

REVISTA DE

SEGURIDAD



ENERO | FEBRERO | MARZO 2022 - AÑO LXXX N° 452 | IISS 5357170



**CUIDAR EL MEDIOAMBIENTE
ES CUIDAR LA VIDA**

SPORTSAFE ENERGY®

LA ENERGÍA VUELVE A VOS






Made with

Infinergy®

by BASF

VORAN

www.voran.com.ar |    calzadovoran

EDITORIAL
3

SEGURIDAD
Y SALUD
OCUPACIONAL
4



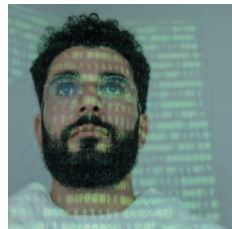
PROTECCION
AMBIENTAL
28



SEGURIDAD
CONTRA
INCENDIOS
38



RECURSOS
HUMANOS
44



TEMAS DE
INTERES
58



NOTICIAS
I.A.S.
62



EDITORIAL 3 / SEGURIDAD EN EL TRABAJO. 4 Efecto de las emociones sobre la salud y el desempeño **12** Identificación y evaluación de riesgos laborales en fabricación de hilo multifilamento **24** La importancia de los elementos de protección personal en aplicadores de fitosanitarios / **PROTECCION AMBIENTAL. 28** Economía circular en la industria de recuperación de chatarra metálica / **SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS. 38** Por qué entrenar brigadas de emergencias / **RECURSOS HUMANOS. 44** Crisis de identidad y recursos humanos / **TEMAS DE INTERES. 58** Las últimas innovaciones tecnológicas en la seguridad y prevención del sector del agua / **NOTICIAS I.A.S. 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. **COLABORADORES:** Arq. Oscar Suárez - Lic. José Luis Drago - Téc. Sup. Norberto Gascón - 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.

Diseño Gráfico: Andrea Bruno | andrea-bruno66@yahoo.com.ar • Impreso en Argentina: Planet Print S.R.L. • R. L. Falcón 3577 • Ciudadela • Bs. As.

Foto de Tapa: Foto de Negocios creado por jannoon028 - www.freepik.es

Cuidamos mucho más que tus manos.

Protección

Protección

Protección

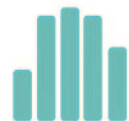
Protección

Protección

Protección

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

www.mediglove.com.ar



MEDIGLOVE

EDITORIAL



Capacitación y aprendizaje

En estos años de pandemia, con una crisis social, económica y sanitaria bastante complicada, hemos encontrado distintas alternativas, para hacer lo que habíamos "dejado de hacer": el volver a capacitarnos. Y con el avance de las nuevas tecnologías, pudimos actualizar nuestros conocimientos, ante una gran oferta a nivel nacional e internacional, de diferentes cursos, que se gestaron logrando quizás, suplir los tiempos que antes no teníamos y encontrando una nueva forma de comunicación y formación.

Nunca se dieron tantos cursos como en estos dos años, pudiendo, desde cualquier lugar donde tuviéramos una computadora, un teléfono o cualquier elemento que pudiera acceder en forma remota, tener la posibilidad de encontrar una nueva forma de aprendizaje.

Muchos profesionales habían dejado de asistir a las aulas, ya sea por los costos, los horarios, los traslados, la falta de motivación, las pocas ganas de estudiar, entre otras cosas y se hacía muy difícil, en nuestro afán de saber más, o quizás de poder profundizar los temas que a veces tocábamos de oído y no sabíamos demasiado, el poder hacerlo. Y entonces, entre una variedad de alternativas, pudimos realizar distintos cursos, manejando de forma diferente nuestros tiempos, sumado también a una manera de trabajar que nos permitió hacerlo y el pensar cuanto de nuestra vida desperdiciamos en tantas cosas, quizás urgentes, pero no demasiado importantes.

Un sistema que vino para quedarse, ya sea de manera virtual, o en forma híbrida y que nos hizo reflexionar, que sí debemos actualizarnos, eligiendo lo más conveniente para poder sumar saberes a nuestro quehacer diario, que de ahora en más no será lo mismo. Ya no hay pretexto para no seguir aprendiendo.

No sabemos todo, a pesar de creernos que sabemos mucho y el seguir perfeccionándonos, aprovechando esta forma de capacitación que tenemos a nuestro alcance, es una manera de dignificar la profesión, conociendo de que estamos hablando y transmitiendo con seguridad, que lo que hacemos, tiene un sustento en la preocupación de conocer siempre un poco más.

Cuando uno sabe de qué está hablando, puede actuar profesionalmente mejor.

Ya lo dijo el poeta "No Es El Sabio El Que Sabe, Sino El Que No Sabe Y Quiere Aprender"

No necesitamos ser sabios, pero si necesitamos querer aprender más, para poder hacer las cosas cada día mejor.

Jorge Gabriel Cutuli

EFFECTO DE LAS EMOCIONES SOBRE LA SALUD Y EL DESEMPEÑO



Por: Edgardo Miguel COCERES

Diplomado en Gestión Integral de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo



Ante un mundo cambiante y muchas veces sorprendente para nuestras capacidades de adaptación y cambio, este trabajo tiene la pretensión de introducir al lector en el Mundo de Las Emociones; en la cotidianidad de su vida y con especial atención a su vida laboral, donde se encuentran expuestos a variadas situaciones de tensión, de naturaleza y gravedad.



Es la Esfera Laboral, el ámbito al que quiero poner especial atención, la mirada está puesta en los profesionales comprometidos con la **Seguridad y Salud Ocupacional**, cuyo desempeño, sería interesante acompañar con algunos conocimientos que los introduzcan en **El Mundo de las Emociones**, mejorando su desempeño comunicacional con sus subordinados, transitando **Relaciones Empáticas y Comunicaciones Asertivas**; que logren comunicar con una exitosa comprensión sus planes o proyectos. Siempre debemos tratar que el grupo de trabajo tenga un liderazgo claro, reconociendo que donde hay dos o más personas hay conflicto.

De modo tal que hay que saber gestionar los conflictos, siendo justamente la pretensión de este trabajo proveer al lector de conocimientos y herramientas que lo ayuden a desarrollar sus habilidades emocionales. Las emociones y los sentimientos no solo juegan un papel relevante en nuestras acciones y decisiones, también son fundamentales para alcanzar nuestro bienestar subjetivo y nuestra felicidad.

Un adecuado equilibrio entre la **Razón y la Emoción** es la única alternativa para alcanzar el bienestar personal y un adecuado desempeño en el mundo social, en el cual convivimos e interactuamos, en ese camino de ida que es la vida. Las emociones básicas

se encuentran en todos los seres humanos, independientemente de la etnia o la cultura a la que pertenezcan. Por eso decimos que una de las características de las emociones es que son universales. Bajo la premisa de que la Emoción y la Razón son parte integrada de nuestra función cerebral, citare al **Dr. Daniel Lopez Rosetti** con su conocido y difundido concepto de que **No somos seres Racionales, somos seres Emocionales que Razonan!!!**

¿Que son Las Emociones?

Una emoción es un proceso que se activa cuando el organismo detecta algún peligro, amenaza o desequilibrio, con el fin de poner en marcha los recursos a su alcance para controlar la situación (Fernández - Abascal y Palmero, 1999).

Por lo tanto, las emociones son mecanismos que nos ayudan a reaccionar con rapidez, ante acontecimientos inesperados que funcionan de manera automática, son impulsos para actuar.

Cada emoción prepara al organismo para una clase distinta de respuesta, por ejemplo el miedo provoca un aumento del latido cardíaco, que hace que llegue más sangre a los músculos favoreciendo la respuesta de huida.



Las Emociones Básicas

Las Emociones Básicas, únicas y diferentes entre sí, son parte del funcionamiento de nuestro cerebro, existe un “Programa Neurológico” propio para cada emoción.

Asimismo e integrando ese programa neurológico, digamos que cada emoción básica se expresa de modo específico y único.

Una emoción es igual a una expresión facial, que se la expresa como un modo de Comunicación no verbal.

¿Cuáles son las Emociones Básicas?

El Miedo - La Ira - La Alegría - El Asco - La Tristeza - La Sorpresa

El Miedo

Es la sensación de angustia vivenciada ante la presencia real o fantaseada de una amenaza. Como todas las demás emociones, nos informa y da fuerza para resolver el problema o tomar distancia de la situación temida. Provoca una reacción química en el cuerpo, que activando el **Sistema Simpático**, lo prepara para actuar a partir de la secreción de Adrenalina.

Según su magnitud, la emoción del miedo puede aumentar el tono muscular, producir taquicardia y elevación de la presión arterial, entre otros cambios fisiológicos.

La Ira

Con sinceridad debemos reconocer aquí que todos hemos vivenciado la emoción de **Ira** o **Rabia**, de he-

cho, la sentimos con cierta frecuencia. La ira es una Emoción “**caliente**”, intensa y pasional.

Desde una perspectiva evolutiva, es una emoción que descarga energía psíquica y física con la finalidad de ataque o defensa.

Es una señal de alarma para quienes nos rodean, indicando el grado de afectación emocional que nos invade.

La Alegría

Se trata de una emoción por excelencia y una de las más representativas del ser humano.

Es una manifestación del ánimo que se expresa al alcanzar un objetivo, un logro, la desaparición de o atenuación de un malestar; en definitiva, ante toda aquella circunstancia que el individuo evalué como muy favorable para sus deseos e intereses.

Donde hay alegría, no hay amenaza y la expresión de alegría señala al interlocutor nuestra buena predisposición y fomenta las interacciones interpersonales y la confianza.

El Asco

El Asco es una emoción básica y universal que expresa rechazo. ¿Rechazo a qué? Desde el punto de vista evolutivo, el rechazo del asco está fundamentado en evitar todo alimento deteriorado, putrefacto o alterado, que pudiera dañar nuestra salud.

Existe otra característica del asco como emoción: Genera una fuerte reacción fisiológica con activación y consecuencias olfativas, gustativas, gastrointestinales y de aumento de tensión muscular. Es frecuente que una emoción de asco provoque náuseas y vómitos.

La Tristeza

La tristeza se caracteriza por ser una emoción o estado anímico negativo, evidenciando un cansancio asociado a una experiencia subjetiva de pena, congoja, aflicción, pesar, desdicha o desconsuelo.

VULCANO



**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

Resulta como emergente de la percepción de una pérdida, daño recibido, perjuicio, fracaso, una situación aversiva o una contingencia vivida por alguien que **queremos o apreciamos**.

La Sorpresa

La sorpresa es la sexta emoción descrita por **Darwin y Paul Ekman**. Es una emoción, por definición, de muy corta duración. Apenas fracciones de segundo, surge súbitamente ante algo imprevisto o inesperado.

Hay quienes no la clasifican exactamente como una emoción, ya que no es como el resto de las emociones básicas, agradable o desagradable.

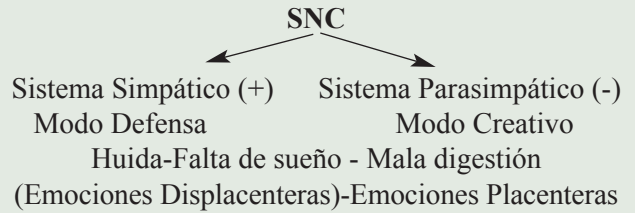
Efecto de las Emociones en el Desempeño

Analizaremos aquí diferentes modos de operar y las consecuencias en nuestro accionar. Veremos y analizaremos de qué modo estas emociones influyen en nuestra salud y desempeño. Es conocida la influencia en lo que sea que hagamos. Así por ejemplo un deportista enojado o angustiado decaerá en su rendimiento y un estudiante muy nervioso ante un examen tendrá problemas para recordar o reflexionar.

Así también cuando estamos enojados, atemorizados o angustiados, verificamos que para la mayoría de las personas es casi imposible dormir, estudiar, disfrutar de la actividad sexual, comer, comprender, recordar, socializar, etc. En efecto ninguna conducta esta libre de la influencia de las emociones

Efecto de Las Emociones sobre la Salud

Tratare de mostrar aquí sencillo esquema de funcionamiento del Sistema Nervioso Central (SNC) y su división en Sistema **Simpático** y **Sistema Parasimpático**.



Se ve amenazada la **Memoria** con el:
Aumento de actividad del **Sistema Simpático**.
Ese aumento también disminuye el **Sistema Inmunológico**.

Cuando no disfruto de algo, activo el **Sistema Nervioso Simpático** y estamos frente a **Emociones Displacenteras**, con **Emociones Displacenteras** se desactiva el **Sistema Parasimpático** y afecta la digestión. En esta situación la acción del Sistema Parasimpático disminuye.

Por el contrario cuando tenemos actuando al **Sistema Parasimpático**, estamos frente a **Emociones en Modo Creativo**. Frente a este estado el individuo está activo pero no estresado.

Finalmente diremos que la Emociones son sustancias químicas, en el **Sistema Límbico** están las **Amígdalas Cerebrales** que regulan las emociones, segregando hormonas que activan al **Sistema Simpático o Parasimpático**, según la situación vivida.

Autorregulación Emocional


Es la capacidad de gestión y gerenciamiento de nuestro caudal afectivo en general y de nuestro caudal emocional en particular. La referencia apunta a las emociones básicas, que más de una vez requieren una efectiva regulación para conducirnos en una situación de crisis o amenaza. Dentro de las emociones básicas y que apuntan al descontrol de las acciones, tenemos la **Ira y el Miedo**. El resto de las emociones ante una situación de exceso, también requieren ser reguladas, gestionadas, hablamos por ejemplo de la tristeza, la alegría, la sorpresa y el asco; aunque en términos generales no resultan tan destructivas como el exceso en la ira y el miedo.

Cómo podemos gestionar con eficacia las emociones?

El camino a transitar, que seguiremos es el compenetrarnos de las herramientas que nos brinda trabajar con las habilidades que nos da La Inteligencia Emocional.

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.



Inteligencia Emocional!!! ¿De qué se trata?

Las habilidades de la **Inteligencia Emocional** son un conjunto de competencias muy variables y variadas, que si bien todas apuntan en un mismo sentido, son diferentes entre sí.

La **Inteligencia Emocional** aporta un nuevo marco para educar la capacidad de adaptación social y emocional de las personas. Sería el conjunto de habilidades que sirven para expresar y controlar los sentimientos de la manera más adecuada. Dichas habilidades pueden desarrollarse por medio del aprendizaje y la experiencia cotidiana.

Entre las llamadas competencias sociales encontramos la **Empatía** y la **Comunicación Asertiva**.

Empatía

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

Se trata de comprender el sentimiento de la otra persona y saber acompañarla, aunque yo no tenga las mismas emociones en ese momento.

Es lo que generalmente denominamos ponerse en la piel o en los zapatos del otro.

Comunicación Asertiva

La **Comunicación Asertiva** se basa en una **Actitud Personal Positiva** a la hora de relacionarse con los demás y consiste en expresar las opiniones y las va-

loraciones, evitando descalificaciones, reproches y enfrentamientos, es una de las vías más adecuadas para la interacción y la comunicación entre personas, optimizar nuestras relaciones, no es solamente decir lo que pensamos y de qué manera lo decimos, es también comprender mis necesidades, las de los demás personas (**La Empatía**) ser responsable de mis emociones y conectar con los demás. Es comunicar sin ser agresivo y sin sentirse culpable.

Caracterizamos la Comunicación Asertiva por: Hablar de manera Fluida, mantener contacto visual, que no es amenazante y comodidad en la postura.

Y pasando a otros componentes, nos encontraríamos que en cuanto al pensamiento y la emoción, la Comunicación Asertiva se manifiesta por lo siguiente:

- Los derechos para sí y para los demás.
- Buena Autoestima.
- Respeto consigo mismo y con los otros.
- Control Emocional.
- Beneficios de Gestionar las Emociones, ser Asertivo y Empático.
- Mejora el Autoconocimiento y la Toma de Decisiones.
- Mejora el Rendimiento Laboral.
- Protege y Evita el Estrés.
- Mejora las Relaciones Interpersonales.
- Favorece El Desarrollo Personal.
- Otorga Capacidad de Influencia y Liderazgo.

Llegamos así, al final del presente trabajo, con las anteriores sugerencias y recomendaciones, propuestas con la intención de poder lograr mejores y positivas interrelaciones personales y laborales en estos tiempos post Pandemia, plena de cambios, que modificaron nuestra conducta, cierro el trabajo con la recomendación que me caracteriza.

“Mejoremos la Organización sin Deshumanizar el Trabajo”

Bibliografía:

Curso Universitario de Educación Emocional para el Crecimiento Personal - Universidad Nacional de Córdoba - Facultad de Psicología.

Emoción y Sentimientos - Dr. Daniel López Rosetti.

Inteligencia Emocional Lic. Valeria Maraury Coach Ontológico Profesional.

Comunicaciones Asertivas y Empatía - ART- Provincia.






 **FUNCIONAL**



MODELO
RANDER GREY

WWW.FUNCIONALWEB.COM

   calzadofuncional

A person's hands are shown operating a grey power drill. The drill is being used to mix a dark, viscous substance inside a black bucket. The background is a plain, light-colored wall.

SEGURIDAD
Y SALUD
OCUPACIONAL

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PROPUESTA DE MEDIDAS PARA CONTROLAR EN EL PROCESO DE FABRICACIÓN DE HILO MULTIFILAMENTO

*Por: Lic. González Gustavo José -
Curso Auditor Implementador Diplomado en Sistema de Gestión de SySO - ISO 45001*



Se planea desarrollar un sistema preventivo para mejorar las condiciones laborales, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. El presente estudio realizado en el área de fabricación de hilo de una empresa consideró los factores de riesgos en el trabajo en cada una de las actividades a los que se exponen los trabajadores de la sección de hilo multifilamento.

Se realizó la identificación y evaluación de riesgos aplicando metodologías nacionales e internacionales de técnicas, enfocadas a la prevención de riesgos laborales, Método IAS, Mercosur/CMC/REC. N°1/19, BS 8800, IRAM 3800, como mediciones de nivel sonoro protocolo de Resolución SRT N° 85/12, monitoreo de niebla de aceite protocolo según Resolución 861/15, mediciones de carga térmica aplicando el método establecido en el capítulo 8 del anexo I del Decreto 351/79, mediciones de iluminación aplicando lo establecido en el protocolo de la Resolución SRT N° 84/12, encuestas para riesgos psicosociales aplicando el método Demanda Control

de Karasek, riesgos mecánicos y aplicación del método establecido en la Resolución SRT N°886/15 para riesgos ergonómicos, para la evaluación de riesgo de incendio se realizó una verificación general del cumplimiento legal.

Realizada la evaluación de factores de riesgo, se propusieron medidas de prevención general y específica que permitirían minimizarlos en principio, analizando la fuente, luego en el medio de transmisión y finalmente en el trabajador. De los análisis realizados, se destaca que el riesgo de mayor incidencia está asociado al ruido.

The advertisement features the LIBUS logo on the left, consisting of a stylized 'G' icon and the brand name. Below the logo, the text reads 'PROTEGETE EN SERIO' and 'PROTEGETE CON LIBUS'. In the center, three pieces of safety equipment are displayed: a pair of clear safety goggles with blue accents, a blue surgical-style face mask, and a large orange and red safety helmet with a clear face shield. A red vertical banner on the right side of the helmet area contains the hashtag #LIBUSFEELSAFE. At the bottom left, the slogan 'La protección más completa' is followed by six small icons representing different types of safety gear. At the bottom right, the website 'libus.com' is displayed next to social media icons for Facebook and Instagram.



INTRODUCCION

EL TRABAJO Y LA SALUD: Los riesgos laborales.

El proceso de transformación de los elementos de la naturaleza que constituye el trabajo requiere de una actividad que aúne esfuerzos, dando paso a la tecnificación, la especialización y la organización.

En ocasiones estos nuevos factores exceden de las capacidades de los individuos, pudiéndose llegar a circunstancias en las que un descontrol de aquellas amenaza su salud, siendo esta posibilidad de daño para la salud la que recibe el nombre de peligro, el cual muestra una característica intrínseca de un estado o situación para producir daño.

Previamente es preciso analizar diferentes conceptos que posteriormente vamos a utilizar y que, si no comprendemos adecuadamente su significado, va a ser imposible entender correctamente el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Peligro: El primer concepto que debemos entender es el de "peligro". Podríamos definirlo como una situación que se caracteriza por la "viabilidad de ocurrencia de un incidente potencialmente dañino", es decir, un suceso apto para crear daño sobre bienes jurídicos protegidos. El peligro es "real" cuando existe aquí y ahora y es "potencial" cuando el peligro ahora no existe, pero sabemos que puede existir a corto, medio, o largo plazo, dependiendo de la naturaleza de las causas que crean peligro.

Con frecuencia se confunde el "peligro" con un "agente dañino". Por ejemplo, habitualmente se habla de "sustancias peligrosas", pero las sustancias no son "peligrosas" sino "dañinas". El peligro no reside en las sustancias, sino en la forma insegura en que se transportan, almacenan, procesan, utilizan, etc. El peligro hace "probable" un incidente antecedente, mientras que el riesgo hace "posible" el daño consecuente del incidente.

Junto al concepto de peligro, hemos de considerar el de riesgo:

"Se entenderá como **riesgo** laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca y la severidad de este".

En síntesis, un riesgo laboral representa la probabilidad de que un peligro se materialice produciendo un determinado daño al trabajador como consecuencia de su trabajo.

Como vemos existe una directa correlación entre el peligro y el riesgo asociado. Para que exista un riesgo debe existir previamente un peligro que, como veremos más adelante, representará un mayor o menor riesgo para un trabajador en función de la probabilidad de que el peligro se materialice en un daño.

Por ejemplo, un cuchillo es un peligro ya que es un elemento capaz de producir un daño en una persona: cortarse. Un cuchillo de cortar carne en la cocina de un restaurante representa un peligro tanto para el cocinero que corta la carne como para el camarero que entra en la cocina a recoger platos para sacar a la sala. Sin embargo, la probabilidad de que se corte el cocinero que utiliza el cuchillo durante un número de horas diariamente es mucho mayor a la probabilidad de que se corte con el mismo cuchillo el camarero. Para los dos es un peligro, pero para el cocinero será un riesgo mucho más importante ya que la probabilidad es mucho mayor.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y FACTORES DE RIESGOS

Para el análisis del puesto de trabajo a desarrollar, una vez identificadas y evaluadas las condiciones de



SEGUCUER

seguridad industrial

DISTRIBUIDOR

OFICIAL DE

 **Lakeland**

“ **MAMELUCOS
DESCARTABLES**
PARA CADA TIPO DE RIESGO ”

www.segucuer.com.ar |    segucuer.sa

riesgos para el mismo, es necesario definir las respectivas técnicas preventivas y de control que permiten establecer estándares adecuados de trabajo. Cada una de estas, están directamente enfocadas en minimizar, atenuar o eliminar los factores de riesgo propios de cada tarea.

Las técnicas de actuación frente a los daños derivados del trabajo

Dentro de este ámbito de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establecen dos criterios técnicos de actuación frente a los factores de riesgo derivados del entorno laboral.

- **Técnica Médica de Prevención.** Dentro de este ámbito laboral, el objetivo está enfocado en los reconocimientos médicos preventivos, los tratamientos médicos preventivos y la selección profesional.

No es objeto de estudio específico en esta propuesta el desarrollo de esta técnica para lo cual se puede establecer un Profesiograma como guía, para asegurar que el postulante al puesto requerido, reúna las condiciones psicofísicas adecuadas a la tarea que realizará, sin causarle perjuicios a la salud, que no existan predisposiciones que puedan ser agravadas en la labor determinada.

- **Técnicas No médicas de prevención.** En este campo de trabajo, se describen las técnicas de Seguridad e higiene en el trabajo, ergonomía, psicología, formación y política social.

A continuación, se desarrolla un análisis de las técnicas No médicas de prevención que forman parte del estudio y análisis propuesto en la Tesina.

IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE PELIGRO PRESENTES EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL HILO MULTIFILAMENTO PARA LA DETERMINACION DEL RIESGO.

Factores de Riesgo Laboral

Se consideran factores de riesgos específicos que ocasionan efectos sobre la salud de los trabajadores a los siguientes: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y Psicosocial.

Para la estimación del Peligro se evalúan los posi-



bles riesgos utilizando una matriz como base que nos permite identificar cualitativa y cuantitativamente estos factores.

Factores mecánicos o condiciones de seguridad

Se entiende por riesgo mecánico al conjunto de factores que tienen una acción mecánica (contactos y movimientos) de elementos, equipos máquinas y herramientas de trabajo; con la capacidad de ocasionar lesiones inmediatas.

Factores de origen físico, químico y biológico

Se incluyen en este grupo los denominados contaminantes o agentes físicos como ruido, vibraciones, iluminación, radiaciones ionizantes, etc. Los denominados contaminantes o agentes químicos constituidos por materiales inertes presentes en el aire en forma de gases, vapores, nieblas, humos, polvos, etc. y los contaminantes o agentes biológicos constituidos por microorganismos (bacterias, virus, hongos, protozoos, etc.) causantes de enfermedades profesionales. De los citados factores de riesgo se encarga la Higiene del Trabajo.

Factores derivados de las características del trabajo

Incluye la manipulación de cargas, posturas de trabajo, etc. asociadas a cada tipo de actividad y determinantes de la carga de trabajo, tanto física como mental, pudiendo dar lugar a la fatiga. De los citados factores de riesgo se encarga la Ergonomía.

Factores derivados de la organización del trabajo

Se incluye en este grupo los factores debidos a la organización del trabajo como los dependientes de la

tarea; automatización, monotonía, posibilidad de promoción, etc. Estos pueden originar problemas de insatisfacción, estrés, etc. de cuyo estudio se encarga la Psicología.

Consecuencias derivadas de las condiciones de seguridad

Los factores de seguridad señalados pueden dar lugar a diferentes tipos de accidentes de trabajo teniendo como consecuencia:

Simbología:

RIESGOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO

1. Caídas / 2. Torceduras / 3. Quemaduras / 4. Picaduras / 5. Cortes / 6. Golpes / 7. Atrapamientos / 8. Atropellamientos / 9. Choques / 10. Agresiones por terceros / 11. Electricidad / 12. Incendio / 13. Traumatismo de ojo / 14. Explosión.

Consecuencias derivadas de las condiciones medioambientales

a. Factores de origen físico:

Los factores de origen fisicoambientales pueden dar lugar a diferentes tipos de enfermedades profesionales o accidentes como consecuencia de:

Simbología:

RIESGOS FISICOS DEL AMBIENTE DE TRABAJO

- 15- Temperatura / 16. Ruido / 17. Iluminación / 18. Humedad / 19. Ventilación / 20. Riesgo Eléctrico / 21. Riesgo de Incendio / 22. Riesgo de Radiaciones

b. Factores de origen químico:

Los factores ambientales de origen químico pueden dar lugar a diferentes tipos de enfermedades profesionales como consecuencia de exposición a contaminantes tóxicos, los cuales pueden producir efectos:

Simbología:

RIESGOS QUIMICOS

23. Gases (inflamables, combustibles, explosivos,) / 24. Vapores (inflamables, explosivos) / 25. Líquidos (inflamables, nocivos, tóxicos, corrosivos) / 26. Sólidos / 27. Peróxidos / 28. Tóxicos / 29. Radioactivos / 30. Corrosivos / 31. Misceláneos / 32. Nocivos, irritantes / 33. Mutagenicos, carcinogénicos, sistémicos etc. / 34. Afección al Medio Ambiente

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



c. Factores de origen biológico:

Los factores ambientales de origen biológico pueden dar lugar a diferentes tipos de enfermedades profesionales como consecuencia de exposición a contaminantes biológicos:

Simbología:

RIESGOS BIOLÓGICOS

**35. Hongos / 36. Virus / 37. Bacterias /
38. Parásitos**

Consecuencias derivadas de la carga de trabajo

La carga de trabajo puede dar lugar a accidentes y/o fatiga física o mental. Manifestada esta última por los síntomas de irritabilidad, falta de energía y voluntad para trabajar, depresión, etc.; acompañada frecuentemente de dolores de cabeza, mareos, insomnios, problemas digestivos, etc.

Simbología:

RIESGO EXIGENCIA BIOMECÁNICA

**39. Movimientos repetitivos / 40. Posturas forzadas / 41. Esfuerzo o fuerza física /
42. Movimientos manuales de cargas /
43. Posturas estáticas.**

Consecuencias derivadas de la organización del trabajo

Los factores de organización pueden dar lugar a una serie de efectos para la salud (fatiga, insatisfacción, estrés, etc.). Algunas consecuencias concretas son:

Simbología:

FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**44. Sobrecarga de trabajo y Presión / 45. Altas exigencias cognitivas - carga mental /
46. Trabajo rutinario, deficiente sentido / 47. Jornada de trabajo extendida - fin de semana /
48. Relaciones interpersonales deficientes /
49. Relación con clientes y personal externo.**

Si analizamos los tres grupos de factores (Ambientales, Patologías del Trabajo y Daños derivados del trabajo) se puede de una forma resumida concluir que su incidencia sobre la salud pueden derivar en:

- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales motivadas por el ambiente orgánico (factores mecánicos, físicos, químicos y biológicos).
- Cambios psicológicos del comportamiento (ansiedad, agresividad, depresión, alcoholismo, drogadicción, etc.), trastornos físicos y psicosomáticos (fatiga, neuralgias, trastornos circulatorios, envejecimiento prematuro, etc.) y anomalías laborales (ausentismo, accidentes, etc.) motivadas por el ambiente psicosocial.

De todos los daños derivados del trabajo citados, el accidente de trabajo y la enfermedad profesional constituyen la denominada patología específica del trabajo por su indudable relación causa-efecto, mientras que la insatisfacción, el estrés, la fatiga y el envejecimiento prematuro constituyen la denomina-

SEGURIDAD INDUSTRIAL

LLAQUINA

S.A.

SEÑALETICA



ATENCIÓN A REVENDEDORES
ENVÍOS A TODO EL PAÍS
AMPLIO STOCK



DISTRIBUIDOR PREMIUM DE LAS PRINCIPALES MARCAS

3M

**DBI
SALA**

MAPA
PROFESSIONNEL

MSA
The Safety Company

DELTA PLUS
COMPARTECH WEAR

STEELPRO
SAFETY

Lakeland

FUNCIONAL
CALZADO DE SEGURIDAD

PRODUSEG
GUANTES CERTIFICADOS

EKOMAN

CARAN
INTERNACIONAL

LIBUS
ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

ROOSTER

Kimberly-Clark

ENCONTRANOS EN LAS REDES

@LLAQUINA

@LLAQUINA_SA

@LLAQUINA

+54 9 11 2181 9517

LLAQUINA S.A.

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

da patología inespecífica del trabajo, por su relación de causalidad no tan clara y específica.

Métodos cualitativos: aplicación de listas de chequeo

El empleo de listas de chequeo ayuda a identificar situaciones de riesgo a través del conocimiento individualizado de sus factores de riesgo y del tratamiento global de los mismos.

Fundamentalmente, las listas de chequeo se aplican como herramientas de verificación de estándares para distintas situaciones, tanto en el diseño y construcción de equipos como en programas de mantenimiento para el seguimiento y control de su estado. De ahí surge su importancia creciente en seguridad en programas de prevención integrada

Identificación de los factores de riesgo. Se utiliza lo establecido en los puntos 6.1 y 6.2 de la Norma IRAM 3801 que aplican al requerimiento del Mercosur/CMC/REC. N° 01/19.

La identificación de riesgos ayuda a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para la toma de decisiones apropiadas sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.



La identificación inicial de los riesgos debe extenderse a cada puesto de trabajo en que concurren dichos riesgos. Para ello se tiene en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas en el sector.
- La posibilidad de que el trabajador que ocupe o vaya a ocupar un determinado puesto de trabajo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones de trabajo.

La identificación de riesgos es siempre un proceso dinámico y será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido o si aparecen indicios, con ocasión de la vigilancia de la salud, de que las medidas adoptadas son insuficientes o inadecuadas. En ambos casos se llevará a cabo una investigación al respecto para detectar las posibles causas de estos hechos.

La evaluación inicial debe revisarse también con periodicidad, teniendo en cuenta especialmente el deterioro que sufren las distintas instalaciones, equipos de trabajo, etc., que integran el proceso productivo.

Para llevar a cabo la identificación de peligros hay que preguntarse tres cosas:

- ¿Existe una fuente de daño?
- ¿Quién (o qué) puede ser dañado?
- ¿Cómo puede ocurrir el daño?

En forma complementaria se puede desarrollar una lista de preguntas, durante las actividades laborales que puedan existir los diferentes peligros. Para el caso que nos ocupa se utiliza en el análisis las numeradas de 1 a 49, teniendo en cuenta el carácter de sus actividades de trabajo y los lugares en los que se desarrollan.

Riesgos mecánicos

Los riesgos identificados fueron los siguientes:

- ***Golpes, cortes por objetos herramientas:*** Situación que puede producirse ante el contacto de alguna parte del cuerpo de los trabajadores con las herramientas cortantes, punzantes o partes de las máquinas empleadas.

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



- **Atrapamiento por o entre objetos:** Situación que se produce cuando un trabajador o parte de su cuerpo es atrapada por mecanismos de las máquinas del proceso productivo o entre objetos, piezas o materiales.

- **Torcedura:** Situación debida a los trabajos en el sector donde no se efectuó un orden y limpieza adecuada, se descienda o ascienda inadecuadamente a la escalera.

- **Quemadura:** Situación que pudiera ocurrir en caso de tomar el hilo con temperatura y/o en contacto con partes de la máquina cuando se realice la apertura de las puertas laterales sin tomar los recaudos necesarios.

- **Caídas de personas a distinto nivel:** Situación debida a los trabajos de carga en tolva de materia prima que se realizan en la parte superior de la máquina, etc.

- **Trabajos a más de 1.80 metros:** Situación que se produce como ya se mencionó en el punto anterior durante la operación de carga como así también durante algún mantenimiento.

- **Traumatismo en ojo:** Situación que se puede dar, si ocurre el quebrado de los denominados viajeros metálicos que realizan el desplazamiento del hilo terminado. O bien por salpicadura durante el fraccionado del aceite.

- **Incendio:** Situación que se puede dar, por un cortocircuito, contacto con objetos calientes, tareas de mantenimiento y/o incumplimiento de normativas por fumar en espacios no permitidos.

- **Explosión:** Situación que se puede dar, por falta de mantenimiento y control en el pulmón de aire y equipo a presión.

Riego de incendio

El estudio de Carga de fuego se encontraba actualizado para lo cual se realizó la ampliación utilizando el método Meseri, teniéndose como resultado un nivel de riesgo de 5,2, siendo un nivel de riesgo bueno, cuyas medidas a implementar para una evacuación se encontraban establecidas en procedimientos.

Riesgos Físicos

Ruido

Se efectuó la determinación del nivel de ruido utilizando dosímetros colocados a la altura del oído y además se colocaron en simultáneo dentro de la nave en forma fija en zona central y extremo opuesto al operador.

El ruido es un factor de las operaciones de hilandería. Si bien hoy día con la utilización de maquinarias de última generación y técnicas industriales para que los niveles de ruido sigan disminuyendo a medida que aumenta la velocidad de la maquinaria, en muchos casos no es posible lograrlo por la afectación al producto en la salida final y encontrarse los carretes para un cambio continuo sin poder parar la maquinaria en cuestión.

El ruido presente en el proceso de fabricación de hilo multifilamento es continuo; es decir el nivel de presión acústica se mantiene constante en el tiempo. El resultado durante el funcionamiento específico del sector analizado supera los valores requeridos en la legislación vigente, no siendo posible reducir el nivel con medidas de ingeniería para lo cual se debería utilizar la protección de copa durante todo el momento que se permanezca en el sector. Y además efectuar los controles médicos y audiométricos correspondientes para mantener en control al personal expuesto.

Iluminación

Los valores determinados, cumplen con las condiciones establecidas para el sector de estudio.

Carga Térmica

Por la época del año en que se efectuó la evaluación, los valores se encuentran dentro de los establecidos en la legislación vigente.

Riesgos químicos

Niebla de Aceite: Se procede a evaluar la exposición con la determinación del contaminante siguiendo los lineamientos establecidos por la técnica de muestreo NIOSH 5524, 5026.

Los resultados obtenidos se encuentran por debajo de los límites de referencia establecidos.

Riesgo Ergonómico

De acuerdo con las determinaciones dadas en los estudios los valores arrojan un valor Tolerable para las dos tareas de análisis en el puesto Operador de Hilos multifilamento.

Riesgo Psicosociales

Siendo uno de los factores de riesgo que se vienen acentuando a nivel mundial, hace necesario identificar los factores de riesgo en el medio laboral. En nuestro caso para la evaluación de los riesgos psicosociales se aplicó una encuesta al personal operativo y encargado del sector Hilo Multifilamento, la metodología aplicada por ser un análisis de riesgo inicial fue el Método de Karasek. Si bien es una herramienta experimental y no hay específicamente una estandarización, se buscó determinar si el trabajo desarrollado es percibido como activo o pasivo.

Existen distintas versiones del cuestionario (distinta cantidad de puntos y diferentes formas de responder). La versión original contiene 35 ítems y se responde en una escala de tipo Likert con cuatro opciones, de estar totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. La que utilizaremos cuenta de 29 preguntas, se trata de un cuestionario auto administrado y anónimo.

A continuación presentamos los resultados de la encuesta aplicada al personal del sector de análisis Hilo Multifilamento. Basándonos en las valorizaciones dadas en la encuesta tenemos como resultado final que la clasificación del puesto de trabajo evaluado, utilizando el cuadrante de la figura que forma parte del método en cada caso se considera.

Descripción	Código	Trab.1	Trab.2	Trab.3	Trab.4
Trabajo de mucha tensión laboral	TMTL				
Trabajo pasivo	TP				
Trabajo de poca tensión laboral	TPTL		X	X	
Trabajo activo	TA	X			X

Se deduce del análisis que se realizó, las tareas tienen poca tensión laboral y el trabajo es activo.

• La inversión económica en el Área productiva y adquisición de nuevas tecnologías aportan grandes mejoras en las condiciones de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, pero se debe mantener en línea

con cada nuevo desarrollo un análisis de iguales consideraciones, a las efectuadas en la tesina para el sector hilos multifilamento sin dejar de revisar lo efectuado, así mantener en vilo la política establecida para llegar con fortaleza a cumplir los requerimientos establecidos en la ISO 45001.

Recomendaciones:

- A medida que aumenten las incorporaciones de máquinas y procesos, varían las condiciones, por lo cual hay que continuar en la identificación y evaluación de riesgos.
- Ampliar los conocimientos del personal por medio de capacitaciones, en diferentes temas, de proceso, ambientales, seguridad y médicos.
- Realizar talleres de motivación para el personal en donde se involucren instrucciones y/o técnicas de cómo enfrentar el estrés laboral.
- Continuar con la realización de muestreos laborales, la reducción de riesgos, pausas activas y vigilancia médica de los puestos de trabajo.
- Instruir a todo ingresante según las consideraciones y elaboración de cada profesiograma para el puesto que se desee ocupar.
- Utilizar los EPP requeridos para cada puesto de trabajo.
- Continuar en la mejora continua, utilizando la escalera de la cultura preventiva en el sector analizado, podemos decir que se encuentra entre la zona calculadora / proactiva.



LA IMPORTANCIA DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL EN APLICADORES DE FITOSANITARIOS



*Por: Horacio Alberto PALLAO
Responsable de Higiene y Seguridad del Centro
Regional Patagonia Norte INTA*

Debemos tener en cuenta que no existen Fitosanitarios seguros, si no formas seguras de utilizarlos.

Para reducir el nivel de riesgo de cada actividad se debe comenzar con un Análisis o matriz de riesgos el cual consiste en una detenida observación del estado de las instalaciones, herramientas en general o procesos de trabajo, procurando determinar de la mejor manera las eventuales situaciones que puedan provocar daños a equipos y especialmente a personas. A partir de este punto, se revisarán las mejoras, todo lo que se considere útil, necesario y posible realizar para disminuir el riesgo de accidentes. Cuando se hayan realizado esta etapa de la mejor manera posible, se deben utilizar los Elementos de Protección Personal (EPP).



Los EPP corresponden a cualquier equipo, aparato o dispositivo especialmente diseñado y fabricado para resguardar al cuerpo de cualquier daño provocado por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Es fundamental saber y entender que los EPP no eliminan los riesgos, solo minimizan o evitan los daños físicos a las personas. Son las últimas barreras entre el trabajador y los riesgos.

En este artículo se abordará la importancia que tiene el uso de los elementos de protección personal (EPP) como principal medida preventiva en la seguridad de los trabajadores que aplican fitosanitarios. En el sector agrícola, la decisión de usar fitosanitarios debería tomarse solamente cuando todas las otras alternativas de medidas de control hayan sido consideradas.

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



La Organización mundial de la salud define a los fitosanitarios como aquella sustancia o mezcla de sustancias destinadas a prevenir la acción de insectos (insecticidas), ácaros (acaricidas), moluscos (molusquicidas), roedores (rodenticidas), hongos (fungicidas), malas hierbas (herbicidas), bacterias (antibióticos y bactericidas) y otras formas de vida animal o vegetal.

En muchas ocasiones el uso de fitosanitarios en la producción agropecuaria es necesario por razones técnicas-productivas, económicas-comerciales y sociales. Desde hace un tiempo atrás y con mayor intensidad en la actualidad los consumidores de productos agropecuarios y la sociedad en general, se encuentra preocupada y sensibilizada con respecto a la utilización de los diferentes productos fitosanitarios y su impacto respecto a factores ambientales, inocuidad de los alimentos, salud integral de las personas y riesgos laborales entre otros aspectos. Por otro lado, los mercados del mundo establecen pautas claras sobre la producción de alimentos denominados “seguros o con seguridad”: esto implica seguridad para los consumidores, los trabajadores y seguridad para el medio ambiente. Esta característica del mercado global ha colocado a los fitosanitarios en un papel preponderante a la hora de definir la calidad de un producto agroalimentario y el riesgo de una utilización responsable.

A continuación, se mencionan algunos aspectos de uso de los EPP como medidas preventivas en la seguridad de los trabajadores que manipulan y aplican fitosanitarios.

Ropa de trabajo: el tipo de ropa de protección a utilizar cuando se aplica un fitosanitario depende de la toxicidad del producto, su formulación y nivel de absorción y duración de la exposición.

En la etiqueta o marbete del producto fitosanitario siempre están indicados los elementos de protección necesarios para llevar adelante una aplicación segu-

ra. El EPP incluye elementos como capucha o gorro impermeable, antiparras o capuchas con protección, máscaras respiratorias, guantes de nitrilo o acrilonitrilo, delantal impermeable, mameluco (preferentemente tipo overol) y botas impermeables.

Es muy importante que todas las personas que manipulan un fitosanitario utilicen el EPP, en la carga y descarga, en la preparación del caldo, durante la aplicación y al ingresar a un campo recién aplicado. Con respecto a la protección respiratoria existen diferentes tipos de máscaras siendo su uso fundamental para evitar la inhalación de polvos, gases y vapores tóxicos, ya que protege al sistema respiratorio. Las máscaras poseen filtros específicos, que deben sustituirse con regularidad debido a que su duración es limitada por saturación del material filtrante.

La higiene y seguridad permite mejorar las condiciones de trabajo, además de capacitar para el mismo e instruir para evitar las enfermedades y los accidentes laborales. Se debe ser consciente que no existen fitosanitarios seguros, sino formas seguras de utilizarlos y que un mal uso de estos químicos puede atentar en primera instancia contra la integridad física de los trabajadores, los potenciales consumidores y el medio ambiente.

Cuando hablamos del uso de productos fitosanitarios, no se puede pasar por alto el gran problema económico, social y ambiental que genera el mal manejo de los envases vacíos. Muchos de estos envases son abandonados, quemados a cielo abierto, o enterrados. A estos problemas de índole ambiental hay que sumar otro igualmente grave que es la reutilización de los envases. Es por esto que en diferentes partes de nuestro país se llevan adelante campañas de recepción de envases vacíos de fitosanitarios con la técnica del “Triple lavado”.

Estas campañas promueven la devolución de los envases con dicha técnica, su perforación para evitar la reutilización y además se reciben para una adecuada disposición final. De esta manera se contribuye a una solución ambiental no solo por sacar de circulación estos envases sino también por la transformación de éstos en elementos útiles aprobados solo para usos agrícolas tales como varillas, postes, protección para los cultivos contra roedores, etc.

No existen fitosanitarios seguros, sino formas seguras de utilizarlos.



EQUIPOS Y VEHICULOS
PARA LA LUCHA CONTRA
INCENDIOS Y RESCATE



RAPTOR TI-15
Autobomba de Rápida Intervención



TMGC-3000
Tráiler Monitor Gran Caudal



EQUIPAMIENTO LUKAS
Herramientas Hidráulicas de Rescate



ECONOMÍA CIRCULAR EN LA INDUSTRIA DE RECUPERACIÓN DE CHATARRA METÁLICA

Por: Gabriel Magnani - Diplomatura en Protección Ambiental - Instituto Argentino de Seguridad

El objetivo es dar a conocer como la gestión de chatarra metálica es fundamental para la economía circular, pues esta tiene como principios básicos reducir la entrada de nuevos materiales vírgenes en el proceso de producción y hacer lo propio con los desechos al final del ciclo.



1 - Objetivo

Este proceso de recuperación, en general, tiene como principal componente al **acero**, un material 100% **reciclable** y una gran ventaja de esto es que por cada tonelada de acero que se recicla, se ahorra 1,5 toneladas de mineral de hierro, un 80% de energía y un 95% de carbón (según el proceso utilizado en la fabricación).

2 - Antecedentes

El acero es uno de los materiales más eficientes y utilizados en la vida moderna, es parte esencial en vehículos, infraestructuras, medios de transporte, sistemas de suministro de agua y energía, construcción de viviendas y oficinas, maquinaria industrial, electrodomésticos, etc., bienes esenciales y de gran demanda en el siglo actual.

Por ello, en su recuperación, nos vamos a encontrar con muchos otros materiales que de una forma u otra encuentran en la economía circular, un canal de aprovechamiento de sus propiedades y no ser dispuestos como un residuo en rellenos sanitarios, con el costo y desperdicio que ello implica.

En este circuito de recuperación hay distintos actores sociales involucrados, cada uno de ellos cumple

un papel especial y diferente al de los demás. Se propone estudiar y describir la función de cada uno y la manera en que se articulan a modo de eslabones en esta cadena.

3 - Alcance

Analizaremos las posibles fuentes de suministro de chatarra no incluyendo la generada por las propias empresas que fabrican acero ya que, por lo general, en estas últimas la chatarra es material limpio que reingresa al circuito.

4 - Desarrollo

El hierro y sus derivados (acero y fundición) son utilizados para numerosas aplicaciones debido a sus propiedades de resistencia, temple y maleabilidad, además de las facilidades que tiene para ser soldado y combinado con otros materiales.

El acero es una aleación de hierro con una cantidad de carbono que puede variar entre 0,03% y 1,075% en peso de su composición, dependiendo del grado.

La diferencia principal entre el hierro y el acero se halla en el porcentaje de carbono: el acero es hierro con un porcentaje de carbono de entre el 0,03% y el 1,075%.

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



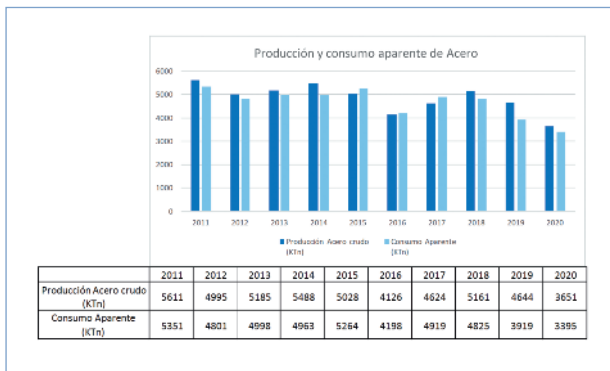
MODELO FS 19
CAJA MADERA
18 ELEMENTOS,
38 UNIDADES

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

El acero conserva las características metálicas del hierro en estado puro, pero la adición de carbono y de otros elementos tanto metálicos como no metálicos mejora sus propiedades físico-químicas, sobre todo su resistencia.

El acero se puede reciclar indefinidamente sin perder sus atributos, lo que favorece su producción a gran escala. Esta variedad y disponibilidad lo hace apto para numerosos usos como la construcción de maquinarias, herramientas, edificios y obras públicas, aeronáutica, industria automotriz, instrumental médico, etc... contribuyendo al desarrollo tecnológico de las sociedades industrializadas, pues ningún material logra igualarlo cuando se trata de resistencia al impacto o la fatiga.

En Argentina existen varios productores de acero, con diferentes procesos de fabricación y todos ellos altamente involucrados con el proceso de recuperación. Pero el acero que se obtiene de la chatarra, de acuerdo a su origen, va a estar acompañado de otros varios elementos, que debidamente separados y seleccionados serán parte importante en el circuito de la economía circular.



Los principales sectores consumidores de hierro y acero son:

Construcción: con el 52% de participación, para la producción de vigas, columnas, puentes, casas, correas y productos revestidos para la confección de perfiles y paneles.

Equipamiento mecánico (16%): como por ejemplo maquinarias agrícolas, silos, grúas y máquinas, etc.

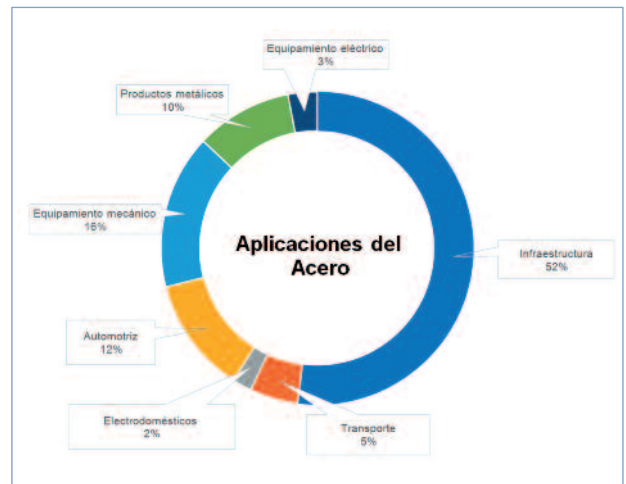
Automotriz (12%): para la producción de autopartes y repuestos.

Productos metálicos (10%): envases metálicos para la industria alimenticia, pinturas y químicos, gabinetes y herramientas, etc.

Transporte (5%): barcos, subterráneos y ferrocarriles, así como el tendido de vías férreas

Equipamiento eléctrico (3%): motores, torres de alta tensión.

Electrodomésticos (2%): lavarropas, heladeras, cocinas, etc.



Chatarra metálica

Material ferroso (que contiene hierro) que por lo general es refundido y vaciado para formar acero nuevo. Las acerías integradas utilizan chatarra en un porcentaje de 25% a 70% de la alimentación de su horno.

La podemos clasificar en:

- **Chatarra doméstica:** Esta chatarra suele estar combinada como muchos otros elementos que por su valor comercial, calorífico o de reciclado es importante poder separar.
- **Chatarra industrial:** Esta es chatarra de alta calidad, producto de su bajo contenido residual y de su química consistente.

La chatarra, previo a su consumo en las acerías, debe ser dimensionada, esto puede lograrse por cizalla, oxicorte o molinos.

¡PROTEGETE DEL FRÍO!



CONOCÉ NUESTRA LÍNEA COMPLETA



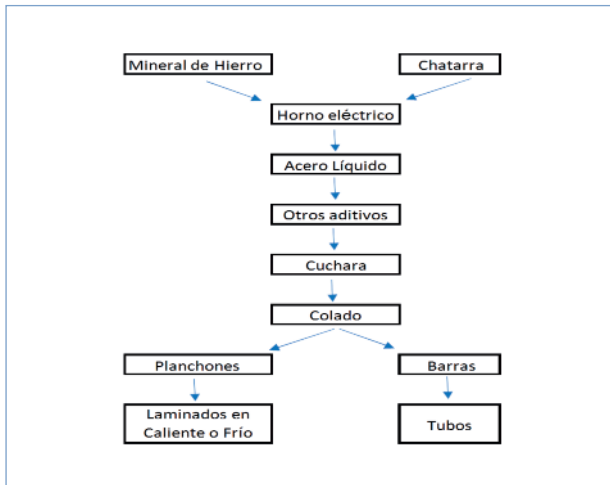
Seguinos!



WhatsApp Oficial: +54 11 5782 5252

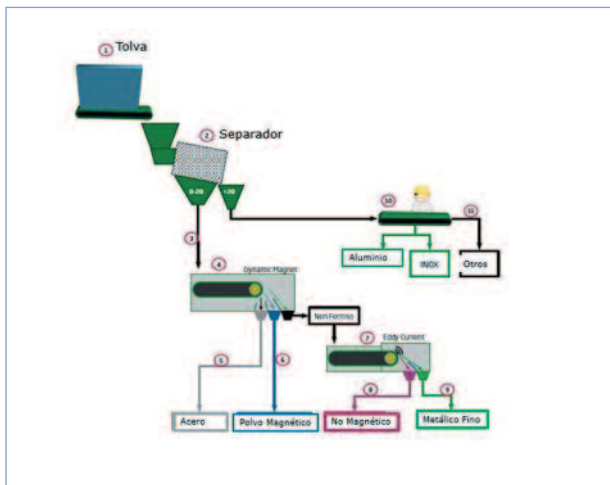
+54 9 (11) 4442-3773 | +54 (11) 4442-2505

ventas@depascale.com.ar



Los molinos de martillos trituran el material en fragmentos de entre 20 y 40 centímetros. Los fragmentos pasan por corrientes magnéticas que separan las partes metálicas (un 75% aproximadamente) del resto de materiales.

Finalmente, toda esta carga metálica, junto al mineral de hierro procesado, son introducidos en las cucharas de los hornos para iniciar el proceso de acera, a partir del cual se pueden obtener planchones para la fabricación de productos planos o barras por ejemplo para tubos.



El sub-producto de este proceso de molienda se lo conoce como fluff y contiene los materiales que debemos tener en cuenta para la inclusión en el proyecto de Economía circular.

Dependiendo del tipo de chatarra procesada resultará la composición del fluff, pero haciendo un mix promedio de lo que comúnmente se encuentra en el

mercado, podemos decir que este se compone aproximadamente de:

Aluminio y/o Cobre: altamente reciclable y de muy buen valor comercial.

Fibras: Dependiendo de su estado, son difícilmente reutilizables. Las que no se pueden reciclar tienen mucho valor energético.

Plásticos: Algunos pueden reutilizarse en su totalidad como piezas de recambio. Otros se pueden reciclar, fundiéndose y convirtiéndose en piezas nuevas.

Vidrio: reutilizables para componentes de coches nuevos y otros elementos como ventanas de edificios, envases, etc.

Papeles y cartón: altamente reciclable o útil para producir energía.

Finalmente, el *material muy fino* o no aprovechable acaba en la basura, pero con una muy buena gestión esto se reduce al mínimo.

Fuente Características de la chatarra

Chatarra Doméstica

Productos de línea blanca (heladeras, lavarropas), de productos de hierro como canastos y tanques. En talleres se encuentran cerraduras, estanterías, distintas partes de autos, pistones y pastillas de frenos, etc.

Es la fuente más constante, si bien tiene estacionalidad, baja la actividad hacia fin de año, también es afectada por las lluvias, ya que los recolectores no salen.

Es de baja densidad, entre 0.1 y 0.5%. El residual de este material una vez procesado es de aprox. 8%.

Chatarra Industrial

Se origina en procesos industriales como recortes provenientes de:

Industria automotriz, tornerías. Ejemplos son la viritura, matricería obsoleta o partidas de piezas falladas. Si bien es constante durante el año, sufre una baja actividad industrial durante los meses de verano.

ZAPATILLA 4001



**ANDÁ A
LO SEGURO**



Desguace de barcos, los consocios portuarios son los responsables, se realizan licitaciones. No es una actividad que genere altos valores de recuperación. Estos materiales están muy deteriorados y tienen poco valor económico.

Vías férreas, el responsable de los remates es el Ente Nacional de Administración de Bienes Ferroviarios.

Sector petrolero, generan residuos como caños, varillas y turbinas.

Automóviles, en los Planes Canje se procesaron muchos automóviles, otra fuente son los vehículos que se encuentren en depósitos judiciales o en playas municipales.

Existen dificultades administrativas para hacer uso de ellos, ya que son bienes registrables. La densidad de esta chatarra es de aprox. 1%. El residual de este material una vez procesado es del 25%.

Se llega a recuperar hasta el 87% del peso total del vehículo. Un 76% se recicla y un 11% se valoriza energéticamente.

Por un lado, lo que lo envuelve, es decir la chapa. Aceros y metales como el aluminio, el cobre o el zinc, permiten un 75% de reciclaje.

Los neumáticos y otras piezas fabricadas con caucho

pueden ser recicladas en un 4%. En cuanto a los plásticos, se dividen en dos categorías. Unos son reciclados entre un 3,3 y un 5%, mientras que los otros son utilizados para la producción de energía (de un 7 a un 9%). Mal porcentaje de reciclado presenta también el vidrio (un escaso 3,5%), además de que tampoco puede generar energía. Tapicerías, papeles o cartón son aprovechados energéticamente en poco más de un 1%, siendo arrojado el resto a vertederos. Lo mismo sucede con materiales y piezas como las pastillas de freno o los filtros de aceite.

La conclusión es que, de un vehículo, se aprovecha de un 10 a un 12% para producir energía y de un 88 a un 90% se recicla en otros materiales. El porcentaje de reciclabilidad de los plásticos varía entre los diferentes modelos de vehículos. Cuanto más moderna sea la fecha de fabricación del vehículo, más y mejor se pueden aprovechar sus piezas.

El procedimiento exigido comprende el desguace de los vehículos, incluyendo en la etapa de descontaminación la extracción de líquido de frenos, aceites, fluidos en amortiguadores hidráulicos, combustible, agua, baterías y radiadores, equipos de aire acondicionado, catalizadores y filtros.

De los no ferrosos el único material que se recupera con el fin de ser reciclado es el vidrio (parabrisas, luneta trasera, espejos retrovisores), el resto de los materiales (plásticos, gomas, neumáticos, tapicería, cableado y luminarias).

EXCELENCIA EN CALIDAD Y CONFIABILIDAD



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



Damianich & Sons
desde 1945

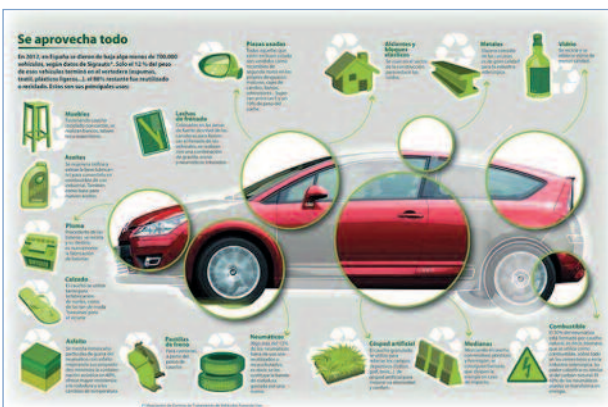
Sistemas contra incendio

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

- **Neumáticos:** el caucho es utilizado para hacer pastillas de freno (a partir del polvo de caucho), césped artificial, suelas para zapatillas de deporte e incluso muebles. Además, el neumático triturado es usado para mejorar las carreteras, ya que mezclando la goma del neumático con el asfalto se mejoran las propiedades: minimiza la contaminación acústica en un 40 %, maximiza la resistencia a la rodadura y a los cambios de temperatura.
- **Airbags:** se reutilizan en los trajes de neopreno.
- **Aceites:** se regenera para convertirlo en combustible de uso industrial, en base para nuevos aceites, en lubricantes...
- **Aislantes y partes elásticas:** son muy usados en la construcción de casas para reducir los ruidos.
- **Cristales:** se reciclan en botellas.
- **Metales:** el acero extraído es de gran utilidad para la industria siderúrgica; el aluminio está presente en cosas tan comunes como lavadoras; y el cobre sirve para hacer cables de electricidad.



5 - Propuesta de plan de aplicación / Mejora

Se debería comenzar con valorizar la separación de residuos y la actividad de recolección por parte de la sociedad en general, para de esta forma **Reducir** el material que se dispone erróneamente en rellenos sanitarios y **Recuperar** aquellos que debidamente separados son altamente aprovechables.

Establecer controles de calidad adecuados que garanticen la posibilidad de **Reutilizar**, todos aquellos

elementos en buen estado que se pueden obtener, por ejemplo del desguace de vehículos abandonados, siniestrados, etc.

Definir líneas de crédito para que empresas, microempresarios o cooperativas, puedan:

Recuperar todos estos elementos que citamos anteriormente y darles un nuevo uso. Actualmente ya hay iniciativas en este camino, que si bien no alcanzan para la cantidad de material generado en la recuperación de chatarra ferrosa, son claros ejemplos que hay un nicho al respecto.

- El Gobierno busca impulsar el uso de residuos plásticos como materia prima para la producción de durmientes sintéticos. Los durmientes de plástico reciclado se utilizan hace varios años en Japón, Estados Unidos, México, Alemania, Inglaterra, Brasil, India y Dinamarca. En Argentina, existe una necesidad de sustituir de manera eficiente y sustentable los durmientes de los materiales finitos existentes, como los tradicionales de quebracho.
- Venta de autopartes (autorizado), producto del desarme de vehículos.
- Reutilización de productos de goma para fabricación de pisos sintéticos para canchas de futbol y hockey.
- Fabricación de productos plásticos por extrusión en caliente.
- Como combustible en plantas de fabricación de cemento.

6 - Conclusiones

La chatarra ferrosa cumple un ciclo de vida, en el cual pasa de ser materia prima a producto, luego de su uso y desecho se convierte en un residuo, pero al ser recuperado obtiene nuevamente un valor comercial, es procesado y se convierte nuevamente en materia prima para las acerías y fundiciones.

Desde el aspecto ambiental, el hierro tiene la capacidad de poder ser reciclado casi indefinidamente. Su reciclaje reduce la demanda de minerales vírgenes por parte de la industria siderúrgica, así como la energía, la cantidad de agua y otros insumos, utiliza-



dos en el proceso de fabricación del acero. También se reducen las emisiones gaseosas, líquidas y sólidas.

Además, la reutilización de la chatarra de hierro como insumo, evita que ésta siga el mismo recorrido que el resto de los residuos sólidos, por lo cual se ahorra el volumen que ocuparía en el sitio de disposición final resulta elemental apoyar y promocionar la recuperación y reciclado de estos materiales, propiciando la separación de los metales ferrosos del resto de los residuos domiciliarios. Si bien lo óptimo sería separar toda la fracción reciclable de la que no

tiene esa propiedad, esto resulta mucho más ambicioso, aunque no imposible.

A todo esto y como todo el proceso de reciclaje implica el trabajo de operarios en muchas fases: recolección, descontaminación, transporte, recepción del material, dimensionado, separación y selección de componentes, reciclaje de residuos, diseño de nuevos productos, etc.

Pudiendo ser soporte de distintos tipos de industrias, microemprendimientos, cooperativas, etc.



DELTAPLUS

Your safety at work

@deltaplus_argentina
www.deltaplus.com.ar

The advertisement features a worker in a white hard hat and safety glasses on the left. In the center is the Deltaplus logo, a yellow triangle with a white 'A' shape inside. To the right of the logo is a row of six yellow circular icons representing safety equipment: a hard hat, a boot, a hand, a vest, a ladder, and a tool. The background is dark with some blurred lights.

POR QUÉ ENTRENAR BRIGADAS DE EMERGENCIAS



Por: Lic. Sebastián Urriza

Contar con una Brigada de Emergencias bien capacitada y entrenada es uno de los principales pilares para preservar la vida de los empleados, el cuidado del medioambiente y las propiedades de la empresa. Para ello los miembros de la Brigada de Emergencias deben conocer y tener las habilidades para responder a diversos escenarios de riesgos como pueden ser: incendios, rescates e inmovilización de víctimas, ingreso a espacios confinados, derrames de productos, etc.





CleanSpace
RESPIRATORS

“ Únicos
RESPIRADORES
INTELIGENTES del
mundo





Durante el desarrollo de un buen Programa de Gestión a Brigadas de Emergencias Industriales, se deberán presentar distintos temas en forma teórica y luego se realizarán las prácticas necesarias para asimilar los conocimientos y desarrollar las habilidades precisas para una respuesta segura, eficiente y profesional a los posibles escenarios de riesgo que puedan presentarse dentro de la empresa.

Un principio a tener en cuenta, es que una brigada es una respuesta específica a las condiciones, características y riesgos presentes en una empresa particular. Por lo tanto, cualquier intento de estructuración, debe hacerse en función de la empresa misma. El camino para ello se inicia con la determinación de la necesidad y conveniencia de tener una brigada, hasta el entrenamiento y administración permanente de ella. La opción por la conformación de una brigada, es consecuente con el desarrollo e implantación de un plan de emergencias, por parte de la empresa. Tal es así que, dentro del plan de emergencias, el rol de la brigada está orientado al control el evento que inicia la emergencia.

**La Brigada de Respuesta a Emergencias
NUNCA debe reemplazar la actuación del
Cuerpo de Bomberos Jurisdiccional o más cercano.**

Objetivo Principal de entrenamiento:

- Fomentar la cultura y el conocimiento Teórico / Práctico a través de la formación en los asistentes respecto a los temas que se desarrollen al momento de cada capacitación.

A donde debemos dirigirnos entrenando a una Brigada de Emergencias:

- Realizar capacitaciones interactivas basándonos en la mayor realidad posible, técnicas y estrategias.
- Que los asistentes puedan entender, comprender y dominar, los conceptos básicos que involucra la teoría según la capacitación desarrollada.
- Que los brigadistas logren conocer, diferenciar y manejar correctamente los contenidos de la capacitación desarrollada para su posterior aplicación en campo, ya sea en prácticas, simulacros o situaciones de emergencias reales.

En toda empresa, siempre existe el riesgo de perder parte o todos de los recursos humanos y/o físicos frente a una emergencia como incendios, explosiones, derrames, fugas, etc., con lo cual, las empresas a través del área de salud ocupacional y de su Programa de higiene y seguridad intenta mejorar la calidad de vida laboral y de su personal mediante la realización de actividades dirigidas a la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores de riesgos que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la vida de los trabajadores y bienes de la empresa. En tal sentido, debemos conformar la brigada especial de emergencia, con personal de las diferentes áreas o sectores, quienes reúnan las características de dinamismo, serenidad, buen estado físico y mental, iniciativa, capacidad de liderazgo, amplio sentido de colaboración, voluntad, responsabilidad y clara orientación solidaria. Es así como la brigada especial de emergencias, se constituye en el primer equipo táctico-operativo disponible para asumir la ejecución de procedimientos administrativos y operativos necesarios para prevenir o controlar las emergencias que puedan presentarse dentro del sitio.

Fundamentos:

Generalmente, en las empresas, establecimientos o industrias, es necesario establecer brigadas de respuesta a emergencias propias, en función de las siguientes razones:

- Magnitud y características del riesgo dentro del establecimiento.
- Dimensión geográfica del establecimiento.
- Cantidad de personal.

EXTINTORES:

- Venta y Recarga
- Controles Periódicos

INSTALACIONES FIJAS C/ INCENDIOS

- Inspección, Registro
- Reparaciones, Mantenimiento
- Declaración y Habilitación

SISTEMA DE AUTOPROTECCIÓN



SEGURIDAD INDUSTRIAL

- Ropa De Trabajo Homologada
- Señalización Industrial y Vial
- Calzado De Seguridad Certificado
- Elementos de Protección Personal



- Cercanía del Cuerpo Público de Bomberos.
- Proceso de productos y materiales para los que se requiere una actuación especializada e inmediata.

Estos factores hacen que las brigadas de respuesta a emergencias desempeñen una función vital hasta la llegada de los Servicios Públicos de Extinción, a la vez de incrementar considerablemente la salud de los trabajadores y la seguridad de los bienes de la empresa. En la mayoría de los casos, la gestión de la Seguridad y Respuesta a Emergencias, es desarrollada por el área de Higiene y Seguridad en el Trabajo, la cual, en función de la cantidad de sus integrantes, es responsable de:

- Selección, capacitación teórica y formación práctica de la brigada de emergencias.
- Contratar servicio terciarizado por una empresa especialista en materia de respuesta a emergencias.
- Inspección y mantenimiento de los materiales y equipamiento destinados al personal de la brigada.
- Inspección y mantenimiento de instalaciones fijas y portátiles de extinción.
- Inspección y mantenimiento de sistemas electrónicos de detección y alarma.

Resultados favorables sobre la implementación de un eficaz Programa Continuo de Gestión sobre Respuesta a Emergencias:

- Existencia del Programa de Gestión auditable en la empresa sobre su Brigada Especial de Emergencias, eventos y actividades.

- Mayor cantidad de personal (Brigadistas) involucrados en el sistema de gestión de Seguridad e Higiene que propone la empresa vinculados directamente a la reducción y prevención de accidentes.

- Relevó sobre los posibles potenciales eventos que pueden presentarse en una organización y guía que incluye las acciones de respuesta y procedimientos a realizar frente a los mismos; (Procedimientos de Respuesta a Emergencias).

- Reducción de posibles accidentes personales y daños edilicios mayores durante una emergencia considerando el rápido accionar y la correcta formación constante del personal de Brigada.

- Mayor preservación de la vida de los empleados, el cuidado del medioambiente y las propiedades de la empresa.

- Mayores posibilidades de salvar vidas y bienes dentro de la empresa.

- Disminución de tiempos estimados en la respuesta a una emergencia y en la necesidad inmediata de la llegada de servicios externos a cualquier tipo de evento ocurrido en la planta.

- Mejor y mayor nivel de formación del personal (Brigadistas) dentro de la empresa.

- Reducción de costos propios de la empresa posterior a un evento o emergencia ocurrida.

RECUERDE:

**“UNA BRIGADA PARA EMERGENCIAS
DEBIDAMENTE ENTRENADA PUEDE
LLEGAR A SALVAR SU VIDA”**





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.

CRISIS DE IDENTIDAD Y RECURSOS HUMANOS

RECURSOS
HUMANOS

Por: César Riaño



Este artículo no pretende ser un ensayo exhaustivo y cerrado en su planteamiento, de la relación entre ambos conceptos. Por contra, la intención del autor es poner encima de la mesa y abrir de par en par, un debate sobre -por un lado- la poca atención dedicada al hecho innegable de que el ciudadano medio se siente perdido en su desarrollo vital, como consecuencia de los profundos cambios que se producen actualmente en nuestra sociedad y -por otro- el rol potencial que el ámbito de los Recursos Humanos y de la Gestión del Talento puede y debe tener, apoyando al trabajador a resolver o gestionar mejor su actual crisis de identidad, derivada de lo anterior.

Newsletter: El Observatorio del Trabajo



Av. 25 de Mayo 435,
Lanús Oeste, C.P. (B1824NME)
BS. AS. Argentina

SEMIMASCARA 5344

Respirador con base
facial de silicona



CATALOGO AQUI



FRAVIDA
Equipos de Protección Personal

CARACTERISTICAS, BENEFICIOS Y CONFORT:

Máscara de Silicona líquida, grado-alimenticio, no produce daño a la piel, buen ajuste y sello facial.

Más espacio para respirar, menor resistencia a la respiración. Diseño moderno, de tonos azules, de arnés ancho para mayor comodidad.

Sistema de ajuste de la máscara FAST TRACK en todas los terminales de arnés y con sistema DROP DOWN para desplazar la máscara del rostro sin remover el arnés desde la cabeza.



5344/20	5344/21	5344/27	5344/10	5344/00	5344/11	5344/26	5344/26OV	5344/12
Filtro Vapores Organicos	Filtro Gases Ácidos	Filtro Multigas	Prefiltro N95	Retenedor para Prefiltro N95	Adaptador para Filtro P100	Filtro de Particulas P100	Filtro de Particulas P100 + Vapores Organicos	Cubre Filtro P100



(54 11) 4241-5419



ventas@fravida.com.ar



www.fravida.com



Vivimos una etapa de constantes y vertiginosos bandazos en el ámbito económico, tecnológico, laboral, empresarial, político, legal, mediático, social, familiar, sanitario, sexual, cultural, ético y moral... Cambios para los que no se reserva una etapa previa de asimilación, análisis y adaptación. El ser humano se ve obligado, casi a ciegas, a saltar sin flotador a las turbulentas aguas del cambio y a dedicar todas sus energías a sacar la cabeza a la superficie para dar bocanadas de aire que le permitan mantenerse a flote y sobrevivir.

Hablamos en muchos casos de verdaderas transformaciones de paradigma, de conceptos primarios que considerábamos estables y de hábitos que teníamos tremendamente arraigados en nuestro día a día.

¿Cómo han impactado estas alteraciones magmáticas en el sentido de identidad del hombre y de la mujer del siglo XXI?

Las alteraciones en el liderazgo de las superpotencias mundiales y el creciente poder de influencia de las multinacionales tecnológicas y del neo-populismo político; el papel de la robotización, la inteligencia artificial o las redes sociales en nuestras vidas; la influencia, ascendente en unos casos y descendentes en otros, de las religiones; el fenómeno global de la redefinición de identidades de género y

la dialéctica intergeneracional; o el impacto de la diversidad, la transformación digital y el teletrabajo en el mundo laboral, son sólo algunas de las dinámicas mutantes que no cejan día tras día de zarandear el suelo que pisamos.

Por no hablar del gran acontecimiento sísmico que ha vuelto del revés nuestras vidas, la actual pandemia, hasta el punto de carecer aún de la suficiente perspectiva para entender la intensidad del proceso traumático que estamos sufriendo como especie.

En España, los datos de la EPA y el Manual de Tiempos de IT (incapacidad temporal) del Instituto Nacional de la Seguridad Social, ponían de manifiesto que ya en 2018 (!), hubo 227.354 procesos de IT por problemas de salud mental, con una media de 83 días de baja (fuente: Affor Prevención Psicosocial).

A nivel internacional y aterrizando en la actualidad, un grupo de expertos canadienses de la Universidad de Ottawa, llevó a cabo una investigación sobre la Covid-19, recientemente publicada en la revista científica *Psychiatry Research* y efectuó un metaanálisis con datos de 55 estudios internacionales y más de 190.000 participantes, realizados entre enero y mayo de 2020. Utilizaron para ello cifras de trabajos desarrollados en China, Irán, Estados Unidos, Perú, Italia o España, entre otros países. Los expertos hallaron que la prevalencia del insomnio fue del 24%, la del trastorno por estrés postraumático alcanzó el 22%, la de la depresión se situó en 16% y la de la ansiedad llegó al 15%. El artículo subraya que el trastorno por estrés postraumático, la ansiedad y la depresión fueron, respectivamente, cinco, cuatro y tres veces más frecuentes en comparación con lo que habitualmente reporta la Organización Mundial de la Salud (OMS). El trabajo de los canadienses sostiene –tomando en cuenta investigaciones anteriores– que el insomnio puede desencadenar otros problemas tales como la depresión o los pensamientos suicidas.

En octubre del mismo año, la OMS publicó un informe donde señalaba que la crisis por la Covid-19 ha perturbado o paralizado los servicios de salud mental críticos en el 93% de los países del mundo.

No es de extrañar pues, que todos estos cambios y acontecimientos estén dejando a cientos de millones de personas por todo nuestro planeta sin referentes

estables y seguros a los que asirse, para mantener un equilibrio vital y psicológico saludable, sobre el que construir un proyecto de vida, en base a unos valores y expectativas propias, que les ayuden a sentir que pueden aspirar al futuro que anhelan. Un futuro que les genere una mínima sensación de que -en términos realistas- pueden ser quienes quieren ser y llevar el tipo de vida que desean llevar.

Como consecuencia de todo lo anterior, el ser humano se encuentra inmerso en una búsqueda desesperada por definir su identidad. Se trata de encontrar algo en lo que creer, con lo que ilusionarse, en línea con sus propios valores y visión del mundo, que le ayude a dar sentido al extraordinario esfuerzo y sacrificio que supone superar las constantes adversidades y mantener esa resiliencia en este contexto cambiante y aparentemente, fuera de control. Una vez somos capaces de asumir que vivimos en un clima de tormenta crónica, es justo y razonable aspirar a encontrar algún punto de apoyo firme y fiable. El reto consiste además en alcanzar un punto de equilibrio entre descubrir la esencia que hace a uno mismo diferente a los demás y conseguir un sentido de pertenencia -real o figurada- a un colectivo, para sentir que somos parte de algo más grande que nosotros mismos y a cuya misión podamos contribuir para saciar esa necesidad humana de aportar a la comunidad.

Veamos algunas de las manifestaciones de esa búsqueda de identidad

En el plano religioso y espiritual, mientras algunos encuentran refugio en recuperar o afianzar su fe

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 \$ 5000

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



en (su) Dios, otros peregrinan a lejanas tierras en busca de la espiritualidad perdida, se unen a causas dogmáticas mucho más extremas en acción y sacrificio que les prometen un claro propósito y recompensa, o se abandonan a un ateísmo o agnosticismo que les reporta una cierta sensación de identidad individual basada en la resistencia a dogmatismos y una supuesta superioridad pragmática intelectual. En paralelo a estas corrientes más “oficiales”, crecientes grupos de ciudadanos buscan su fe en el esoterismo, en sectas pseudo-religiosas emergentes, o incluso en movimientos de iconografía cultural.

Las redes sociales son un fenómeno mediático instrumental y opaco que nos permite presentarnos al mundo como queremos y no como somos o creemos que somos (ya que esto además requiere un ejercicio de autoconocimiento y autodefinición previa que nos incomoda y nos resulta complejo y tedioso a partes iguales). El mundo virtual nos da la oportunidad de decidir mostrarnos en base a lo que se espera de nosotros, a moldear nuestros perfiles para obtener esa imagen pública dual entre el personaje único y diferenciado y el del miembro de un club que encaja de forma ideal en sus modas, normas y principios, a lo Groucho Marx.

En el entorno de la cultura y el arte contemporáneos, pocas expresiones reflejan de manera más significativa esa búsqueda identitaria que la de la moda de las películas de superhéroes. Sobre esto hay infinidad de ensayos y estudios que lo describen y explican en detalle, por lo que sólo mencionaré que representan a la perfección la fantasía de poder ser todo lo que quieres ser sin mostrar el verdadero “yo” y a salvo además de convenciones sociales y restricciones legales (incluso por encima de ellas). La reciente tendencia adictiva del visionado de series de TV a través de plataformas de streaming es otro ejemplo de “vía de escape” que facilita al espectador unas horas al día licencia para dejar de pensar en su propia vida y experimentar la realidad o la ficción a través de la identidad de sus respectivos protagonistas.

Si navegamos hacia una esfera mucho más íntima y personal del individuo, pero de una enorme complejidad y turbulencia social, como es la “cuestión de la construcción de la identidad sexual o de género”, comprobamos que en la actualidad un porcentaje extraordinario de la población (en términos históricos) se encuentra en proceso de definición o redefinición de dicha identidad, en muchos casos negándose -con sólidos argumentos- a encajar en la concepción tradicional del género binario, hasta el punto de provocar cambios legislativos de gran relevancia y de consecuencias imprevisibles. Una vez más, elegir no ser lo que nos viene impuesto, ofrece la oportunidad de tomar el control de nuestra propia identidad, sentirnos más auténticos y especiales y formar parte de un nuevo colectivo que nos genera ese sentido de pertenencia que no hemos encontrado hasta la fecha. El precio a pagar en esta transición es muy alto, pero más alto era el coste emocional y psicológico del vacío anterior a ella.

Por último, tomemos como referencia final de ejemplo de crisis de identidad, el reto y creciente necesidad de crear una marca personal en el ámbito laboral. Las sucesivas crisis económicas y procesos de reestructuración de plantillas que han llevado a despidos masivos y al incremento exponencial de las cifras de desempleo, unido al uso de las nuevas tecnologías en el ámbito de los Recursos Humanos, han acentuado los peores defectos de un mercado laboral nada dinámico, flexible o creativo en la formulación de soluciones para la reinención profesional, que generen nuevas oportunidades de reciclaje de la identidad profesional (a través de lo que los anglo-

sajones llaman “reskilling” y “upskilling”) y el encaje de la población expulsada del mismo, con especial impacto en colectivos de jóvenes, mujeres y mayores de 45 años. La práctica de enviar masivamente currículums de forma directa o a través de portales de empleo, se ha demostrado una y otra vez ser una práctica abocada al fracaso y a la frustración, ya que nos mantiene invisibles frente al mercado. Los ATS (Applicant Tracking Systems) son un ejemplo de deshumanización de la experiencia del candidato en pos de un proceso de búsqueda y criba curricular más eficiente en términos prácticos de inversión de tiempo, coste y -esto está por demostrar- efectividad. Por el contrario, trabajar la propia marca (o identidad) personal y hacerla llegar al mercado oculto, a través de la red de contactos y el networking, se sigue posicionando como la principal fuente de oportunidades laborales. Es más, esa marca personal, bien trabajada una vez contratados, puede ayudar no sólo a mantener el empleo, sino a conseguir promociones o mejora de condiciones laborales e incluso a tomar decisiones inteligentes de formación y desarrollo que multipliquen la empleabilidad y visibilidad del trabajador a largo plazo.

Sin embargo, en este último caso, como en los ejemplos anteriores, definir nuestra identidad requiere de un proceso arduo y complejo (incluso a veces doloroso) para el que nadie ni nada nos ha preparado. La crisis por tanto es más acentuada, no ya por las causas que la generan, sino por los factores que la perpetúan, entre los cuáles está la falta de recursos y apoyos para saber buscar y definir nuestra identidad.

A continuación, me permito lanzar una invitación como lector, trabajadora o simple ciudadano, a reflexionar sobre las siguientes dos provocaciones, derivadas de lo expuesto hasta ahora:

1. Partiendo de la premisa de que todo empleado o directiva, es a la vez un ser humano, que la frontera entre ámbito personal y profesional es cada vez más difusa y que por lo tanto puede estar afrontando cualquiera de los procesos de búsqueda de identidad descritos, con su consiguiente impacto en la actividad laboral, ¿cuál debe ser el papel de los profesionales de recursos humanos y de la gestión del talento? A esta cuestión la llamaremos: Identidad del “Recurso Humano” y apoyo organizacional

2. ¿Y qué hay de la propia crisis de identidad de la función de RRHH? ¿En qué punto se encuentra en su proceso de búsqueda y cuáles son los principales retos y factores que le ayudarán a encontrar, definir y comunicar a la sociedad dicha identidad? A esta otra le asignaremos el título de: Recursos Humanos: retos hacia su nueva identidad.

Identidad del “Recurso Humano” y apoyo organizacional

Para el análisis de este punto, trabajaremos en base a un enfoque inductivo, de lo concreto a lo general. Y qué hay más concreto en el ámbito objeto de estudio que la descripción de escenarios o situaciones específicas que sirvan de ejemplo a partir de los cuáles plantear preguntas y extraer conclusiones.

Observemos los siguientes casos hipotéticos:

1. Una empresa de servicios de automatización y robótica industrial ha contratado a Ahmed y a Minna como diseñadores de circuitos y sistemas integrados. Ahmed solicita teletrabajar durante el mes de ramadán (abril 2022). Durante el mismo mes, Minna solicita sus cuatro semanas de vacaciones para un retiro espiritual en el Tíbet de silencio y desconexión digital absolutos.





2. Una técnico de selección de la compañía de juguetes Toys for Girls & Boys, está buscando a dos dependientes para una de sus tiendas. Una vez que tiene identificados a tres candidatos finalistas, decide investigar sus redes sociales, descubriendo lo siguiente:

- a) Ana no tiene ninguna presencia online, “cero”.
- b) Javier tiene un canal de Instagram en el que expone fotos suyas en bañador y ropa interior que toma en lugares exóticos que visita.
- c) Julia tiene un canal de Youtube donde comenta las noticias políticas más relevantes como miembro de las nuevas juventudes de un partido radical (de signo opuesto al de la mayoría de la directiva de la empresa).

3. Año 2024. Alejandro es auxiliar administrativo en la filial madrileña de una consultora internacional de Recursos Humanos con sede en Nueva York. Hace 2 años, informó a su empresa de que había solicitado su cambio de identidad de género tras iniciar su transición (de mujer a hombre) y por lo tanto deseaba que dejaran de referirse a él como Alejandra, así como que se realizasen todos los ajustes necesarios en su documentación (incluidos sus archivos físicos, registros digitales, correo electrónico, tarjetas de visita, etc.). Quería además presentarse con su nueva identidad a clientes y colaboradores y así pudieran reconocerle según su nuevo aspecto físico.

Ahora este empleado informa a su empresa de un nuevo cambio, puesto que ya no se identifica con ninguna de las opciones de género binario y deben dirigirse a su persona con el pronombre “elle” y el nombre Alexandre.

4. Martina, becaria brillante recién titulada, acude a su jefa en el departamento de Marketing de una cadena de hoteles para hacerle una consulta. Sabe que en un mes terminará su período de prácticas y tendrá que tomar una decisión respecto al próximo paso en su carrera (la empresa le ha ofrecido contratarla). Se siente perdida y confusa. Estudió administración de empresas por la presión de sus padres y aunque el marketing le permitirá ser creativa en un futuro, lo que realmente le gustaría a medio-largo plazo es dedicarse a una causa social que le permita sentir que está contribuyendo a un mundo mejor y a un planeta más cuidado. La criaron haciéndole sentir que debería pensar siempre primero en ella misma y en tener un futuro seguro y acomodado y siente que necesita darle un giro total a su vida en ese sentido.

¿Cuál debería ser la respuesta organizacional ante cada una de las situaciones descritas? ¿Cuál sería tu forma como profesional de afrontar esos retos, si de ti dependiera?

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

UNA ATMÓSFERA AGRADABLE, PREDISPONE FAVORABLEMENTE A LAS PERSONAS.

UNA CANCIÓN CONOCIDA, PUEDE GENERAR UNA SONRISA.

UN SISTEMA DE SONIDO, PUEDE SALVAR VIDAS.

EL SONIDO DA RESULTADO,

Y ESE RESULTADO SE VE.

(((MÚSICA FUNCIONAL

(((MÚSICA EN ESPERA

(((MARKETING EN ESPERA

(((MUSIC PACK

(((CLICK'AND CALL

(((MARKETING IN STORE

(((MULTISOLUTIONS

sonido que se ve



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

Contacto administración: 15-4947-6432 - admin@instak-srl.com
Contacto soporte: 15-4935-3679 - dtecnico@instak-srl.com
Visítenos en www.instak-srl.com



- ¿Apoyarías a Minna en su petición de poder hacer el retiro en la misma medida que aprobarías el teletrabajo para Ahmed?

- ¿Descartarías a Ana, Javier o Julia por sus respectivas identidades digitales?

- ¿Hasta dónde llegaría tu paciencia y comprensión como empresario o responsable de RRHH respecto a las transiciones de identidad de género de Alexandre?

- ¿Debería el hotel en el que trabaja Martina apoyarla en sus aspiraciones profesionales según sus propios valores y ofrecerle algún proyecto en línea con los mismos?

Cuando hablamos de Gestión del Talento, evidentemente nos referimos al ámbito de los Recursos Humanos, pero también de las personas en puestos de liderazgo con equipos a su cargo ya que ellas son a menudo quienes gestionan dicho talento de forma más cercana y directa.

¿Cuál queremos que sea el rol de ambos (profesio-

nales de RRHH y gestores de equipos) ante las diferentes experiencias en las que cualquiera de nuestros trabajadores espere nuestro respeto hacia aspectos o rasgos identitarios fundamentales e incluso necesite nuestro apoyo para poder sentirse él mismo, ella misma...? ¿Qué cultura empresarial queremos promover ante esta crisis de identidad generacional?

¿Y por qué -se preguntará algún crítico lector- tiene la empresa que “preocuparse” por un aspecto tan íntimo y personal, de la esfera privada del empleado, como es la propia identidad? Esta es otra pregunta que cada uno podrá responder según sus principios y valores, pero en el mejor de los casos, no “tiene” que hacerlo. Cada organización deberá reflexionar si el ignorar, o incluso enfrentarse a una realidad cada vez más difícil de mantener alejada del espacio productivo -al fin y al cabo, los humanos pasamos más tiempo en el trabajo que en cualquier otra actividad personal- está más en sintonía con los valores corporativos y con sus intereses estratégicos, que lo contrario, convertirlo en un factor de atracción de talento y de maximización de su compromiso y rendimiento.

BOTIN CORDOBA

LA SUERTE NO EXISTE



Recursos Humanos: retos hacia su nueva identidad

Si hay un ámbito funcional de la empresa que debería empatizar con el tema que nos ocupa, ese es el de HR.

Recursos Humanos como función, profesión, o rol estratégico, en su acepción más amplia, lleva desarrollando – ¿sufriendo? – su propia búsqueda y transición durante décadas y aún no ha terminado de encontrarse a sí misma; desde su concepción original como “Departamentos de Administración de Personal” hasta la actual identificación con la “Gestión del Talento” o “Gestión de la Felicidad”. Por irónico que nos parezca, previamente a la aparición de los Departamentos de Personal, surgieron los “Departamentos del Bienestar” (a finales del S.XVIII). Se podría decir que de alguna manera cerramos un círculo, mediante el cual volvemos a poner énfasis en mejorar las condiciones de trabajo para facilitar la productividad, a base de intentar garantizar un nivel óptimo de satisfacción y salud psicosocial de los trabajadores.

Quién escribe este artículo se encuentra -de hecho- actualmente, formando parte de un grupo de trabajo internacional, formado por representantes de más de 20 países y los 5 continentes, con el ánimo de definir la identidad de nuestra profesión cara a un futuro próximo, a través de un manifiesto: “TheManifesto-forthe Future of HR”. La idea es que este documento sirva de referencia para abordar de forma inspiradora, estratégica e instrumental, los principales retos que actual y próximamente afrontarán las organizaciones y profesionales en la gestión de personas.



A menudo, la identidad empieza por el nombre. Es el primer elemento que identifica a cualquier entidad, objeto o persona. Y en este sentido, el nombre “Recursos Humanos” lleva décadas resistiendo estoicamente el cambio. Un cambio que viene demandándose a gritos por buena parte del sector y de la sociedad. Lejos de seguir considerándose a los trabajadores como un simple recurso material e intelectual, la evolución en el fenómeno de situar al ser humano en el centro de la actividad empresarial ha llevado a las organizaciones más avanzadas en la gestión del capital humano (ahí va otra expresión en extinción), a considerar su salud psicológica y emocional (además de la física), como claves a la hora de plantearse un éxito sostenible en el actual mercado global e hiper-competitivo. El componente diferenciador es, pues, el talento del factor humano, con una revalorización por encima incluso del capital financiero, la propiedad inmobiliaria o intelectual, la tecnología o la información y de ahí la elección de la nueva nomenclatura.

Sin embargo, ni siquiera ello ha conducido a un consenso suficiente para cambiar el nombre de Recursos Humanos, existiendo actualmente un nutrido grupo de candidatos para el correspondiente departamento o área, entre los cuáles encontramos las siguientes alternativas (sin importar el orden):

1. Gestión de Personas. 2. Gestión del Talento 3. Gestión de la Felicidad 4. Dirección de Capital humano 5. Dirección de Personal 6. Relaciones Laborales 7. Relaciones Industriales 8. Gestión y Desarrollo de Personas 9. Gestión de Personas y valores 10. Dirección de Personas 11. Área de Personas y Desarrollo Organizacional 12. Departamento de Bienestar 13. People Services 14. People & Culture 15. People Operations

Incluimos al final del listado algunos ejemplos en lengua inglesa, teniendo en cuenta el impacto que el mundo anglosajón tiene en el campo de los Recursos Humanos y de los negocios en general. Muchos profesionales, de hecho, comparten sus puestos en redes como LinkedIn en dicho idioma.

Pero más allá del nombre, cuya inconcreción vemos refleja esa confusión identitaria, sería interesante realizar un sondeo hoy día sobre el propósito fundamental con el que se relaciona a este campo profesional. Si pidiésemos a los lectores que pusieran en orden la siguiente relación de misiones del área de RRHH (de más a menos relevante según entende-

mos su rol en las organizaciones), nos sorprenderíamos probablemente de la diversidad de perspectivas y formas de ordenar dicho listado:

- Aumento de la productividad de la plantilla
- Identificación y desarrollo de talento
- Liderazgo organizacional
- Estrategia empresarial del capital humano
- Servicios generales de apoyo interno a empleados y equipos de trabajo
- Organización y planificación de la estructura de personal
- Control, evaluación y mejora del rendimiento
- Promover y facilitar la felicidad/satisfacción de las personas
- Identificación y desarrollo del potencial humano
- Garantizar un entorno y clima laboral saludable y productivo
- Gestionar de forma eficaz las relaciones laborales
- Administración y control de la información laboral
- Gestión del conocimiento
- Integrar tecnología y recursos humanos
- (otros a añadir)

Al inicio de este artículo, mencionamos que no había pretensión de plantear un estudio exhaustivo sobre el tema objeto de análisis y reflexión. Por lo tanto, en este epígrafe, más que ofrecer un listado y breve comentario a cerca de cada uno de los retos que tiene RRHH con respecto a la definición de su identidad, vamos a poner el foco en tres conceptos que creemos son clave y sin embargo están a menudo considerados tabú en el ámbito empresarial y más concretamente en las conversaciones que tiene lugar en los consejos de administración del C-Suite: la confianza hacia los trabajadores, diversidad e inclusión y salud psicosocial.

Nuestra hipótesis es que las empresas que más dificultad tienen en definir la identidad de su estrategia de Recursos Humanos, en consonancia con el proceso de adaptación y modernización de la gestión del talento en el S.XXI, son aquellas que:

- 1) Operan bajo la creencia de que la confianza hay que ganársela. Los trabajadores empiezan con el contador a “0” y sólo mediante la demostración de

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 22 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.

VENCE CARGA LICENCIATARIO AUTORIZADO

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

IRAM es una asociación civil sin fines de lucro fundada en 1935.
www.iram.org.ar



resultados tangibles y compromiso más allá de lo esperado, podrán ir sumando “puntos” de confianza. Hasta que se demuestre lo contrario, los empleados son sospechosos de intentar obtener el mayor número de beneficios y condiciones favorables de trabajo con el menor esfuerzo y sacrificio posible. Se diferencian radicalmente, por tanto, de las organizaciones que por el contrario funcionan bajo la premisa de que las personas han sido contratadas en base a un bagaje previo de éxito o alto potencial, y por lo tanto son dignas no sólo del máximo respeto personal y profesional, sino de confianza en su capacidad y actitud productiva, mientras no demuestren lo contrario. Se les presupone un interés intrínseco por adaptarse lo mejor posible a la cultura empresarial y contribuir con su competencia y esfuerzo a los objetivos organizacionales, con una buena ética de trabajo de partida.

2) No tienen asimilado ni en la teoría ni en la práctica que la diversidad sea una cualidad deseable o suponga una ventaja competitiva para su plantilla. Por lo general no confían en que una fuerza de trabajo compuesta por profesionales de diferente género, edad, nacionalidad, cultura, o valores, entre otras cosas, contribuya a un mayor o mejor rendimiento en lo que respecta a resultados financieros, innovación, expansión de mercado, ambiente laboral, oportunidad de aprendizaje, etc. O al menos no lo estiman suficientemente prioritario como para articular una política de diversidad e inclusión, cosa que sí hacen las empresas que incorporan de facto este elemento en su ADN o marca corporativa y de empleador.

3) Consideran que el trabajador tiene que venir “equilibrado de casa”. Es decir, que el plano de la salud mental y emocional y la responsabilidad de mantenerla en parámetros de salud “estándar” (entiéndase como positivos y productivos), se encuentra exclusivamente en el ámbito privado de la persona y no es compartida por la organización. Se da por hecho, de manera simplista, que un profesional debe de venir “capacitado de serie” para afrontar los retos propios de un entorno empresarial exigente, sea cuál sea el nivel de conflicto, estrés, presión del ritmo y carga de trabajo, parámetros subjetivos de evaluación de su rendimiento, ausencia total de oportunidades de crecimiento, cambios constantes en las condiciones laborales, etc. Las organizaciones en el polo opuesto entienden que el nivel de salud psicosocial de la

plantilla es una cuestión compleja y delicada, producto de una multitud de factores y donde la responsabilidad es compartida. Entienden que no sólo se debe asegurar un entorno “seguro” y “sano” por una cuestión de compliance, sino por el bien de las personas que trabajan en ella (que merecen un trato y apoyo humano) y que a la vez genera una serie de beneficios para el bottom-line del negocio, como el ahorro de costes o una mayor productividad y capacidad de atraer y fidelizar talento.

Por último y desde un enfoque diferente, tengamos en cuenta que la Dirección de Recursos Humanos se enfrenta a sus diversos retos desde dos posibles plataformas de autoridad y autonomía en la toma de decisiones, bien diferenciadas:

a) Las que disfrutan de la confianza y apoyo por parte de la Dirección General, para plantear e implementar políticas y medidas de alto impacto (en este caso pueden o no formar parte del Consejo de Administración).

b) Las que son meras ejecutoras y administradoras de los deseos e instrucciones del empresario o ChiefExecutiveOfficer que los contrató, con escaso o nulo peso en la definición de su propia identidad y rol estratégico empresarial.

Concluimos esta propuesta de reflexión como la empezamos

Los profesionales de Recursos Humanos tienen una oportunidad histórica, ya sea a través de la acción directa, o mediante el apoyo en el desarrollo de líderes en la gestión del talento, de asumir un papel y responsabilidad cruciales en el proceso de introspección y definición de la identidad de todas aquellas personas que -habiendo decidido dedicar buena parte de sus vidas y aspiraciones a nuestra organización- nos solicitan de una u otra manera apoyo para poder ser y llegar a ser la mejor versión de ellos mismos, también en el entorno laboral, o incluso gracias a él.

Para ello, RRHH debe empezar por definirse a sí misma y su orden de prioridades y valores cara a su futuro próximo y a la percepción que quiere generar en la sociedad como contribuidor clave a un mundo más humano, empático y sano.






**DONDE SEA
QUE EL TRABAJO
TE ENCUENTRE**

CONWORK®
CALZADO DE SEGURIDAD

conwork.net

 **conwork_oficial**

LAS ÚLTIMAS INNOVACIONES TECNOLÓGICAS EN LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DEL SECTOR DEL AGUA

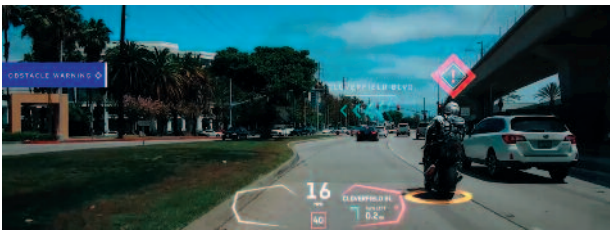
TEMAS DE
INTERES

La tecnología inunda nuestra vida diaria. Ya sea para el trabajo o para el tiempo libre, cada vez usamos avances tecnológicos que nos hacen la vida más fácil, más amena y más productiva.

Si hablamos de infraestructuras y en concreto de las relacionadas con el agua (que de eso va este artículo), cada vez se incorporan más servicios, tecnologías y dispositivos dispuestos a mejorar aspectos como el diseño, el mantenimiento, la seguridad y la prevención de riesgos laborales.

Realidad virtual y aumentada

Estas tecnologías consisten en crear espacios completamente virtuales (realidad aumentada) en los que una persona pueda moverse como si estuviera realmente allí o en superponer sobre la realidad (realidad aumentada) algunos elementos (datos, dibujos, animaciones) que nos aporten más información de la que podemos observar a simple vista.



Ejemplo de realidad aumentada. Fuente.

Surgieron hace ya bastantes años pero, no parecían terminar de implantarse. La mejora de la capacidad de computación y el desarrollo de nuevos materiales ha hecho que cada vez veamos más cerca su uso cotidiano.

2017 ha sido sin duda el año de despegue de esta tecnología. Muchas grandes compañías informáticas como Google, Microsoft o Apple entre otras, llevan muchos años trabajando, desarrollando e integrando cada vez más este tipo de servicios y empiezan a verse sus frutos.

Esto lo saben las grandes compañías de agua que no pierden la oportunidad de usarlas. Desde la mejora en el diseño de las instalaciones, hasta complementar los cursos de prevención de riesgos laborales, metiendo por ejemplo a un trabajador en un depósito de agua virtual para enseñarle los procedimientos que deben seguirse a la hora de su limpieza y que todo se haga de manera segura.

Como ejemplos podemos destacar a Acciona, que ha implementado la realidad aumentada y virtual en la EDAR de La Almunia con el proyecto “Augmented-

Facility Management”. Esta tecnología permite un acceso instantáneo a todos los datos medidos en la instalación, ayuda a obtener información más detallada sobre los componentes y el funcionamiento de cualquier proceso y permite mejorar la formación en riesgos laborales de los trabajadores.



Experiencia de realidad virtual de Acciona en La Almunia.

La Escuela del Agua, del grupo Suez, utiliza en sus cursos y posgrados la realidad virtual para que el alumno pueda experimentar lo que es estar dentro de una instalación y aprenda sobre los procedimientos que deben seguirse en las operaciones, como es el caso del depósito de agua antes comentado.



Formación en prevención de riesgos laborales usando realidad virtual en La Escuela del Agua.

Como vemos, la formación para la prevención de riesgos laborales usando entornos virtuales es una práctica cada vez más extendida.

Gafas y cascos

El software está claro que está avanzando mucho, pero el hardware (gafas, móviles y demás dispositivos) tiene que seguirle el ritmo para que sea realmente una tecnología útil.

Para la realidad virtual ya existen gafas y controladores, más o menos voluminosos. Pero el “problema” o el reto viene con la realidad aumentada, ya que tienes que poder llevar el dispositivo puesto, que sea cómodo, autónomo y que te ayude a hacer el trabajo y no te obstaculice.

Una de las compañías que diseña estos dispositivos es Daqri, que no solo desarrolla gafas de realidad aumentada, sino que directamente las integra en los cascos de protección. Imaginamos el abanico de posibilidades que esto abre.



Cascos con visores de realidad aumentada de la empresa Daqri.

Drones



Dron con una cámara Go-Pro. Fuente Wikimedia.

Cada vez están más presentes en nuestras vidas. Hace poco, para conseguir una imagen aérea necesitabas un helicóptero, un piloto, una cámara y mucho dinero. Hoy en día cualquiera puede disponer en mayor o menor medida de estos aparatos.

Existen desde versiones militares extremadamente caras (pero más baratas que un caza desde luego) hasta juguetes que puede manejar cualquier niño. Pero entre los dos extremos existe un amplio abanico de dispositivos y aplicaciones para todos los gustos y necesidades.

Vigilancia diaria

En infraestructuras de agua pueden ser muy útiles, sobre todo las que se extienden por mucha extensión como los embalses o las que recorren muchos kilómetros como las conducciones de agua o los trasvases, habitualmente por zonas poco accesibles.

Imaginamos poder controlar todo el embalse de La Serena, con una extensión de casi 14.000 hectáreas (13.929 Ha para ser exactos, el más extenso de España) sin levantarse de la silla y en poco tiempo. O controlar la seguridad y el buen mantenimiento del trasvase Tajo-Segura con sus 292 km de longitud. La eficiencia que aporta un dron a estas tareas es innegable.

Momentos de crisis

Un dron puede llegar donde nadie puede o sería muy peligroso hacerlo y nos puede aportar una información esencial para evitar muchos daños y situaciones peligrosas.

Un claro ejemplo lo tuvimos el año pasado con la crisis de la presa de Oroville en EEUU. Momentos después de empezar todo ya teníamos imágenes de lo que estaba sucediendo que no solo servían para abrir telediarios, sino que servían a los ingenieros para evaluar los daños y tomar medidas. Poder acercarse sin ningún peligro a las zonas más conflictivas les permitió sin duda tomar mejores decisiones.

Drones especiales

Pero nadie hay dicho que un dron tenga que volar, o no exclusivamente. También existen drones submarinos y últimamente se están desarrollando drones anfibios. Estos drones serán capaces de llegar volando por ejemplo a cualquier punto de un lago, embalse o a una balsa de riego, sumergirse, tomar imágenes, incluso muestras de agua y volver volando en poco tiempo.

Existen varios desarrollos de este tipo de dron, como por ejemplo el Looncopter:

Aplicaciones móviles

Todo el mundo lleva un móvil encima por lo que las aplicaciones son una buena herramienta para la seguridad y la higiene en el trabajo en las infraestructuras del agua.

Algunas como los luxómetros (miden la intensidad lumínica) o sonómetros (miden el nivel de ruido) pueden alertar en un primer momento de la existencia de zonas inseguras por una falta de iluminación o un exceso de ruido. Si bien es cierto que después deben hacerse mediciones con aparatos más precisos para la implantación de las medidas correctoras adecuadas.

Una App bastante curiosa y que podría a priori ser muy útil es la llamada “aplicación de hombre muerto”. Aunque su nombre es bastante impactante la describe muy bien. El móvil registra constantemente el movimiento y la verticalidad para poder detectar posibles caídas o accidentes. Especialmente indicado para personas que trabajan en solitario sin compañeros que puedan darse cuenta rápidamente del incidente y dar la alarma.



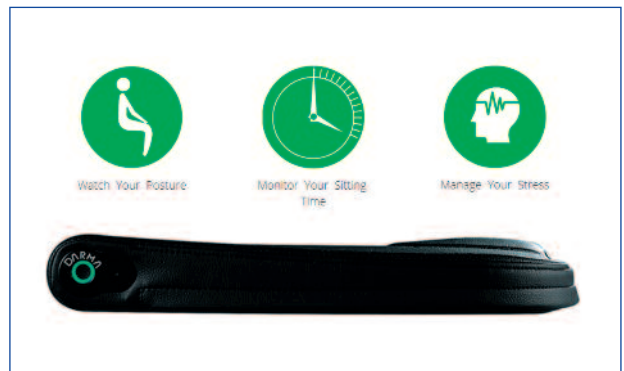
Funcionamiento de la aplicación Ecommunicator.

Existe otra aplicación que te permite hacer cosas tan sorprendentes como poder acceder a cualquier emplazamiento de una instalación o evitar que una persona acceda, incluso te avisa si entras en una zona en la que se requiere algún elemento de protección como el casco o el arnés.

¿Y en la oficina?

La verdad es que hoy en día muchos nos pasamos gran parte del día delante del ordenador y esta actividad tampoco está exenta de peligros. Según la Sociedad Española de Cirugía Vertebral y Medular el 50 % de la bajas laborales están relacionadas con problemas de espalda y muchos de ellos se causan en la oficina.

Dolores de espalda, contracturas, tendinitis, artrosis, e incluso problemas más graves como las hernias discales son problemas habituales al trabajar delante del ordenador y la tecnología también puede ayudarnos a evitarlo. Incluso pueden disminuir nuestro estrés o al menos eso promete este cojín desarrollado por la empresa Darma.



El cojín monitoriza tu postura, cuanto tiempo permaneces sentado y tu constantes vitales. Conectado a una aplicación instalada en tu teléfono móvil, te avisa de una mala postura, si es momento de levantarte, relajarte cinco minutos y hasta te propone una serie de estiramientos.

Fuente: <https://www.iagua.es/noticias/locken>



ACTIVIDADES I.A.S.

NOVIEMBRE - DICIEMBRE 2021

NOTICIAS
I.A.S.

CURSO DE AUTOELEVADORES

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



Noviembre:

- 01, 02 y 17 de Noviembre - NEA TEXTIL S.A en su Planta de Bella Vista en la Provincia de Corrientes
- 10,11,12,16,17 ,18 y 24 de Noviembre - Masterfoods Argentina Ltd. en su Planta de Mercedes, en la Provincia de Buenos Aires
- 11 y 15 de Noviembre - Plataformas Elevadoras de Personas en Johnson & Johnson S.A.C.E.Y. - en su Planta de Pilar en la Provincia de Bs. As.
- 23 de Noviembre - Cimet S.A., en su Planta de José León Suárez, en la Provincia de Bs. As.
- 24 de Noviembre - Cencosud S.A. en su local de Easy en Caseros, en la Provincia de Buenos Aires
- 23 y 24 de Noviembre - Plataformas Elevadoras de Personas en Gerdau S.A en su Planta de Rosario, en la Provincia de Santa Fe
- 30 de Noviembre - Gerdau S.A. en su Planta de Rosario, en la Provincia de Santa Fe

Diciembre:

- 01 Diciembre - Gerdau S.A. en su Planta de Rosario, en la Provincia de Santa Fe
- 02 Diciembre - Cimet S.A. en su Planta de Quilmes, en la Provincia de Buenos Aires
- 06, 07,09 y 10 Diciembre - ABB S.A., S.A.U. en su Planta de Esteban Echeverría, en la Provincia de Buenos Aires
- 10 y 15 de Diciembre - Cencosud S.A. en su Planta de San Miguel, en la Provincia de Bs. As.
- 14 y 17 de Diciembre - Cencosud S.A. en su local de Don Torcuato, en la Provincia de Bs. As.

JORNADAS DE SALUD OCUPACIONAL

El Dr. Jorge Gabriel Cutuli fue invitado a formar parte de la mesa Cabeceira de las 25° Jornadas de Salud Ocupacional de la SMTBA, que se realizaron en forma presencial y virtual, con prestigiosos especialistas de la Medicina del Trabajo Las mismas se llevaron a cabo los días 2 y 3 de diciembre del corriente año, en el Hotel Scala, situado en Bernardo de Irigoyen 740, C.A.B.A.



XI CONGRESO INTERNACIONAL Y XV NACIONAL DE ERGONOMIA Y PSICOSOCIOLOGIA

El Dr. Jorge Gabriel Cutuli participó como invitado, con otros especialistas de Latinoamérica, por parte del Profesor F. Javier Llaneza Presidente de AEE / PREVERAS, en forma virtual en el XI Congreso Internacional y XV Congreso Nacional de Ergonomía y Psicología que se desarrolló en Gijón (Asturias), España, noviembre de 2021 e impartió la conferencia: “Psicología y formación de especialistas”.





CURSOS VIRTUALES DICTADOS POR EL I.A.S.

Noviembre - Diciembre 2021

FECHA	CURSO	DOCENTE
03-nov	CURSO VIRTUAL I.A.S. "PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS EN COCINAS Y FREIDORAS INDUSTRIALES"	Lic. Lestón Carlos Alberto
08-nov	CURSO VIRTUAL I.A.S. SOBRE "SISTEMAS DE ROCIADORES Y SISTEMAS DE ESPUMAS"	Lic. Lestón Carlos Alberto
17-nov	CURSO VIRTUAL I.A.S. SOBRE FUNDAMENTOS DE LA PROTECCIÓN PASIVA CONTRA INCENDIOS	Lic. Lestón Carlos Alberto
23-nov	CURSO VIRTUAL I.A.S. "CONDUCCIÓN PREVENTIVA SOBRE BICICLETAS Y CICLISTAS"	Lic. Amato Monica Cecilia
14-dic	SEMINARIO VIRTUAL I.A.S. SOBRE MÉTODO CoPsoQ-Ar - RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	Equipo de trabajo Univ. Avellaneda

3º CONGRESO NACIONAL DE ERGONOMÍA

El Dr. Jorge Gabriel Cutuli fue invitado a participar como disertante en el 3º CONGRESO NACIONAL DE ERGONOMÍA, "El desarrollo de la ergonomía", en la ciudad de Rosario, Santa Fe, el día 26 de noviembre de 2021, con el tema: "Los ejes de trabajo, revisiones y colaboraciones institucionales", que se realizaron de manera presencial y virtual. Los objetivos de las jornadas fueron la permanente actualización en temas de ergonomía, el análisis de la situación de la disciplina, nuevos desafíos y la entrega de las primeras certificaciones IRAM a profesionales especializados en Ergonomía.



RADIO CULTURA

El 16 de Noviembre junto al Dr. Gabriel Cutuli, Presidente de IAS | Instituto Argentino de Seguridad * se revivieron los momentos más importantes del XI Congreso Internacional & XV Nacional de Ergonomía y Psicología que se llevo a cabo en Gijón, Asturias, 11 y 12 de Noviembre y anunciaremos la edición 2022.

También el Dr. Gabriel Cutuli * nos habló sobre las ofertas formativas como Tecnicaturas Seguridad e Higiene, RRHH, Gestión Ambiental y Diplomaturas y Bolsa de Trabajo.



DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN

11 y 18 de Noviembre: Se realizaron dos Cursos virtuales sobre: Corte - Soldadura - Gases Comprimidos - Espacios Confinados, modalidad In-Company, organizado por BIOMAS S.A., estuvieron a cargo del Lic. Carlos Alberto Lestón.

19 de Noviembre: Se realizó el Curso virtual sobre R.C.P. y Primeros Auxilios - DEA, modalidad In-Company, organizado por el Gimnasio ALW AYS CLUB, estuvo a cargo del Ing. Osvaldo Martínez.

24 y 25 de Noviembre: Se realizó el Curso sobre Manejo Defensivo y Conducción Preventiva, modalidad Presencial e In-Company, organizado por la Central Hidroeléctrica Yacretá, en su Planta de Corrientes, estuvo a cargo del Ing. Fabián Ponce.

CIERRE DE AÑO

Por último, se realizó una reunión respetando los protocolos pertinentes de fin de año con autoridades, profesores y personal del IAS, el día 16 de Diciembre, para cerrar el año y brindar por un futuro mejor, con salud y esperanza, pero sobre todo reafirmando los ideales de la preservación de vidas y de bienes.



El IAS, agradece a la Comisión directiva, a todo su personal, a los profesores, a los Asociados, a los alumnos y a todos los relacionados que nos acompañaron en este año, esperando volver a encontrarnos en un futuro muy cercano.



ULTIMA TECNOLOGIA ENCAPSULADORA PARA EL CONTROL DE RIESGOS E INCENDIOS

- ◆ Inertización de combustibles y todo tipo de hidrocarburos
- ◆ Encapsulador de líquidos, polvos y vapores inflamables
- ◆ Desgasificación de tanques y limpieza industrial
- ◆ Remediación del medio ambiente afectado



CUMPLE CON
LA NFPA 18A





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.

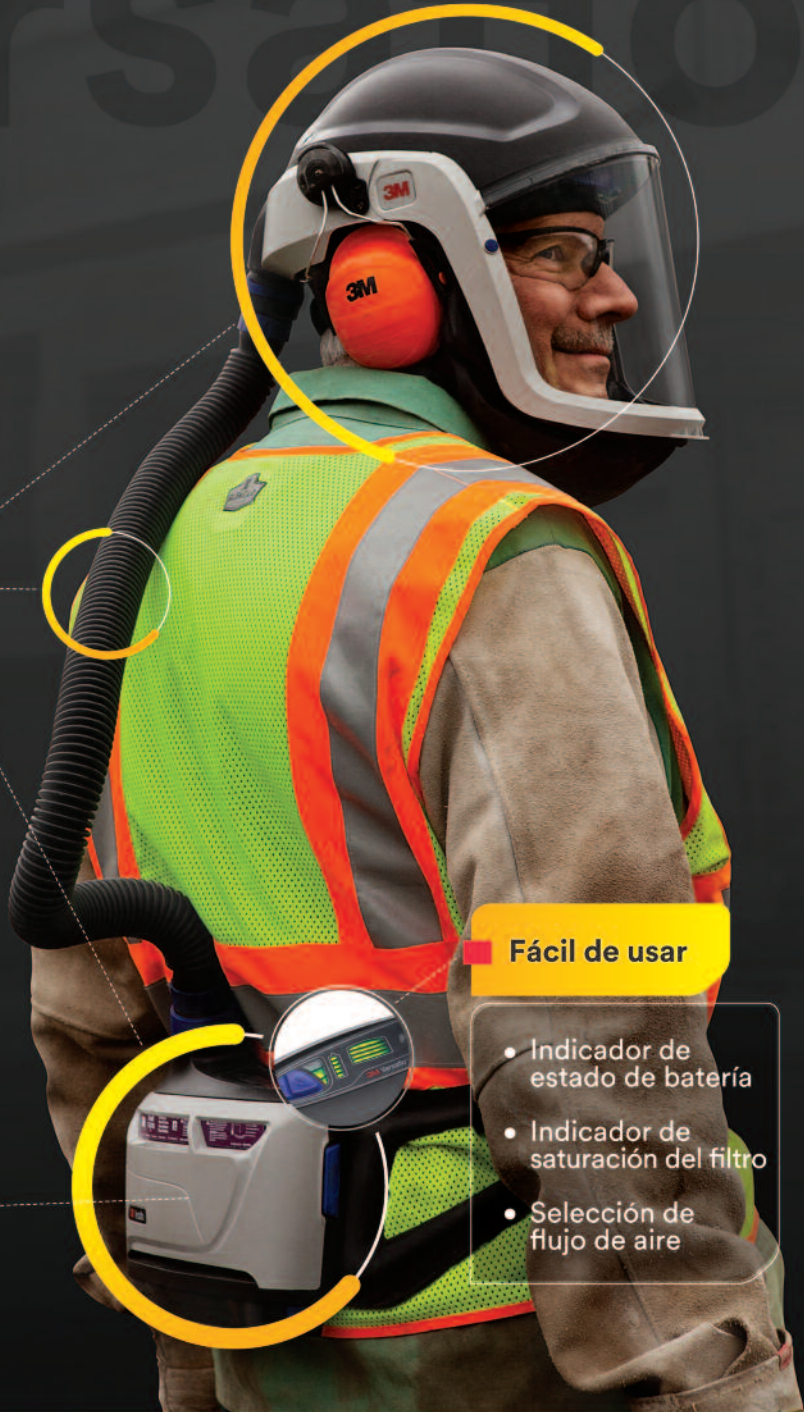
- Pieza facial
- Tubo de respiración
- Unidad turbo

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