforma virtual.



DIPLOMATURA EN RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SU PREVENCIÓN

Se abrió el 3er. Curso del 21 de Agosto al 23 de Septiembre. El mismo está dirigido exclusivamente a Profesionales y Técnicos Superiores en Seguridad e Higiene en el Trabajo, Especialistas en Protección Ambiental y Actuantes de nivel superior en Disciplinas afines, con Carreras de Grado de no menos de 4 años de duración, tiene como objetivo brindar elementos técnicos y metodológicos que permitan elaborar un abordaje para una gestión proactiva de los Factores de Riesgo Psicosocial. (MODALIDAD ONLINE CON PLATAFORMA VIRTUAL).



DIPLOMATURA EN PROTECCIÓN AMBIENTAL

Se realizó un nuevo Curso del 19 de Agosto al 11 de Noviembre, siendo la finalidad del mismo, brindar herramientas que tienen como objetivo el incorporar conocimientos y técnicas operativas en materia de Gestión Ambiental, considerados imprescindibles para crear y desarrollar conciencia Preventiva e intervenciones tecnológicas, contribuyentes a la Protección y Preservación del Medio Ambiente, con la máxima utilización de la capacidad humana.



BOTELINES EDUCATIVOS

Se continúa con el envío -vía on line- y exclusivamente para la Cartera de Asociados al I.A.S., de los **Newletters**, con remisión periódica, con temas y noticias referidas al quehacer Preventivista y Noticias de Interés general, del **Boletín Informativo para Niños sobre Prevención de Accidentes**, con el objetivo de lograr inculcar la cultura de Prevención desde los primeros años de vida.



BOLETIN EDUCATIVO UEETSEHT

Publicación on-line de la Unión de Entidades Educativas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, incluye Noticias, Novedades e Informaciones y es enviado al Cuerpo de Profesores, Centros de Estudios e Institutos Terciarios.

III ENCUENTRO INTERNACIONAL DE GESTION HUMANA

Se llevó a cabo el 18 de Septiembre, organizado por THI -Talento Humano Integral de Colombia, bajo el lema: Revolución 4.0 y Desafíos Pos-Pandemia en la Gestión de las Personas, participando del Evento con el tema “Organización y Gestión para la Seguridad Total”, el Dr. Jorge Gabriel Cutuli, Presidente del I.A.S.



CESySO

El CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA EDUCATIVA Y DE EXTENSIÓN CULTURAL (CATEEC), dependiente del I.A.S., está integrado por Centros de Estudios sobre: Seguridad e Higiene Industrial (CESHI), Control del Fuego (CECOF), Defensa Civil (CEDEC), Estudios Ambientales (CEA), Medicina Laboral (CEMEL), Desarrollo de los Recursos Humanos (CEDRHU); Estudios Ergonómicos (CEE) y el Centro de Eventos y Extensión Cultural (CEEC). A la fecha, se ha incorporado un nuevo CENTRO DE ESTUDIOS DE SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (CESySO), cuyo Objetivo general es: “Procurar el conocimiento, el estudio de temas y problemas de orden científico, tecnológico, económico, jurídico y docente, referidos a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y sus áreas afines, basado en el intercambio y ejecución regular de acciones que faciliten el fomento y desarrollo de los mismos en la República Argentina”.





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](#) [i](#) [in](#) @grammaseg

(011) 4671-4449 / 4674-1489 info@grammaseguridad.com.ar [globe](#) grammaseguridad.com.ar

AT. COMERCIAL: [phone](#) +549 11 2712-3432 SOPORTE TECNICO: [phone](#) +549 11 5514-2988

SEGURIDAD TOTAL

La **NUEVA VISIÓN** de
la Prevención de
Riesgos del Trabajo



*Si su Empresa está Asociada
ó Relacionada al I.A.S.,
puede recibir apoyo para
implementar la más
actualizada Metodología,
por intermedio de vuestro
Servicio de Higiene y
Seguridad en el Trabajo,
sin ningún cargo adicional.*

**INFÓRMESE, aproveche este Beneficio
superador y pase al nivel de Liderazgo
en materia de Administración
de los Recursos Humanos.**



I.A.S. - DPTO. DE RR.PP.

Moreno 1921 - 1094 - C.A.B.A. -

E-MAIL: relacionespublicas@ias.org.ar



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.

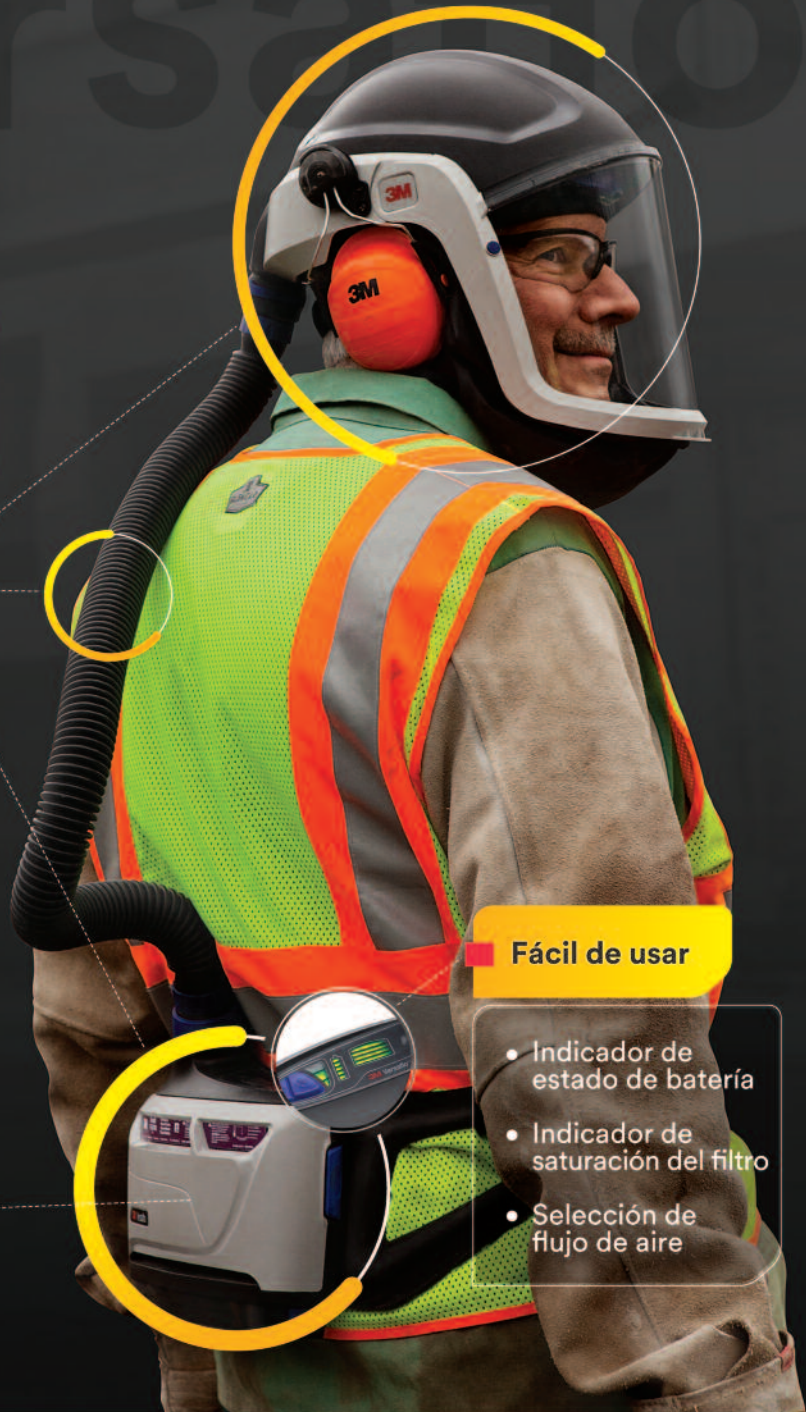
- Pieza facial
- Tubo de respiración
- Unidad turbo

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