



FACILITY
MAGAZINE

I S S N 1 6 6 6 - 3 4 4 6

ARGENTINA PESO (ARS) \$ 12 · BRAZIL \$ 12 · CHILE \$ 2,400
COLOMBIA \$ 11 · MEXICO \$ 43 · PERU \$ 14 · ESTADOS
UNIDOS US\$ 4 · VENEZUELA \$ 6,400 · URUGUAY \$120

Nº 21

LAS NUEVAS OFICINAS DE IRON MOUNTAIN

■ LOS NUEVOS TRABAJOS

■ LA ILUMINACIÓN Y EL
CONFORT VISUAL

■ EVALUACIÓN DE PROVEEDORES
¿UNA FORMALIDAD O UNA NECESIDAD?

■ EL FACTOR HUMANO
ASPECTOS SOCIALES DE LA SINIESTRALIDAD
(PARTE 1)

PROJECT MANAGEMENT + FACILITY MANAGEMENT + MAINTENANCE + BROKERAGE



U.S. Equities Realty
Redefiniendo el Concepto del Real Estate

U.S. Equities Realty

DALUX®

ENERGIA · DATOS · COMUNICACIONES S.A.

Redes de Datos · Categorías 5 y 6

Cableado Estructurado

Fibras Ópticas

Sistemas de Energía

Proyecto y Montaje de DATA CENTERS

Soluciones Integrales de Conectividad

**SYSTIMAX®
SOLUTIONS**

Lavalle 730 5º (C1047AAP) Capital Federal
Tel. Fax: 4322.0913 (Rotativa)
E-mail: dalux@dalux.com.ar



EDITORIAL

El edificio de oficinas es, probablemente, la tipología más importante del siglo XX. De la misma manera en que las fábricas fueron el símbolo de la industrialización a principios del siglo XIX, la oficina es el edificio dominante en las ciudades contemporáneas; y no sólo como emblema del poder económico de las corporaciones -catedral y palacio de la era globalizada-, sino porque alberga a más de la mitad de la población económicamente activa.

Estos edificios se han convertido, en los últimos años, en el escenario de grandes transformaciones. Los cambios que se han registrado en los medios de producción (el desplazamiento desde la producción industrial masiva hacia el trabajo de utilización intensiva del conocimiento y los servicios), ha impuesto el imperativo de operar con más flexibilidad y ha influido considerablemente en las formas de trabajar. El espacio de la oficina, por lo tanto, ha tenido que adaptarse a ello: se ha convertido en un territorio que puede cambiar de acuerdo con las distintas necesidades, con trabajadores que no tienen un horario fijo, ni áreas específicas, y que se reconfigura constantemente. Nuevos conceptos de oficinas inundan el mercado.

En un momento así, en el que todo está cambiando por los avances tecnológicos y las nuevas formas de trabajo, es cuando se hace más necesario aglutinar bajo un solo paraguas la gestión del entorno laboral. Un planteamiento rigurosamente profesional del rol del Facility Manager redundará en beneficios innegables para la empresa: desde la reducción de costos operativos y de servicios, y el incremento del valor de los activos y la adecuación y optimización del espacio, hasta la mejora de la gestión de la documentación y el diseño de soluciones a medida, dentro de la estrategia global de la empresa.

Víctor Feingold
Arquitecto
Director FM

LOS NUEVOS TRABAJOS



12



LA ILUMINACIÓN Y
EL CONFORT VISUAL

6

EL FACTOR HUMANO
ASPECTOS SOCIALES DE LA
SINIESTRALIDAD
(PARTE 1)



EVALUACIÓN DE PROVEEDORES
¿UNA FORMALIDAD O UNA NECESIDAD?

28



36

STAFF

Editor

Victor Feingold, Arquitecto

Coordinación Editorial

Marisa Gisbert, Arquitecta
mgisbert@facilitymagazine.com.ar

Diseño

Estudio Enero
Romina Pavia y Marisa Rulli

Publicidad

Cecilia Berasay
cberasay@facilitymagazine.com.ar
15-5175-0319
Alicia Feingold
afeingold@facilitymagazine.com.ar
15-5048-2721 / 4554-6554

Fotografía e ilustración
Producción FM

Corrección

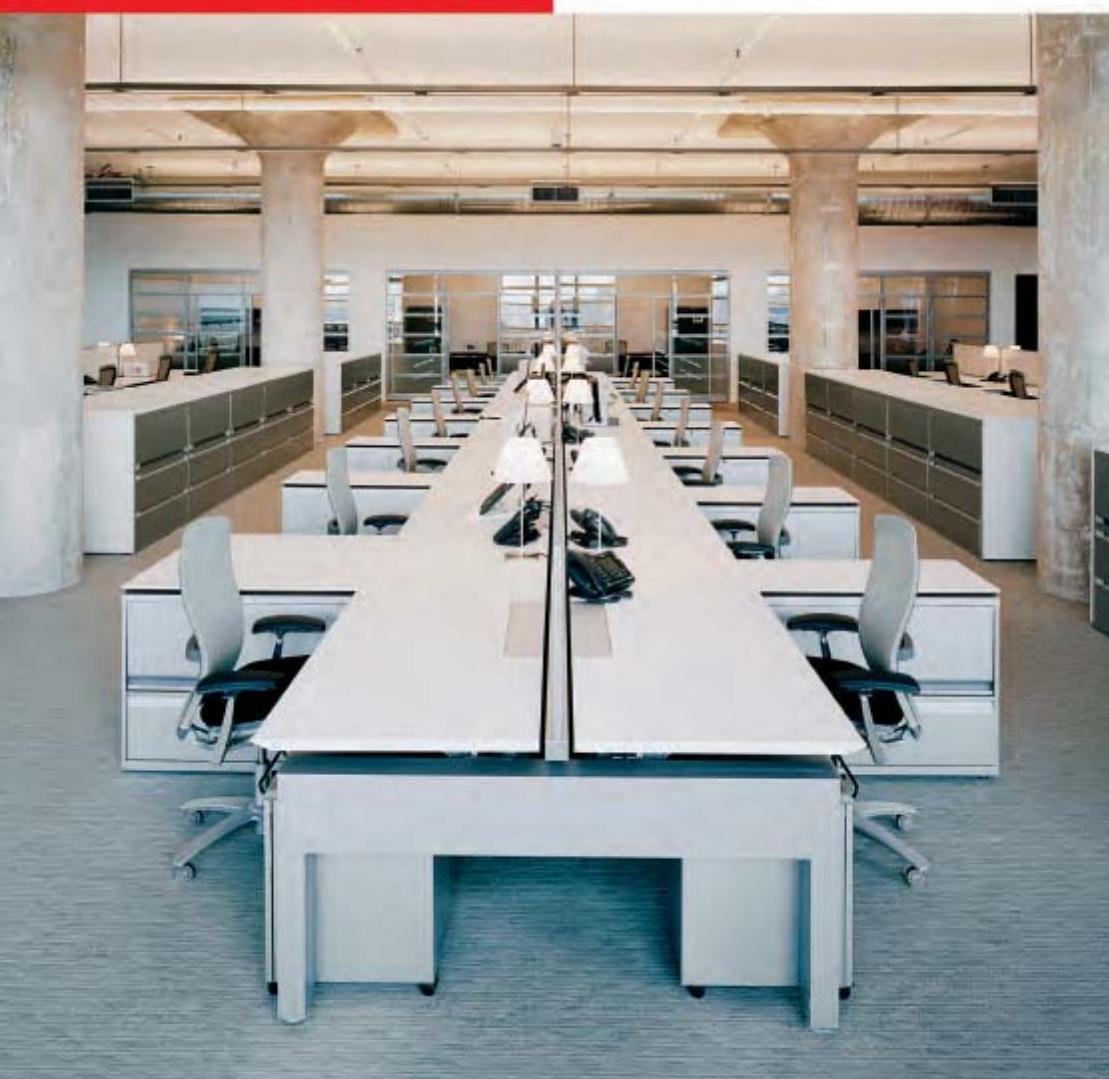
Patricia Odriozola

Facility Magazine es una publicación de
CONTRACT RENT S.A. Tucumán 117 - 7º piso
Buenos Aires, Argentina. Telefax: +54 (11) 4516-0722
info@facilitymagazine.com.ar - ISSN 1666-3446
Registro de la Propiedad Intelectual en trámite.
Todos los derechos reservados.

Prohibida su reproducción total o parcial.
Si bien los editores seleccionan el material presentado, las
notas firmadas reflejan de cualquier manera la opinión de
los autores sobre los temas tratados, por lo que su publicación
no significa aceptación plena por parte de la revista
de todo o parte de lo expuesto.

La responsabilidad por el contenido de los avisos
publicitarios corre por cuenta de los respectivos
anunciantes.
info@facilitymagazine.com.ar

autostrada



interieur formaKnoll

AGSI 2006: Encuentro de tecnología y negocios

Del 19 al 20 de octubre tendrá lugar en el Hotel Sheraton Libertador, sito en Av. Córdoba 690, AGSI 2006 Encuentro de Tecnología y Negocios. El evento está dirigido a CIO's y segundas líneas, líderes de proyectos, analistas funcionales, ejecutivos de empresas, consultores, estudiantes y jóvenes profesionales de carreras de tecnología y negocios. Algunos de los temas que se tratarán en el encuentro son: Exitos y dificultades en la implantación de una solución de Business Intelligence, Tendencias tecnológicas para los próximos años, La conectividad y su impacto en los negocios, El costo de evitar los fraudes, Etica en la administración de las tecnologías de la información, etc. Organiza la Asociación de Graduados de Sistemas de la Información.

Más información: Teléfono: 4511-3300 / www.worktec.com.ar / jornadas06@agsi.org.ar

XVII Congreso Latinoamericano de Arquitectura e Ingeniería Hospitalaria

Entre los días 10 y 14 de octubre, tendrá lugar en el Centro Cultural Borges, calle Viamonte esquina San Martín, el XVII Congreso Latinoamericano de Arquitectura e Ingeniería Hospitalaria. Bajo el lema "Salud, recurso físico y calidad", se analizarán los alcances del recurso físico en salud, su aporte a la calidad en la atención médica, su eficiencia e imagen institucional. El encuentro está dirigido a arquitectos, ingenieros, bioingenieros, médicos, sanitarios, antropólogos, sociólogos, economistas, administradores, especialistas en seguridad e higiene, y profesionales interesados en la problemática de la salud. Organiza la Asociación Argentina de Arquitectura e Ingeniería Hospitalaria.

Más información: Teléfono: 4383-9084 / www.aadaih.com.ar / info@aadaih.com.ar

Nueva división integral de Sonex

Sonex S.A. anunció que ha entrado en funcionamiento la nueva División para la Construcción y la Industria, con servicios integrales para herrería en obra y carpintería metálica, aislantes térmicos, puertas de seguridad, construcción en seco y diseño arquitectónico. Sonex es la empresa argentina que lidera el mercado de las soluciones acústicas y antivibratorias. Cuenta con 30 años de trayectoria, un fluido comercio exterior, filiales en EE.UU. y en Colombia, y representantes en casi todo el país.

Más información: Teléfono: 4443-5552 / www.sonex.com.ar / tecnica@sonex.com.ar

Placas ignífugas

Sonoflex Argentina, empresa especializada en confort acústico, anunció la aprobación de la verificación requerida por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para el control de pinturas, materiales ignífugos, telas y varios. El ensayo, a cargo de la División Química de la Dirección General de Defensa y Protección al Consumidor, se realizó sobre un total de 6 muestras del producto Class 1. Las placas se sometieron a la acción de las llamas calibradas de un soplete a gas y aire, comprobando que el producto soporta la llama del soplete sin producir ignición. Por lo tanto, el material ensayado cumple una acción efectiva como inhibidor de llama. Sonoflex confirma así la calidad de sus productos, brindando mayor seguridad en su línea de ignífugos.

Más información: Teléfono: 4443-5012 / www.sonoflex.com



José Ramón Arean y Cia. S.A.

MATERIALES ELECTRICOS

Paraná 360 - C1017AAH
Buenos Aires - Argentina
mail: ventas@arean.com.ar
tel.: 011 4374 3444
fax: 011 4374 5667



- **Illuminación**
Luminarias - Lámparas
Equipos de Emergencia
- **Datos**
Conductores UTP - Cajas de piso
Cable canal
- **Energía**
Tableros - Conductores
Canalización



LECTORES

CAMPÀÑA DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS

Para que todos nuestros suscriptores reciban puntualmente la revista y puedan acceder a la mejor información de FM, necesitamos que actualicen sus datos. Pueden hacerlo directamente en nuestro sitio web

WWW.FACILITYMAGAZINE.COM.AR

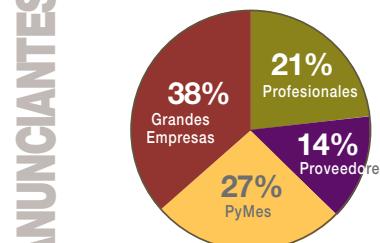
en el link 'suscripciones'. O comunicarse con nosotros a través de cualquiera de las siguientes opciones:

INFO@FACILITYMAGAZINE.COM.AR

Telefónicamente al 4516-0722 de lunes a viernes de 9.00 a 18.00 hs.
Vía fax al 4516-0722

■ Nombre:	Provincia:
Apellido:	País:
Empresa:	E-Mail:
Cargo:	Tel/Fax:
Profesión:	Tipo de Actividad de su empresa:
Domicilio:	Principal Producto
Código Postal:	o Servicio:
Localidad:	Cantidad de Empleados:

ANUNCIANTES



¿Quiénes son los lectores de FM?

- Grandes Empresas que contratan productos y servicios de FM
- PyMes que contratan productos y servicios de FM
- Empresas proveedoras de productos y servicios de FM
- Profesionales



HUBERMAN Y ASOCIADOS
construcciones civiles - instalaciones industriales

- Atención personalizada, profesionalismo, control de avance y estándares de calidad nos definen como solución para nuestros clientes.
- Mas de 25 años de trayectoria avalan nuestra experiencia.

Av. San Juan 1950 11°E - (C 1212 AAO)
Tel. /Fax: 5411 4304 8510 / 4304 2888
www.hubermanyassociados.com.ar

LOS NUEVOS TRABAJOS

En el presente artículo se resume un informe sobre las repercusiones para la seguridad y la salud de las personas, de los cambios en las relaciones contractuales y las condiciones de trabajo. Sobre la base de la investigación actual y el dictamen de expertos, aborda las tendencias en las relaciones contractuales, las repercusiones que tienen para los riesgos de seguridad y salud laboral y los retos para su prevención, como así también las repercusiones para la investigación en el futuro.

6

7

Tendencias: flexibilidad y descentralización

La principal influencia sobre los tipos de contratos utilizados en el mundo laboral la han ejercido los cambios realizados, por un lado, en la producción -se ha registrado un desplazamiento desde la producción industrial masiva al trabajo de utilización intensiva del conocimiento y los servicios- y por el otro, en la organización del trabajo que ha impuesto el imperativo de operar con más flexibilidad -para satisfacer una demanda intensiva, por ejemplo- y ha influido considerablemente en los tipos de contratos utilizados por las organizaciones. Estas están más descentralizadas y utilizan "métodos de producción ligeros", introduciendo unos cambios cuyo resultado inmediato ha sido la reducción del personal en empleo directo.

En la actualidad, muchas empresas realizan en el seno



de la organización las funciones básicas y subcontratan las funciones auxiliares, lo cual da lugar a una cadena de proveedores y subcontratistas. Se ha vuelto así más compleja y menos estable la manera de operar de las empresas y también de cooperar entre ellas.

Los contratos de trabajo y las descripciones de puestos son ahora más inestables. Las empresas hacen un mayor uso de contratos a corto plazo, utilizan personal temporario, autónomos o personas en régimen de autoempleo. Los trabajadores, cada vez más, tienen que ocuparse de múltiples tareas. Algunas relaciones contractuales se han vuelto más informales. Se utilizan más trabajadores a tiempo parcial, en su mayor parte mujeres. Las nuevas tecnologías también pueden influir en la forma de empleo, por ejemplo creando más posibilidades para que la gente trabaje desde su hogar en régimen de autoempleo.



Un producto HunterDouglas

PROFESIONALES EN
CORTINAS

LEVAL

R. de Velasco 517, C1414AQK Bs. As. / tel 4854.4520 / leval@leval.com.ar / www.leval.com.ar

HAWORTH
change by design

office manifesto
innovación y flexibilidad

Tel.(5411) 4773 1500 - Cel.15 5428 9500
Humboldt 2160 - Palermo Hollywood
C1425FUB - Buenos Aires - Argentina
www.officemanifesto.com
www.haworth.com
manifesto@fibertel.com.ar



Repercusiones para la seguridad y la salud

Aunque los cambios organizativos pueden proporcionar oportunidades de mejorar la SST, el informe se centra en la posible repercusión negativa y las medidas para evitarla. Los cambios mencionados en la forma en que las organizaciones contratan al personal y los servicios pueden tener diversos efectos sobre la SST, como por ejemplo:

- Puede haber una reducción de los conocimientos y de la competencia en materia de SST en el seno de la organización.
- Los trabajadores temporarios (y en cierta medida los trabajadores a tiempo parcial) pueden estar menos informados sobre los posibles riesgos y tener menos oportunidades para llegar a comprenderlos bien.
- Aunque los empleados con contratos permanentes o indefinidos se enfrentan habitualmente a superiores demandas en el empleo, los empleados no permanentes tienen menos control sobre su trabajo. Estas son cuestiones relacionadas con el estrés.
- Los subcontratistas son presionados a trabajar dentro de plazos muy cortos para satisfacer los propios calendarios de producción ya cortos de sus clientes.



Para nosotros cada pedido es una urgencia.

Administración central - Av. del Libertador 238, Vicente López, Buenos Aires - Tel: (011) 4837-5028/52 - www.totaline.com.ar

TOTALINE

Aire Acondicionado y Refrigeración.

Vení a conocer tu próximo proyecto

Esa oficina que te imaginaste ya se estrenó en el nuevo Showroom de Giuliani.



CATAS CHILE



CITEMA

CODAREC

Giuliani

Concerte su cita llamanando al (54.11) 4302.1065 o escribiendo a baires@evg.com.ar

Fábrica de muebles para oficinas
www.giuliani.com.ar | info@evg.com.ar



Se han documentado dos importantes efectos adversos sobre las condiciones de trabajo para los contratos temporarios, de corta duración, y la subcontratación.

Se ha probado una tasa de accidentes superior en el trabajo por cuenta de agencias de trabajo temporal. Si bien esto es difícil de verificar mediante datos cuantitativos, con frecuencia los estudios de caso muestran una transferencia de los riesgos a los empleados no permanentes y a los subcontratistas, quienes tienen menor protección y/o conocimientos para hacer frente a estos riesgos. También se ha registrado una relación entre las malas condiciones ergonómicas y los contratos no permanentes, pero esta relación podría explicarse también por diferencias de edad, ocupación y sector. Tanto los estudios de caso como los datos cuantitativos muestran una división de la mano de obra sobre la base de diferencias en las condiciones contractuales del

empleo (es decir, horario de trabajo, inseguridad en el puesto, cualificaciones). En general, los trabajadores no permanentes y a tiempo parcial tienen una menor seguridad, menos control sobre su horario, menos perspectivas profesionales, menos acceso a la formación y realizan tareas menos cualificadas.

Estos factores pueden dar lugar a un mayor estrés de origen laboral. Esta cuestión, la formación y el desarrollo de aptitudes, plantea un problema adicional. La formación permanente y el desarrollo de cualificaciones es importante, no sólo para desempeñar el propio empleo, sino también para hacer frente al cambio de la organización y los riesgos en el trabajo. Estos problemas tienen además una dimensión asociada al género, pues en general las mujeres constituyen una proporción mayoritaria entre los que ocupan empleos no permanentes y a tiempo parcial.

Tendencias actuales

- Incremento del autoempleo. Parece reducirse la distinción entre empleados y autoempleados.
- Menor uso de contratos permanentes o de duración indefinida, aumento de los contratos a plazo fijo o breve, y mayor uso de contratos con agencias temporarias. Sin embargo, la mayoría de los puestos están bajo contratos permanentes o de duración indefinida. En la actualidad, el porcentaje de empleados de la UE con empleo no permanente parece haberse estabilizado en menos del 15% del conjunto de la masa laboral.
- Incremento del empleo mediante agencias de trabajo temporal, pero que aún no supera el 2% del empleo total.
- Continuo aumento del trabajo a tiempo parcial. En 2000, más de la cuarta parte de los empleados en la UE trabajaba menos de 25 horas a la semana, y más del 40% eran mujeres.



**VOLQUETES Y VOLQUETINES
PARA LA CONSTRUCCION
ECO-VOL s.a.**

F. BILBAO 4825 CAP. FED. 4683 3300 4683 8303

Los retos para la prevención

Todos los cambios descriptos representan otros tantos retos para la prevención en materia de SST, tanto en las organizaciones como para las autoridades de SST. Entre las medidas para afrontar estos retos figuran las siguientes:

- Formas efectivas de abordar e integrar la SST en la gestión de situaciones contractuales complejas.
- Cooperación y comunicación efectiva entre las diversas partes involucradas en la subcontratación para gestionar los riesgos de SST.
- Compensación de cualquier pérdida de conocimientos de SST en el seno de la organización
- Métodos para asegurar que los trabajadores temporarios y de agencias de trabajo temporal tengan suficientes conocimientos e instrucción, y sean conscientes de los riesgos y conozcan su prevención. Deberían tener presentes los procedimientos a seguir.

Muchas pequeñas y medianas empresas y personas en régimen de autoempleo trabajan como subcontratistas para empresas mayores. Las empresas pequeñas tienen índices de accidentabilidad superiores a las grandes organizaciones. A menudo las organizaciones mayores para las que trabajan tienen mayores recursos y están más organizadas para gestionar la SST. Un reto consiste en animar a las grandes organizaciones a cooperar de manera efectiva con sus contratistas menores, lo que se traduce en incorporar la SST en los procesos de licitación y gestión de contratos; animar a las grandes empresas a compartir con sus contratistas sus recursos en materia de SST comunes en el marco de su relación contractual. Por ejemplo, que las organizaciones mayores proporcionen formación a los contratistas antes de que se incorporen a sus instalaciones.

des organizaciones. A menudo las organizaciones mayores para las que trabajan tienen mayores recursos y están más organizadas para gestionar la SST. Un reto consiste en animar a las grandes organizaciones a cooperar de manera efectiva con sus contratistas menores, lo que se traduce en incorporar la SST en los procesos de licitación y gestión de contratos; animar a las grandes empresas a compartir con sus contratistas sus recursos en materia de SST comunes en el marco de su relación contractual. Por ejemplo, que las organizaciones mayores proporcionen formación a los contratistas antes de que se incorporen a sus instalaciones.

Futuras necesidades de investigación

Se sugieren diversos ámbitos para nuevos estudios, como por ejemplo:

- Los efectos a largo plazo de la inseguridad en el empleo.
- La reducción del tamaño de las empresas y la subcontratación.
- Los factores relacionados con el género.
- Las medidas de éxito, incluida la SST en las diferentes modalidades de relación contractual.

El cambio y sus posibles repercusiones

El cambio de la organización del trabajo

La velocidad del cambio y la complejidad de la organización del trabajo pueden dar la sensación de perder el control sobre la propia vida o trabajo provocando la sensación de que 'nada es permanente'. Asimismo, la inseguridad puede ir más allá de los límites entre los trabajadores 'permanentes' y 'temporarios'. El aumento de la presión del tiempo y la intensificación del trabajo tienen una repercusión similar.

El cambio de las relaciones contractuales

- Transferencia de riesgos a empleados no permanentes o subcontratistas.
- Los índices de accidentabilidad entre los trabajadores de agencias de trabajo temporal son más elevados, probablemente debido a su menor experiencia y formación.
- Los empleados con contratos de corta duración están expuestos a peores condiciones ergonómicas que los empleados con contratos indefinidos, pero estas diferencias también podrían explicarse por diferencias de edad, ocupación o sector.
- Los empleados con contrato temporal o a plazo fijo tienen menos acceso a la formación (incluida la formación en SST), tienen menos control sobre su tiempo de trabajo, y también menos perspectivas profesionales. Estos factores pueden contribuir al estrés de origen laboral.
- Está menos claro el efecto del trabajo a tiempo parcial sobre la SST, pero estos trabajadores pueden tener menos acceso a la formación y tareas menos cualificadas.
- Existen diferencias relacionadas con el género en las relaciones contractuales, como así también en los efectos sobre la salud.

Fuente: Informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo "Research on New Forms of Contractual Relationships and the Implications for Occupational Safety and Health".

LA ILUMINACIÓN y el confort visual

Los seres humanos dependemos de la visión, confiamos más en la vista que en cualquiera de los otros sentidos y contamos con ella, entre otras cosas, para aprender y para realizar nuestro trabajo. Para que estas actividades puedan desarrollarse de una forma eficaz, es preciso que la luz (característica ambiental) y la visión (característica personal) se complementen, ya que se considera que el 50% de la información sensorial que recibimos es de tipo visual, es decir, que tiene como origen primario la luz. Por lo cual, es fácil inferir que cualquier interferencia con nuestra visión normal tendrá su costo, y si estas condiciones se prolongan en el tiempo, su efecto puede ser acumulativo y ocasionar estrés, problemas de salud, insatisfacción y disminución de la productividad.

12

Soluciones de Tecnología Audiovisual

Especialistas en el Diseño e Instalación de salas de reuniones corporativas.

✓ Proyectores ✓ Pantallas ✓ Video Conferencia ✓ Audio Pro ✓ Conectividad ✓ Automatización

5353-1110 • www.proyecciones.net
PROYECCIONES DIGITALES

Av. Corrientes 1386, Piso 11º, Of. 1102
C1043ABN C.A.B.A. • info@proyecciones.net



Representante oficial en Argentina de la tecnología modular

Carlos Pellegrini 3750 - B1824QOH - Valentin Alsina - Tel. 4001-1200 - Fax: 4001-1299

info@meller.com.ar - www.meller.com.ar

Análisis ergonómico y características de una iluminación funcional

Una iluminación correcta es aquella que permite distinguir las formas, los colores, los objetos en movimiento y apreciar los relieves; y que permite que todo ello, además, se haga fácilmente y sin fatiga: es decir, que asegure permanentemente el confort visual. El análisis ergonómico de la iluminación de un puesto o zona de trabajo, pasa por tener en cuenta los siguientes condicionantes:

1. Condicionantes del observador

Dentro de este factor analizaremos la capacidad visual y la edad.

La capacidad visual de una persona viene determinada por las facultades más importantes del ojo, que son las siguientes: la agudeza visual, la sensibilidad al contraste y la rapidez de percepción.

2. Condicionantes del entorno

Dentro de los condicionantes del entorno se analizarán: dimensiones, colores, forma, función y textura.

3. Condicionantes de la tarea

Los condicionantes de la tarea que deben tenerse en

cuenta para una correcta iluminación son: las dimensiones de los objetos a observar o manipular, el contraste y la dificultad de la tarea (duración, velocidad de respuesta, etc.).

4. Condicionantes de la estructura

Se analizarán en este apartado los condicionantes inherentes a la estructura en función de la posición de los puntos de luz, la distribución lumínica (dispersa, concentrada), la tipología y diseño de los puntos de luz, el significado cultural del tipo de luz, y la relación luz natural - luz artificial.

Condiciones para el confort visual

Para asegurar el confort visual hay que tener en cuenta básicamente tres puntos, que, situados por orden de importancia, son: el nivel de iluminación, los deslumbramientos y el equilibrio de las luminancias.

En la Tabla 1 se muestra la definición de las magnitudes, las unidades y sus principales características, ya que para poder hablar de iluminación es preciso contar con la existencia de una fuente productora de luz y de un objeto a iluminar.



13

Magnitud	Unidad	Definición	Característica
FLUJO	Lumen	Flujo luminoso de la radiación monocromática de frecuencia 540 x 1012 Hertz y un flujo de energía radiante de 1/683 vatios.	Indica la potencia luminosa propia de una fuente.
INTENSIDAD LUMINOSA	Candela	Intensidad luminosa de una fuente puntual que emite un flujo luminoso de un lumen en un ángulo sólido de un estereoradián.	Indica la forma en que se distribuye en el espacio la luz emitida por una fuente.
NIVEL DE ILUMINACIÓN (iluminancia)	Lux	Flujo luminoso de un lumen que recibe una superficie de 1 m ² .	Es una magnitud característica del objeto iluminado, ya que indica la cantidad de luz que incide sobre una unidad de superficie del objeto, cuando es iluminado por una fuente de luz.
LUMINANCIA	Candela/m ²	Intensidad luminosa de una candela por unidad de superficie.	Es una característica propia del aspecto luminoso de una fuente de luz o de una superficie iluminada en una dirección dada. Es lo que produce en el órgano visual la sensación de claridad.

14
No obstante, no debemos olvidarnos de otro factor fundamental para conseguir un adecuado confort visual en los puestos de trabajo: el tipo de iluminación, natural o artificial. La iluminación de los locales de trabajo debe realizarse, siempre que no existan problemas de tipo técnico, con un aporte suficiente de luz natural, aunque ésta, por sí sola, no garantiza una iluminación correcta,

ya que varía en función del tiempo. Es preciso pues compensar su insuficiencia o ausencia con la luz artificial.

1. Nivel de iluminación

El nivel de iluminación óptimo para una tarea determinada corresponde al que da como resultado un mayor rendimiento con una mínima fatiga.

El nivel de iluminación de un puesto de trabajo se adaptará a la tarea a realizar y tendrá en cuenta la edad del trabajador, así como las condiciones reales en que se

debe realizar el trabajo.

Los valores mínimos de iluminación artificial se pueden ver en la Tabla 2:

Intensidad media de iluminación para diversas clases de tarea visual		
Clases de tarea visual	Iluminación sobre plano de trabajo (lux)	Ejemplos de tareas visuales
Visión ocasional solamente.	100	Para permitir movimientos seguros, por ej. en lugares de poco tránsito: salas de calderas, depósito de materiales voluminosos y otros.
Tareas intermitentes ordinarias y fáciles, con contrastes fuertes.	100 a 300	Trabajos simples, intermitentes y mecánicos: inspección general y contado de partes de stock, colocación de maquinaria pesada.
Tareas moderadamente críticas y prolongadas, con detalles medianos.	300 a 750	Trabajos medianos, mecánicos y manuales, inspección y montaje; trabajos comunes de oficina, tales como: lectura, escritura y archivo.
Tareas severas y prolongadas y de poco contraste.	750 a 1.500	Trabajos finos, mecánicos y manuales, montajes e inspección; pintura extrafina, sopleteado, costura de ropa oscura.
Tareas muy severas y prolongadas, con detalles minuciosos o muy poco contraste.	1.500 a 3.000	Montaje e inspección de mecanismos delicados, fabricación de herramientas y matrices; inspección con calibrador, trabajo de molienda fina.
	3.000	Trabajo fino de relojería y reparación.
Tareas excepcionales, difíciles o importantes.	5.000 a 10.000	Casos especiales, como por ejemplo: iluminación del campo operatorio en una sala de cirugía.

15
Tabla 2: Basada en la norma IRAM-AADL J 20-06

Grupo empresario que crece busca profesionales que quieran crecer.

Dalkia
YOUR ENERGY AND FACILITIES PARTNER



JEFES DE UNIDADES DE NEGOCIO (Ref.: JUN)

Su misión será la gestión integral de los servicios brindados por **Sadmitec** teniendo a cargo sus aspectos técnicos, administrativos y comerciales.

Requerimos profesionales de **Ingierencia** con una experiencia mínima de 3 años en actividades de gestión desarrollada en bancos, grandes edificios de oficinas, hoteles, sanatorios, shopping, supermercados, industrias o complejos equivalentes.

Se valorará entre otras la experiencia en creación y conducción de grupos de trabajo, el manejo de variables económico-financieras, contrataciones y herramientas de gestión.

Ofrecemos una excelente oportunidad para integrarse a un grupo de primera línea en expansión y con posibilidades de desarrollo profesional en el país y en el exterior, un excelente clima laboral y una remuneración acorde al expertise y a los resultados de la gestión, junto a otros beneficios.

Los interesados deberán enviar sus antecedentes, con foto, disponibilidad, referencia y pretensión salarial a casilla de mail:

rh@admitec.com.ar

www.dalkia.com

VEOLIA
ENVIRONMENT



AUNQUE NO TE DES CUENTA, SIEMPRE ESTAMOS.

Service Carrier no es un servicio técnico más, es el servicio técnico de maquinaria pesada de Carrier, es decir de la misma empresa que fabricó el equipo. Por eso es el único capaz de brindarle toda la confianza y la tranquilidad que usted necesita. Porque nadie conoce mejor a Carrier, que Carrier.

Carrier

Turn to the Experts

Service Carrier Argentina
Av. del Libertador 236
91058860 - Vicente López
Buenos Aires - Argentina
Tel. (011) 4837-5010 / 4837-5190 / 4837-5114
www.carrier.com.ar

Para obtener la iluminación precisa podemos recurrir a la iluminación localizada como complemento de la iluminación general, procurando que esta última sea en todas las zonas del local lo más uniforme posible, no dejando zonas por debajo del 75% de la iluminación media.

2. Deslumbramientos

Los brillos excesivos que pueden ocasionar molestias en la visión pueden estar motivados ya sea por la visión directa de la fuente de luz, o por la visión indirecta (reflejo) sobre una superficie reflectante.

El deslumbramiento debido a la visión directa de una ventana o una fuente de luz debe evitarse por ser una de las causas de incomodidad. Sin embargo, en el deslumbramiento debido a la visión directa de una ventana es aconsejable que, al protegerse, no se interrumpa la visión del exterior; se pueden utilizar desde cristales teñidos hasta persianas orientables.

El deslumbramiento motivado por las luminarias varía en función de su luminancia, sus dimensiones y la forma y situación dentro del campo visual. Las molestias ocasionadas, son tanto mayores cuanto:

- Mayor es la luminancia de la fuente de luz (es aconsejable no sobrepasar las 500 candelas/m²).
- Mayores son las dimensiones aparentes.
- El ángulo entre la horizontal del ojo y la fuente lumínosa es inferior a 30°.

Las iluminaciones localizadas son a menudo causa de deslumbramiento. Para eliminarlo se aconseja:

- Utilizar de lámparas que se adapten al reflector utilizado.
- Orientar correctamente las luminarias de forma que no puedan molestar ni al puesto de trabajo que iluminan, ni a los puestos de trabajo contiguos.

El deslumbramiento motivado por la reflexión de las fuentes de luz sobre superficies reflectantes -como el plano de trabajo, máquinas y ventanas-, disminuye la percepción visual y es causa de incomodidad, tanto más importante cuanta mayor luminancia tenga la fuente de luz.

Para reducir los efectos de deslumbramiento indirecto tenemos que eliminar los reflejos molestos utilizando superficies de trabajo mates, y asegurar una buena distribución de las luminarias.

3. Equilibrio de luminancias

El nivel de iluminación no es suficiente para asegurar el confort visual en una tarea. Es preciso además mantener un equilibrio entre la luminancia del objeto, y las correspondientes a las diferentes superficies incluidas dentro del campo visual.

Cuando en una tarea o plano de trabajo se utilice iluminación localizada de apoyo, ésta y la iluminación general tienen que guardar una relación para que el equilibrio de luminancias sea correcto.

Otro punto a considerar son los contrastes de luminancias entre el plano de trabajo y las paredes. Las posibles molestias se presentan como consecuencia de un desequilibrio entre la luminancia de la tarea y la de la pared frontal, ya que éstas delimitan, respectivamente,

los campos visuales de trabajo y reposo.

Cuando dentro de una actividad o tarea sean precisos los desplazamientos entre locales contiguos, los niveles de iluminación de los recorridos no variarán de forma brusca; para estas zonas de paso o locales adyacentes, el límite de confort se sitúa entre 1 y 5 para una variación de los niveles de iluminación. Así por ejemplo, si en una oficina o taller disponemos de 400 lux de iluminación media, en las zonas de paso o acceso ésta debe ser de 80 lux como mínimo.

El confort visual en el puesto de trabajo

La iluminación en los puestos de trabajo debe cumplir básicamente con los siguientes requisitos:

- La composición espectral de la luz debe ser adecuada a la tarea a realizar, de modo que permita observar o reproducir los colores en la medida que sea necesario.
- Debe evitarse el efecto estroboscópico.
- La iluminancia debe ser adecuada a la tarea a efectuar.
- Las fuentes de iluminación no deben producir deslumbramientos, ni directo ni reflejado.
- Para chequear los valores de iluminación en los diferentes puestos de trabajo, éstos se deben medir con un luxómetro calibrado.
- En todo establecimiento donde se realicen tareas en horarios nocturnos o que cuenten con lugares de trabajo que no reciban luz natural en horarios diurnos, debe instalarse un sistema de iluminación de emergencia. Este sistema no puede suministrar una iluminación menor de 30 luxes a 80 cm del suelo. A su vez, debe ponerse en servicio en el momento del corte de energía eléctrica

facilitando la evacuación del personal en caso necesario, e iluminando los lugares de riesgo.

• Apartado especial merecen, al hablar de confort visual, los trabajos que deben realizarse con monitores, ya que muchas de las condiciones de confort indicadas para los trabajos tradicionales, son difícilmente aplicables en la mayoría de las situaciones de puestos con pantallas. Una de las principales dificultades viene determinada por el hecho de que el operador debe realizar dos tipos de tareas: la lectura de los documentos y la lectura de los caracteres en pantalla; tareas que representan exigencias visuales muy diferentes.

Por ejemplo, en relación con el nivel de iluminación hay que pensar en valores de alrededor de los 400 lux como iluminación general media, y de 150 lux en pantalla.

Además, habrá que considerar la ubicación más adecuada del puesto de trabajo para evitar reflejos y deslumbramientos. Es recomendable que el puesto de trabajo y la pantalla se sitúen en forma paralela a las ventanas, con el fin de evitar los reflejos que se originarían si la pantalla se orientara hacia ellas, o el deslumbramiento que sufriría el usuario si fuera éste quien se situara frente a las ventanas. Estas medidas pueden ser complementadas mediante la utilización de cortinas o persianas que amortigüen la luz, o mediante el uso de mamparas que dispongan de ventanas en más de una pared.

Fuentes:

El Ergonomía

Estrucplan Online

Norma IRAM-AADL J20-06



TALLERES Fervi

• Carpintería Metálica:

Hierro · Acero Inoxidable · Aluminio anodizado o pintado

• Realización de diseños especiales

• Servicios Metalúrgicos para empresas

• Decoración y Expositores



SERVICIOS DE LIMPIEZA INTEGRAL

Administraciones - Centros de salud - Centros de distribución y logística
 Centros industriales - Establecimientos educativos - Hotelería - Laboratorios
 Depósitos generales - Oficinas - Eventos especiales - Instituciones bancarias
 Restauración y tratamiento de pisos - Trabajos de altura - Finales de Obras



Eduardo Holmberg 3225 - Capital Federal (C1430DPM)

4547.1970 / 1978 / 1209

info@moralsa.com.ar - www.moralsa.com.ar

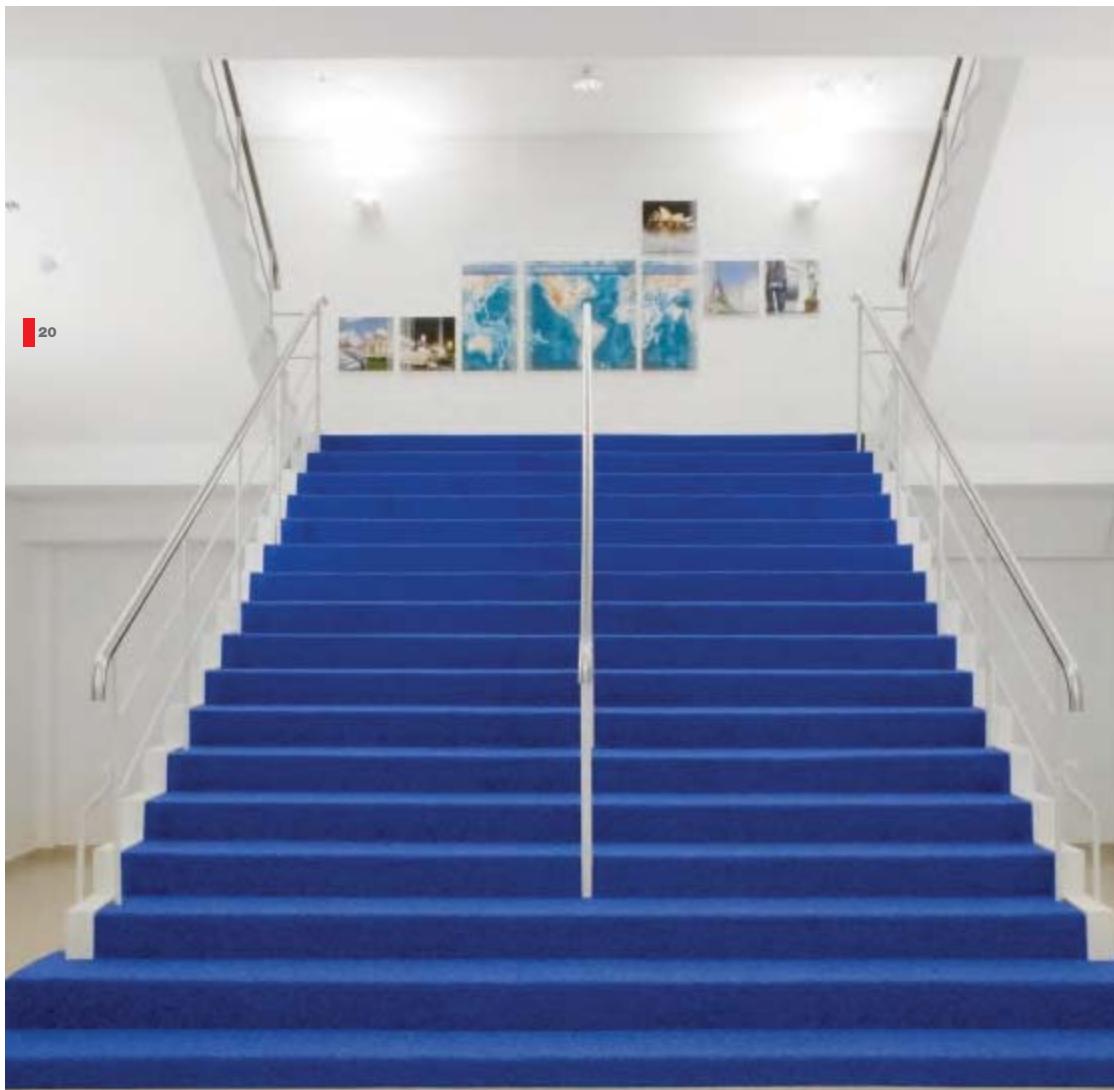
Las nuevas oficinas de IRON MOUNTAIN

En el mes de agosto, la empresa Iron Mountain, especialista en Custodia, Administración y Gestión de Documentación, inauguró una nueva planta “modelo”, ubicada en el barrio porteño de Parque Patricios. Esta nueva central de almacenamiento y tercerización de procesos de negocios es la cuarta planta que abre la empresa desde su arribo a la Argentina en el año 2000, en el marco de una estrategia de crecimiento global.

Único en su tipo en Latinoamérica, el edificio se encuentra estratégicamente ubicado y cuenta con vías fluidas de comunicación hacia el micro y macrocentro de Capital Federal, y con rápidas salidas hacia distintos puntos del Gran Buenos Aires. Tiene una superficie de alrededor de 12.000 m² (3.600 m² corresponden a las oficinas centrales y salas de entrenamiento) que posibilitan más de dos millones de posiciones de guarda para cajas, y está equipado con tecnología de avanzada, tanto para la disposición y archivo de documentos, como para el monitoreo y preservación de la información.

Iron Mountain le confió a Contract el Proyecto de Arquitectura Interior de sus oficinas corporativas en esta nueva planta de operaciones.





Vista del acceso a la escalera principal en Planta Baja.



Vista del acceso a la escalera principal en Planta Alta.



Detalle de la escalera principal y su comunicación visual con el hall de recepción de Planta Baja.



Vista de la Sala de Conferencias, con capacidad para 40 personas.



Acceso al Coffe Break de las oficinas administrativas.



Vista del amplio hall de recepción de Planta Baja.



Detalle de las circulaciones internas.



Vista del acceso al área operativa del 1º piso - Área Administración.



Detalle de los puestos de trabajo del 1º piso.



Vista general del área de trabajo del 2º piso y de la circulación principal - Área Ventas.

Layout de Equipamiento



Planta Baja.



1º Piso.



2º Piso.



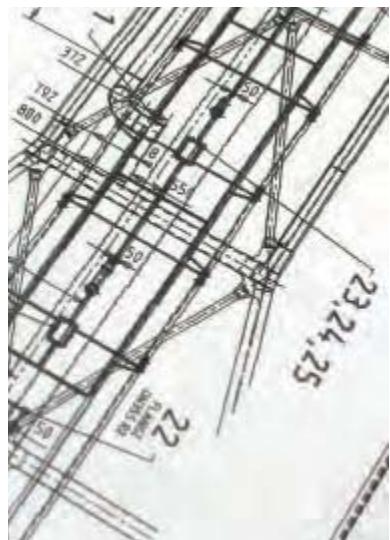
27



EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

¿Una formalidad o una necesidad?

La disminución en el crecimiento de la economía mundial, las crisis regionales y la incertidumbre, han llevado a las empresas en todo el mundo a realizar enormes esfuerzos para reducir sus costos de operación. Esto ocurre tanto en grandes multinacionales como en organizaciones locales medianas y pequeñas.



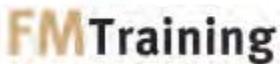
¿Cómo se reducen los costos de operación?

Indudablemente, una de las metodologías con más adeptos es la reducción del personal, no la reducción del personal como parte de un plan estratégico integral, sólo la reducción del personal. Y, en muchos casos, del personal que desempeña funciones claves para la calidad del desempeño de la compañía. De esta manera, los primeros que reciben el impacto son los clientes, que ven disminuir la calidad de los productos y/o servicios que la empresa les provee. Sea cual sea la participación que la empresa tenga en el mercado no puede darse el lujo de reducirla, sólo tienen futuro aquellas empresas que no sólo mantienen su participación, sino que la incrementan. El planteo: "es una reducción temporal, hasta que las cosas mejoren", no contempla el hecho que, en ese momento, muchos de sus clientes actuales serán atendidos por sus competidores.

Las encuestas muestran que más del 68% de los clientes que abandonan su relación comercial con una empresa, lo hacen porque el servicio es deficiente. Tom Peters ha establecido que reemplazar US\$ 1 de un cliente perdido cuesta US\$ 10.

El Aumento en los Costos de la No Calidad

Normalmente, al disminuir los costos de operación reduciendo el personal sin un plan integral como marco, se genera un aumento sustancial en los Costos de la No Calidad. El desánimo del personal que no comprende los objetivos de la empresa y se encuentra desempeñando nuevas tareas para las cuales no fue capacitado, el descuido en el mantenimiento de las instalaciones y equipos provocado por la malentendida reducción de costos, la falta de coordinación entre las distintas áreas de la empresa promovida por la falta de experiencia del personal a cargo, van generando un creciente desorden y disminución en los controles que se reflejan en el aumento de los Costos de la No Calidad. Al cabo de varios meses, los empresarios, importantes frente al desorden generalizado que ha invadido la empresa, comienzan a tomar personal nuevamente apuntando, en general, a postulantes con mayores calificaciones y mayores salarios que sus predecesores. Nuevamente realizar estas incorporaciones sin un plan integral, lo cual hace que el pronóstico de esta iniciativa esté plagado de incertidumbres. En muchos casos un análisis y planificación previa hubiera mostrado que la tercerización de determinadas actividades era la opción más apropiada tanto en costo como en eficiencia. Las tendencias mundiales apuntan hoy a centrar los esfuerzos en el núcleo o corazón del negocio terciizando las actividades logísticas o de soporte.



Absis Consulting
FACILITY MANAGEMENT

Conocimiento y Soluciones
en Facility Management

- Consultoría
- Relocalización
- Implementación de Herramientas Informáticas de Facility Management

Los empresarios dispuestos a realizar un análisis crítico de esta experiencia (que no son mayoría), descubrirán que la falta de un plan integral previo que contemple todas las potenciales fuentes de reducción de costos, ha dado como resultado final costos adicionales iguales o mayores a las reducciones logradas. Son los Costos de la No Calidad originados en la falta de planificación y prevención. Mas de 50 años de experiencias acumuladas en el mundo señalan a compras o suministros como una actividad donde pueden realizarse importantes reducciones de costos a través del desarrollo de una gestión de compras acorde a las necesidades de la empresa.

¿Necesita su Empresa una Gestión de Compras?

No siempre el tamaño de la organización está asociado a la calidad del desempeño de la misma, aunque es indiscutible que el disponer de mayores recursos es siempre una ventaja. Muchas grandes empresas descubrieron en la década del 90 que aún era posible realizar importantes ahorros mejorando su gestión de compras.

Sin embargo, la mayoría de las empresas pequeñas y medianas todavía no comprenden la necesidad de una gestión de compras ó consideran que la misma consiste sólo en comunicarse telefónicamente con los proveedores para solicitarles los productos o servicios requeridos.

30

31

CONSULTORIA, DISEÑO, DIRECCIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS



NOSOTROS NO COMUNICAMOS,
INSTALAMOS LOS MEDIOS PARA QUE USTED LO HAGA.

- CABLEADO ESTRUCTURADO
- INSTALACIONES ELÉCTRICAS
- REDES INALÁMBRICAS
- FIBRA ÓPTICA
- SISTEMAS DE SEGURIDAD
- TELEFONÍA

biek s.a.
Ingeniería en comunicaciones

4855-2688 - 4855-1180 - INFO@BIEK.COM.AR - WWW.BIEK.COM.AR



Las empresas industriales emplean entre el 50% y el 80% de sus ingresos en la adquisición de materias primas, insumos y servicios. Es fácil darse cuenta que cualquier ahorro en este área tendrá una incidencia importante en la organización. El primer paso es establecer cuales son las materias primas, insumos o servicios críticos para la empresa. Son críticos aquellos que inciden en la calidad del producto y/o servicio que reciben los clientes.

En la Fig.1 se muestran los tres elementos básicos que hacen a la satisfacción de los clientes:

- Las características del producto/servicio
- El precio
- El plazo de entrega

Estos tres elementos, que son requeridos a la empresa por sus clientes, son, a su vez, los que la empresa debe requerir de sus proveedores.

La evaluación de los proveedores es un proceso que permitirá establecer cuales son los proveedores que están mejor posicionados para satisfacer los requisitos relacionados con las características del producto, el plazo y el precio.



Maipú 1460 - Villa Maipú - (1650) San Martín
Tel/Fax: 4839-0865 - fpaduano@ciudad.com.ar



Criterios para la Evaluación de Proveedores

Cada empresa establece los criterios a emplear para la evaluación así como la ponderación relativa de los mismos. Habrá quienes aún sostienen que el único criterio valedero para definir una compra es el precio. Parecería que el dicho "lo barato sale caro" no vale cuando se trata de adquirir materias primas, insumos o servicios. Sin embargo es donde más vigencia tiene.

En la Fig. 2 vemos que ocurre cuando un proveedor se atrasa en la entrega de un producto crítico.

Otros costos que puede generar el atraso en la entrega y que no están descriptos en el flujo grama son los debidos a:

- No cumplimiento de las fechas de entrega de otros productos.
- Compra urgente de la materia prima/insumo requerido.
- Modificaciones en el plan de distribución.
- Fletes adicionales.

Puede desarrollarse un análisis similar de los Costos de la No Calidad provocados por:

- Devolución/uso de materias primas o insumos que no cumplen los parámetros de calidad requeridos.
- Falta o demora en la asistencia técnica.
- Reclamos no resueltos.
- Suspensión de las entregas por siniestro.
- Suspensión de las entregas por problemas financieros.

Hace ya más de 50 años, Deming aconsejaba: "Acabar con la práctica de hacer negocios sobre la base del precio. En vez de ello minimizar el costo total. Tender a tener un solo proveedor para cualquier artículo, con una relación a largo plazo de lealtad y confianza."



Si bien no es siempre posible tener un sólo proveedor, no sólo es posible "minimizar el costo total", es indispensable hacerlo. Minimizar el costo total implica considerar otros criterios de evaluación junto con el precio. Algunos de los más empleados son:

- Calidad de los productos/servicios que provee, o sea, como se ajustan las características de los productos/servicios del proveedor a nuestras necesidades y expectativas.
- Existencia/características del Sistema de Gestión de la Calidad.
- Metodología para resolver reclamos.
- Capacidad de producción.
- Tecnología empleada.
- Características del control en proceso.
- Existencia y/o características de la Asistencia Técnica.
- Existencia/características del Sistema de Higiene y Seguridad.
- Existencia/características del Sistema Gestión Ambiental.
- Cumplimiento con los plazos de entrega acordados.
- Velocidad de respuesta.
- Precios.
- Solidez financiera.
- Formación del personal.
- Desempeño histórico.
- Facilidad de comunicación.
- Características del trato comercial.
- Innovación.

Los criterios a emplear serán diferentes si se trata de un proveedor ya existente o de uno nuevo. Es conveniente ponderar los criterios, estableciendo así su importancia relativa.

Sin precisión no sería Facility

Precisamente por eso somos nosotros los responsables de imprimir Facility Magazine.

FORMA COLOR
IMPRESORES

DESLUMBRAR SIEMPRE

MUDANZAS Y GUARDAMUEBLES
"A UD. ESTABA ESPERANDO"®

CASTRO Y REGINI S.A.

Líder en Mudanzas Inteligentes

Bauleras Privadas , Depósitos Propios

0800-444-5591

4784 - 3107 / 5591 - 4781-9875

VIRREY DEL PINO 2567 Capital Federal
Av. CORDOBA 875 2º Capital Federal

www.castroyregini.com.ar - info@castroyregini.com.ar

Centros de Cómputos, Cajas de Hierro, Traslado y Organización de Archivos, Embalajes y Desembalajes, Plataformas Hidráulicas Control Satelital de Vehículos





La Evaluación

Una vez definidos los criterios de evaluación se confecciona un cuestionario/encuesta que los contenga y que permitirá evaluar el grado de cumplimiento del proveedor con los criterios establecidos. Se determina el puntaje para cada proveedor de acuerdo a las respuestas obtenidas y a la ponderación realizada. Siempre es conveniente llevar a cabo una auditoría al proveedor a fin de verificar que la interpretación de los criterios es común ambas partes. Y en el caso que se tercericen procesos que afectan la calidad del producto/ servicio la auditoría es ineludible.

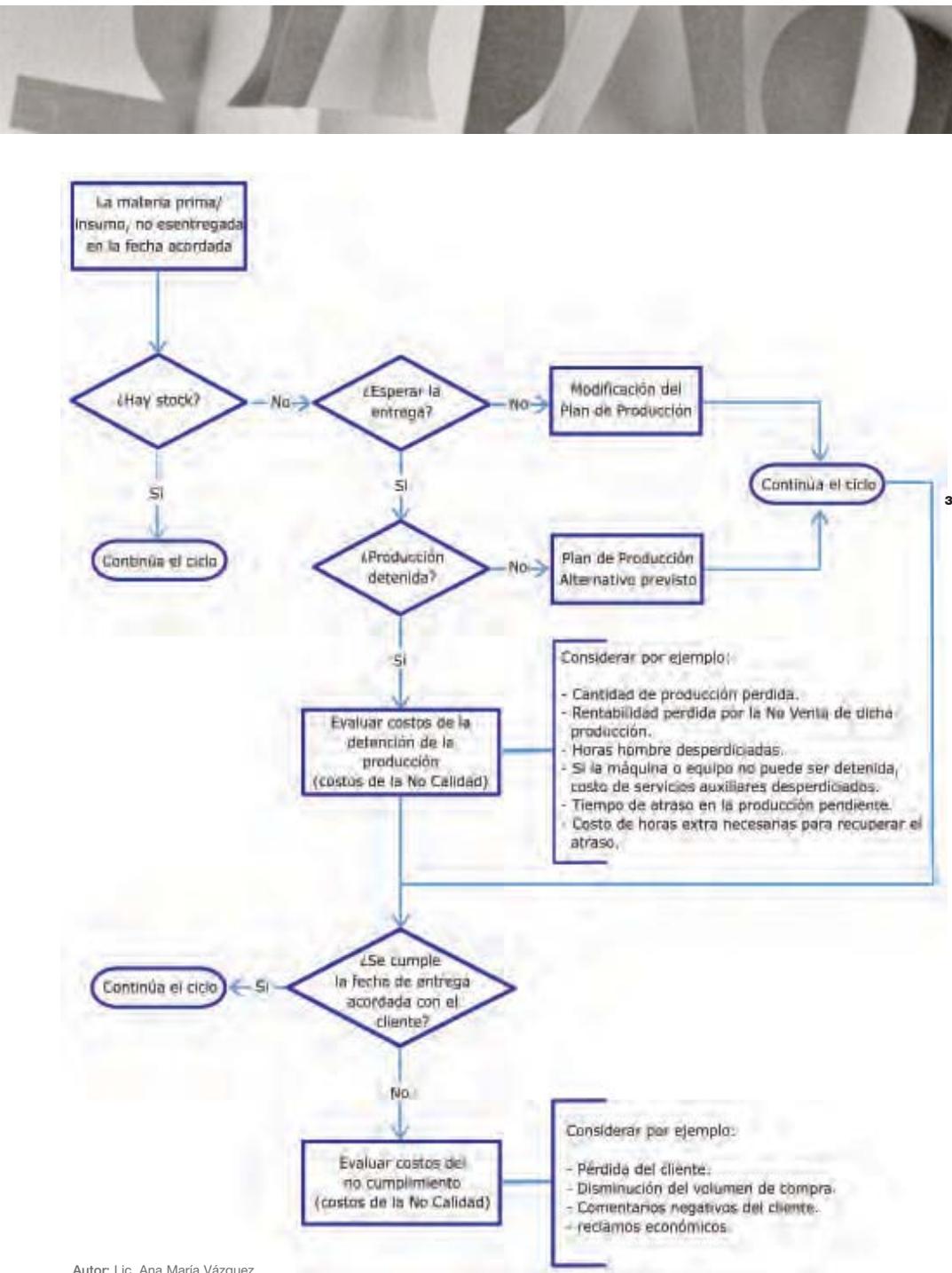
De acuerdo a los resultados obtenidos los proveedores se agrupan en categorías que se emplean como base para la adjudicación de contratos o para la realización de compras. Esta categorización se mantiene actualizada a través de la evaluación continua, o sea cada vez que el proveedor realiza una entrega se registra su grado de cumplimiento con los criterios que tienen la mayor ponderación.

Periódicamente se reevalúa a los proveedores a fin de determinar si, en base a la evaluación continua, deben llevarse a cabo cambios en sus categorías.

Conclusiones

Las actividades relacionadas con el abastecimiento o Gestión de Compras tienen ahora, aparte de su rol táctico tradicional, un rol estratégico en el desarrollo del negocio debido a su sustancial potencial de ahorro. Su importancia ha crecido frente al reconocimiento que las empresas lograrán mejores desempeños enfocándose en el núcleo de su negocio mientras trabajan con un enfoque hacia sus proveedores que potencia el éxito mutuo. Pero esto sólo es posible cuando, a través de un cuidadoso proceso de evaluación, el número de proveedores por producto o servicio se ha llevado al mínimo.

La evaluación de los proveedores permite al comprador reducir la incertidumbre cuando debe tomar una decisión de compra. Poner siempre el énfasis en minimizar el costo total en lugar de comprar por precio es la clave del éxito del proceso.



EL FACTOR HUMANO

Aspectos sociales de la siniestralidad (parte 1)

La acción humana es determinante para que el sistema técnico de la empresa funcione correctamente. Aunque se establezcan las medidas técnicas adecuadas para prevenir los riesgos laborales, la acción consciente o inconsciente de una persona puede malograr los resultados esperados. La presente nota ofrece un marco de análisis que permite situar y entender la aparición de determinadas actitudes y conductas contrarias a los procedimientos de prevención establecidos por la empresa. Ello permitirá la posibilidad de decidir el ámbito y el enfoque de una probable intervención al respecto.

Es posible que en una empresa se hayan desarrollado unos procedimientos de prevención correctos desde el punto de vista técnico, pero que, sin embargo, los índices de siniestralidad se mantengan, o no disminuyan en la proporción esperada. En estos casos lo más fácil suele ser pensar que los trabajadores no saben, o no entienden cómo hacer uso de aquellos procedimientos seguros. Ante una situación como ésta lo más inmedia-

to será proporcionarles una formación e información adecuadas. Efectivamente, desde el punto de vista de la intervención sobre el llamado "factor humano", la formación y la información son imprescindibles en cualquier plan preventivo. Pero, ¿son suficiente? ¿Qué sucede si las personas no quieren saber, o no quieren hacer, o creen tener motivos para no hacer lo que se les dice?



El conocimiento de lo real y las acciones de los individuos

Es un hecho conocido que no todos percibimos e interpretamos la realidad de la misma manera. Los acontecimientos que se producen en nuestra vida diaria, las informaciones que nos llegan, las relaciones que establecemos, etcétera, suelen presentar un cierto grado de ambigüedad. Esta ambigüedad favorece que cada persona se forme su propia opinión y elabore su particular visión de la realidad social. Pero sería un grave error considerar que la elaboración de una visión personal de la realidad constituye un proceso meramente individual e idiosincrático. Las inserciones del individuo en diversas categorías sociales y su adscripción a distintos grupos condicionan, en gran medida, la elaboración que cada uno puede de hacerse de la realidad social, generando visiones compartidas de la realidad mencionada, e interpretaciones similares de los acontecimientos.

Es decir, cada individuo se forma su particular visión de la realidad, pero lo hace mediante los conceptos que le proporciona la sociedad en la que vive, y enmarcándolos en el sistema de valores de la cultura a la cual pertenece. Se podría decir que la cultura y la sociedad proporcionan, en forma de representaciones colectivas, la matriz a partir de la cual las personas producen sus representaciones individuales. Estas representaciones constituyen la realidad que percibe e interpreta cada individuo.

La realidad, tal y como cada individuo la interpreta, es la única realidad que puede de tener unos efectos sobre él. Y es en función de ella que la gente actúa. Para modificar los comportamientos o actos de los individuos habrá que incidir en el proceso de construcción subjetiva de la misma, y ello implicará tener que modificar la vivencia de esa realidad, la experiencia.

Influencia social

Aparte de la cultura -que nos proporciona unos valores- y de la sociedad -que nos proporciona unas normas y unos conceptos-, existen otras instancias más concretas que influyen en la construcción de la realidad que efectúa cada individuo. El contexto local de interacción, y el grupo o grupos en los que se encuentra inmerso el individuo, imponen con considerable fuerza unas pautas de comportamiento e incluso de percepción de la realidad.

Así, las actitudes de un individuo y las representaciones sociales de las que participa, provienen en cierta medida del contexto de interacción que configura un grupo. Numerosos estudios han puesto de manifiesto la influencia que ejercen las

VALENZUELA AZUL

MUDANZAS - GUARDAMUEBLES

4553-1544 4552-2424 4553-0980

Céspedes 3845 Cap.



Mudanzas Nacionales y Guardamuebles

VALENZUELA AZUL MUDANZAS • Céspedes 3845 Capital Federal • Tel. 4553-1544 4552-2424 4553-0980

www.valenzuelamudanzas.com.ar - valenzuela@infocomercial.com.ar



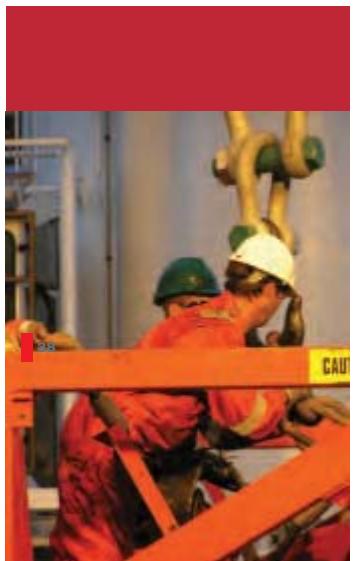
Piram Ingeniería S.R.L.

Desde 1990 brindando servicios

Mantenimiento Integral edificio

Araguaya N° 8 - Esq. Magallanes
(1836) Llavallol - Pcia. Bs. As. - Argentina
e-mail: piram@piram.com.ar - Tel./Fax: 54 011-4298-3307 Rot.





normas grupales sobre nuestra percepción de la realidad. Desde hace décadas varios autores han intentado demostrar que no es posible que nuestra percepción de la realidad varíe tan fácilmente ante la influencia de opiniones ajenas. Pero tras muchas investigaciones tuvieron que admitir que, incluso ante estímulos aparentemente inconfundibles, las personas modifiquen con inquietante facilidad su percepción de la realidad para adaptarla a criterios grupales.

Por otro lado, la experiencia cotidiana da suficientes ejemplos de la influencia de las normas grupales en la conducta humana. El contexto concreto en el que se producen las interacciones entre las personas que forman el grupo, configura reglas de comportamiento que, si son transgredidas, provocan una penalización por parte del grupo.

La adaptación de la conducta del individuo a las normas del grupo se produce tanto en forma consciente como inconsciente. En las situaciones de adaptación consciente entran en juego mecanismos psicosociales tan trascendentales como la reflexividad. La reflexividad es la capacidad del ser humano para desarrollar actuaciones estratégicas, actuaciones basadas en el cálculo de los efectos que sus acciones producen en los demás. Esto presupone que el ser humano es capaz de tomarse a sí mismo como objeto de conocimiento y de evaluación. La capacidad de contemplarse a sí mismo abre las posibilidades de actuar estratégicamente, es decir, de controlar la propia apariencia y de darle forma adecuada para que engendre en los demás los efectos deseados.

La reflexividad humana instituye a la persona como agente de sus actos, reconociéndole la posibilidad de desvincularse, en parte, de las determinaciones situacionales. Todo ello explica que los individuos puedan, manteniendo una misma actitud interna, desarrollar distintos tipos de conductas en función del contexto de interacción concreto en el que se encuentren.

No obstante, existen situaciones en las que las decisiones y las conductas de un individuo dependen, en gran medida, de las decisiones y conductas de otros. La gente tiene preferencias, persigue objetivos, intenta reducir al mínimo el esfuerzo y el desconcierto, se comporta de una manera que podríamos llamar deliberada. Además, las metas, los propósitos o los objetivos se relacionan

directamente con otras personas y su conducta, o están restringidos por un entorno constituido por otros individuos que persiguen sus propias metas, sus propósitos o sus objetivos. Estamos ante lo que comúnmente se llama conducta dependiente, la cual depende de lo que estén haciendo los demás.

La vida cotidiana ofrece gran variedad de ejemplos de conductas dependientes, como el caso de la persona que al asistir a una conferencia se encuentra con que todo el público ha ocupado las últimas filas, quedando libres las que están más cerca del orador. Lo habitual es que él decida sentarse también detrás, a pesar de que las primeras filas son objetivamente mejores para escuchar el acto en cuestión. Se trata de una conducta tomada en función de las conductas de los otros, y es una muestra de que el contexto social de interacción de cada situación determina en gran medida las conductas de los individuos.

En el tema que nos ocupa el contexto lo constituyen las personas que forman la empresa, las condiciones de trabajo, las relaciones que se hayan creado en el centro de trabajo, el ambiente afectivo que exista en la situación de trabajo, etc. Dado que ese contexto condicionarán en gran medida los comportamientos que adoptará el trabajador, será necesario conocerlo.



arsec s.a. CONSTRUCCION EN SECO

Arquitectura & Servicios

- Tabiques [Pl. Roca de yeso]
- Cielorrasos desmontables
- Revest. [Pl. Roca de yeso]
- Cielorrasos acústicos
- Cielo [Pl. Roca de yeso]
- Cielorrasos metálicos
- Cielorrasos

Ventas: Uspallata 618 (CP 1143) Capital Federal

Tel/Fax 4361-1480 • 4307-7700 / 1970 E-Mail: arsec@escape.com.ar



DIMOBLAS
EQUIPAMIENTO PARA EMPRESAS Y OFICINAS

Showroom: Tres Sargentos 421 P1º Of. 2 | (C1054ABC) | Bs. As. Argentina
Tel.: 5235-5562 | dimoblas@dimoblas.com | www.dimoblas.com



El clima de las organizaciones

Las relaciones de los trabajadores entre ellos y con las demás personas de la empresa (dirección, técnicos, mandos intermedios), configuran un ambiente o clima social que influirá en todos los procesos actitudinales y comportamentales. El clima de una organización viene a ser un proceso continuo de producción y reproducción de las interacciones, un producto cultural que no es ni objetivo ni subjetivo, sino intersubjetivo. A través de la intersubjetividad se introduce un nivel de análisis supraindividual. El clima es, pues, una especie de actitud colectiva que se produce y reproduce continuamente por las interacciones de los miembros de la organización.

Lo importante para conseguir la comprensión del clima organizacional es descubrir los procesos de creación y mantenimiento de dicha intersubjetividad. Es decir, llegar a comprender cómo la gente, al crear las realidades sociales, establece nexos o puentes de enlace de manera tal que las percepciones del individuo llegan a ser percepciones compartidas que van más allá de cualquier individuo particular, configurándose como una actitud colectiva.

Es necesario hacer referencia al concepto de intersubjetividad, el cual nos da la clave de cómo es posible que las personas establezcan un mundo común de significados compartidos y de perspectivas suficientemente parecidas sobre la realidad para poder interactuar y comunicarse. Es obvio que, en sentido estricto, los puntos de vista subjetivos son irreductibles unos a otros y que cada uno de ellos encierra peculiaridades que lo instituyen como privado, intransferible y único. Pero aunque en rigor no existan dos aprehensiones del mundo que sean efectivamente idénticas, basta con

que sean suficientemente similares para resolver en la práctica el problema de una comunidad de perspectiva que permita la interacción entre las personas.

Esto supone que cada persona ha de asumir también que el otro puede hacer lo mismo con él. Esta reciprocidad de perspectivas se consigue mediante un continuo proceso de ajustes sucesivos que permiten limar las diferencias y desembocar en una visión suficientemente compartida de la realidad para satisfacer las exigencias prácticas de la comunicación. La intersubjetividad no consiste, por lo tanto, en una disolución de las subjetividades dentro de una comisión experiencial que las trascienda, sino que constituye el resultado de un incesante proceso de ajuste, siempre incompleto, de las perspectivas reciprocas.

La centralidad del riesgo

Los procesos actitudinales y las conductas en el contexto laboral que aquí interesan, tienen una clave común en el concepto "riesgo". Por un lado, el riesgo, y más concretamente su control, es la variable determinante para lograr la seguridad. Por otro lado, las actitudes de los individuos hacia el riesgo estarán en relación con la percepción y significados que le atribuyan al mismo.

El riesgo es un concepto poliédrico que puede ser analizado desde distintas disciplinas, configurando diferentes unidades de estudio. Las distintas concepciones del riesgo se diferencian entre sí por la selección de la unidad de análisis subyacente, la elección de las metodologías, la complejidad de las medidas del riesgo, y por la función instrumental y social de la perspectiva. Pero todas ellas tienen un elemento común: la distinción entre realidad y posibilidad. Si el futuro se

considerara o bien predeterminado o bien independiente de las actividades humanas del presente, el término "riesgo" no tendría sentido. Si se acepta la distinción entre realidad y posibilidad, el término "riesgo" denota la posibilidad de que un estado de realidad indeseado pueda ocurrir como resultado de sucesos naturales o de actividades humanas.

Esta definición implica que los seres humanos pueden hacer conexiones causales entre las acciones y sus efectos. Y que los efectos indeseables pueden ser evitados o mitigados si los eventos o acciones causantes son evitados o modificados.

El riesgo es por lo tanto un concepto tanto descriptivo como normativo, ya que define una situación y además establece unas normas a seguir para modificarla en la dirección deseada.

Cuadro1: Perspectivas de análisis del riesgo

Análisis	Unidad Base	Metodología dominante	Ámbito del concepto	Aplicaciones habituales	Función instrumental
Estadísticos	Valores esperados.	Extrapolaciones.	Unidimensional	Seguros.	Atribución de riesgos.
Toxicológicos, epidemiológicos	Valores en modelos.	Experimentos e investigaciones en salud.	Unidimensional	Salud. Protección ambiental	Búsqueda de valores estándar.
Probabilísticos	Síntesis de valores esperados.	Árboles de fallos y de sucesos.	Unidimensional	Ingeniería de seguridad.	Anticipación de la prevención. Mejoramiento de sistemas.
Económicos	Utilidad esperada.	Análisis de costo-beneficio.	Unidimensional	Toma de decisiones.	Distribución de recursos.
Psicológicos	Utilidad esperada subjetiva.	Análisis psicométricos.	Multidimensional	Resolución de conflictos.	Valoración de la percepción individual.
Sociológicos	Justicia y competencia percibidas.	Representaciones colectivas. Análisis de estructuras.	Multidimensional	Comunicación de riesgos.	Búsqueda de justicia, equidad y aceptación social.
Culturales	Valores compartidos.	Análisis de redes y grupos.	Multidimensional	Políticas públicas.	Identidad cultural.



ConstruArt
Construcciones Civiles






Belgrano N° 3952 Of. "A" - San Martín (B1650CCR) - Tel/Fax: 4753-9051 - e-mail: drvarq@yahoo.com.ar



Se pueden identificar (Cuadro 1) las siguientes perspectivas en la concepción y valoración del riesgo:

a. Análisis técnicos: incluyen diversos enfoques

- El estadístico-práctico, basado en predicciones estadísticas.
- El toxicológico y epidemiológico, que se usa para valorar riesgos a la salud y ambientales.
- El probabilístico, que incluye la valoración probabilística del riesgo.

Estos análisis anticipan daños físicos potenciales a seres humanos o ecosistemas, promediando estos sucesos sobre tiempo y espacio, y usando frecuencias relativas (observadas o modeladas) como medio de especificar probabilidades. Estos tipos de análisis elaboran un concepto de riesgo que es unidimensional dado que reducen las consecuencias indeseables a daños físicos a personas o a sistemas. Este concepto además es universal en cuanto que se espera que todos los grupos sociales y culturales coincidan en considerar dichos sucesos como indeseables.

b. Análisis económicos

Estos análisis consideran que los sucesos se pueden considerar como utilidades esperadas. Las utilidades esperadas describen el grado de satisfacción o insatisfacción asociado con una posible acción o suceso. Desde este punto de vista, hablar de un riesgo es hablar de un posible suceso no deseado, el cual se puede entender como una utilidad esperada perdida, susceptible de ser medida en probabilidades. Este concepto de riesgo es también unidimensional y universal.

El cambio de unidad de análisis (daño esperado por utilidad esperada) responde a varias finalidades. Por un lado, sirve para lograr una definición más amplia de los sucesos no deseados, incluyendo aspectos que van más allá de los meros daños físicos, ya que de esta manera se puede medir la (in)satisfacción subjetiva incluyendo los efectos psicológicos o sociales juzgados indeseables. Por otro lado, la "satisfacción personal" sirve de común denominador para poder comparar los costes y beneficios entre diferentes opciones de gestión del riesgo.

c. Análisis psicológicos

Estos enfoques incluyen todos los efectos indeseables que las personas asocian con una causa específica. Es irrelevante si estas relaciones causa-efecto reflejan o no la realidad, ya que los individuos responden de acuerdo con su percepción del riesgo, y no a un nivel objetivo del mismo ni a su valoración científica. Este concepto de riesgo es multidimensional, ya que no se refiere a un único parámetro sino a un abanico indeterminado de percepciones subjetivas.

d. Análisis sociológicos

Se basan en el hecho de que los individuos no perciben el mundo con ojos "puros" sino a través de "lentes perceptuales" filtradas por significados sociales y culturales, transmitidos por medios de socialización como la familia, la escuela, las amistades, el trabajo, etc. En este tipo de estudios el concepto de riesgo es multidimensional, y se tienen en cuenta las experiencias de desigualdades, injusticias e incompetencias socialmente percibidas en situaciones de riesgo, entre diferentes grupos sociales. Estos tipos de experiencias no son las únicas consecuencias sociales que la gente percibirá como efectos indeseables, pero son probablemente las más relevantes (junto con la percepción de perjuicios a la salud).

e. Análisis culturales

Estas perspectivas asumen que los modelos culturales estructuran la "mente" de los individuos y organizaciones sociales, adoptando ciertos valores y rechazando otros. Estos valores son los que determinarán la percepción e interpretación de riesgos.

En suma, queda patente la multiplicidad de dimensiones que incorpora una situación de riesgo. A la hora de hablar del factor humano en relación con las actitudes y conductas, no basta pues con tener en cuenta la dimensión "daño físico" sino que habrá que considerar todo aquello que tenga que ver con la percepción e interpretación del riesgo, y con las intenciones de acción del individuo. Así, cobran relevancia otras dimensiones como las percepciones subjetivas, las desigualdades, las injusticias percibidas, o la falta de legitimidad social percibida sobre quien impone el riesgo. Todo ello forma parte de las experiencias que los individuos tienen sobre las situaciones de riesgo, y por ello contribuyen a formar sus actitudes e influyen en las conductas que llevan a cabo.

Buenos Aires PLANNING
Planeamiento y Remodelación Inmobiliaria

Servicio Integral de Relocalización

Consultoría, Space Planning, Arquitectura de Interiores, Data Center, Gerenciamiento de Obra, Obra llave en mano, Logística de Mudanza

Laprida 3278 Of.5 - Lomas de San Isidro - Tel: 4763-8022 - bap@baplanning.com.ar www.baplanning.com.ar

Autor: José L. Espuga Trenç

Licenciado en Sociología

Centro Nacional de Condiciones del Trabajo de España

Fuente: Estructplan Online

ServVar S.R.L.

Servicios de Limpieza
Facility Services
Construcciones
y Mantenimiento

Granadero 199 Planta Baja (C1406ABD)
Ciudad de Buenos Aires

E-mail: servvar@superry.com.ar - Tel: 4634-2104

Macherione Hnos.
Desarrollo y Construcción
Buenos Aires y Provincia
Consultoría de Construcción

Avellaneda 4405
14271 Capital Federal
Buenos Aires

Tel./Fax: 4566-4215
Líneas Rotativas

pista@macherione.com.ar
www.macherione.com.ar

GEMIKA
FRIÓ & CALOR

INSTALACIONES TERMOMECHANICAS

**AIRE ACONDICIONADO
CALEFACCIÓN CENTRAL
ASISTENCIA TÉCNICA**

gemiika@spacefy.com.ar
TELÉFONO
422-8705 - 427-0860 - 483-1377
Diagonal 79 Nro. 811 (1900)
La Plata - Buenos Aires - Argentina

I U.S.EQUITIES REALTY tapa
Real Estate
(54) 11 4820-4880
masinfo@usequities.com

I DALUX retiración tapa
Energía - Datos - Comunicaciones
(54) 11 4322-0913
dalux@dalux.com.ar

I INTERIEUR FORMA p.3
Equipamiento para empresas
(54) 11 4313-3232
interieur@interieurforma.com.ar

I AREAN p.4
Materiales eléctricos
(54) 11 4374-3444
ventas@arean.com.ar

I HUBERMAN y ASOC. p.5
Construcciones civiles
(54) 11 4304-8510

I LEVAL p.6
Profesionales en cortinas
(54) 11 4854-4520
leval@leval.com.ar

I MANIFESTO p.7
Equipamiento
(54) 11 4773-1222
manifesto@fibertel.com.ar

I TOTALINE p.8
Aire Acondicionado,
refrigeración y repuestos
(54) 11 5837-5000

I GIULIANI p.9
Fábrica de muebles para oficina
info@evg.com.ar

I ECO VOL p.10
Volquetes y volquetines
(54) 11 4683-3300

I PROYECCIONES DIGITALES p.12
Tecnología audiovisual
(54) 11 5353-1110
info@proyecciones.net

I MELLER p.13
Almohbras
(54) 11 4001-1200
info@meller.com.ar

I GRUPO DALKIA p.14
Facilities Management
(54) 11 4018-0108
comercial@sadmitec.com.ar

I CARRIER p.15
Aire Acondicionado,
refrigeración y repuestos
(54) 11 5837-5000

I TALLERES FERVI p.16
Carpintería metálica
(54) 11 4753-6980

I MORAL S.A. p.17
Servicios de limpieza integral
(54) 11 4547-1870 / 1978 / 1209
info@moralsa.com.ar

I ABSIS CONSULTING p.29
Facility Management
Argentina: (54) 11 4327-9100
Chile: (56) 2 233-0701
info@absisconsulting.com.ar

I BIEK p.30
Ingeniería en comunicaciones
(54) 11 4855-2688
info@blek.com.ar

I SCP FRANCO PADUANO p.31
Construcciones civiles
(54) 11 4839-0865
fpaduano@ciudad.com.ar

I FORMA Y COLOR p.32
Impresores
(54) 11 4584-7232

I CASTRO Y REGINI p.33
Mudanzas y guardamuebles
0800-444-5591
info@castroyregini.com.ar

I GABRIELA VAUTIER p.34
Imagen & Publicidad
(54) 11 4509-6510
ventasgav@gyvpublicidad.com.ar

I VALENZUELA AZUL p.36
Mudanzas
(54) 11 4553-0980 / 1544
valenzuela@infocomercial.com.ar

I PIRAM INGENIERÍA SRL p.37
Mantenimiento integral edificio
(54) 11 4298-3307
piram@piram.com.ar

I ARSEC p.38
Arquitectura y servicios
(54) 11 4307-7700
arsec@escape.com.ar

I DIMOBLAS p.39
Equipamiento para empresas
(54) 11 5235-5562
dimoblas@dimoblas.com

I CONSTRUART p.35
Construcciones civiles
(54) 11 753-9051
drvarq@yahoo.com.ar

I BUENOS AIRES PLANNING p.42
Planeamiento y reingeniería inmobiliaria
(54) 11 4763-8022
bap@baplanning.com.ar

I SERVYAR p.43
Facility Services
(54) 11 4634-2104
servyar@speedy.com.ar

I MACHERIONE HNOS. p.43
Pintura y decoraciones
(54) 11 4566-4215
pintura@macherione.com.ar

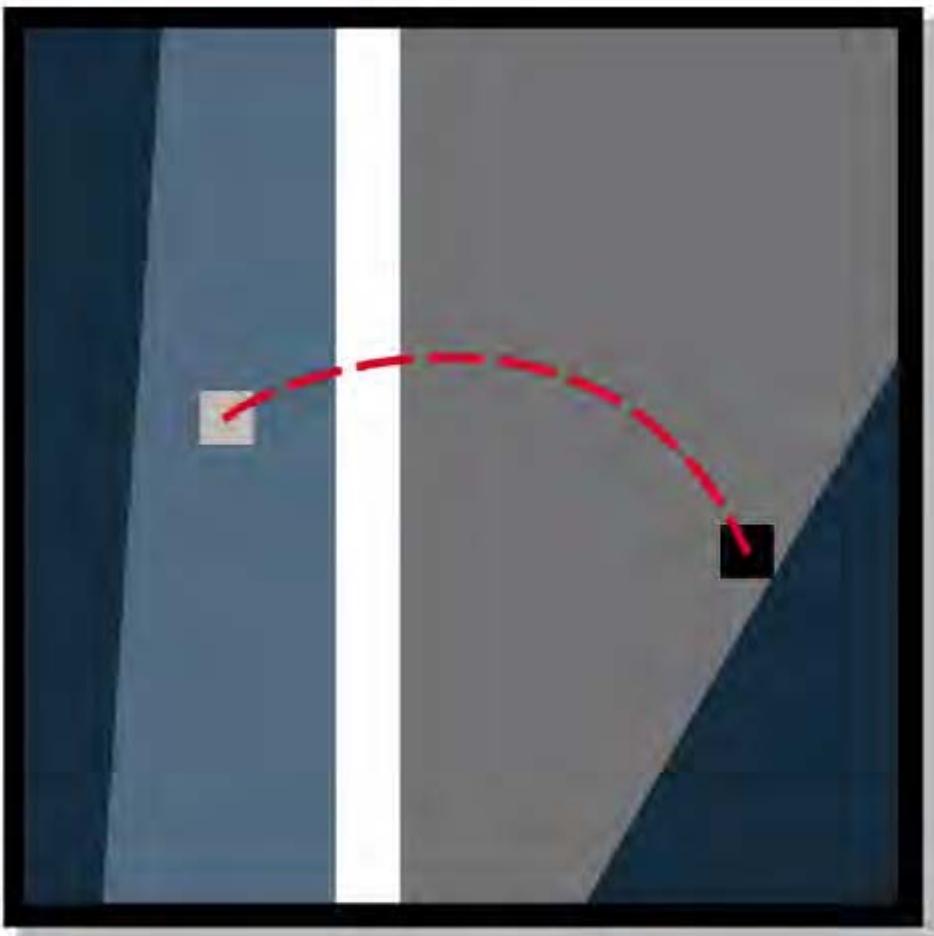
I GEMIKA p.43
Instalaciones termomecánicas
(54) 221 422-8705
gemi@speedy.com.ar

I CONTROL SYSTEMS ARGENTINA p.44
Alta tecnología en sistemas de control
(54) 11 4943-7776

I CONTRACT retiración contratapa
Ambientes de trabajo
Argentina: (54) 11 4516-0722
info@contract.com.ar
Chile: (56) 2 205-4471

I ISS contratapa
Facility Services
(54) 11 4830-4100
info@arisworld.com
Chile: (56) 2 205-4471

**Fe de Erratas de la Guía de
Anunciantes del nº 20 de FM**
El nº telefónico de la empresa
PIRAM es: (54)11 4298-3307
El nº telefónico de la empresa
ARSEC es: (54)11 4307-7700



Control Systems Argentina

Proyectos llave en mano para Edificios inteligentes,
Oficinas, Hoteles, Plantas industriales petróleo y gas,
Laboratorios, Hipermercados, Centros de operación y todo
sistema donde se necesiten SOLUCIONES DE ALTA
TECNOLOGIA EN SISTEMAS DE CONTROL



Comuníquese y sabrá por qué las principales empresas confían sus proyectos a nosotros

Av. San Juan 2119 - C1232AAD
Buenos Aires - Argentina
Tel.: (54)11 4943-7776
www.controlinteligente.com.ar



- Sistemas de control BMS
- Control Ambiental
- Controles de accesos
- Detección y aviso de Incendio
- C/CTV
- Seguridad Perimetral
- Sistemas con Fibra Óptica
- Sistemas de control Industrial
- Sistemas de gestión

SANTIAGO / CHILE
C/CONCEPCIÓN 101
POBLACIÓN: CAVANAGUA
TÉL: (56) 2 205-4471
FAX: (56) 2 205-4471
E-mail: controlinteligente@conexis.com.cl

BUENOS AIRES / ARGENTINA
C/CONCEPCIÓN 101
POBLACIÓN: CAVANAGUA
TÉL: (54) 11 4943-7776
FAX: (54) 11 4943-7776
E-mail: controlinteligente@conexis.com.ar

contract

DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO DE OFICINAS

Ahora, para nuestros clientes
la **cordillera** es sólo una
frontera virtual.

Integrated Facility Services

- Mantenimiento y operación integral de edificios e instalaciones

- Limpieza especializada para oficinas, empresas de alimentos, industrias, retail y grandes áreas

- Jardinería y control de plagas

- Office support: recepcionistas, cadeteria, correspondencia interna, cafeteria, etc.

- Optimización de espacios y costos operativos

- Consultoría en Seguridad e Higiene



FACILITY SERVICES

ISS Argentina S.A.

Bazurco 2355 (C1419FKC) Capital Federal Tel: 4830-4100 / Fax: 4830-4111
info@ar.issworld.com / www.ar.issworld.com

Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, México y 45 países en el mundo

Ellos confían en nuestros servicios: IBM - Four Seasons - Siderca - ABN AMRO - SKF - Procter & Gamble - Lenovo - Unilever - Alpesca - CHR Hansen - Givaudan - Droguerías del Sud - Cargill - Wal Mart - Carrefour - COTO - Supermercados Libertad - Carrier - Chevron - GE - Fargo - Quick Food - Molinos Río de la Plata - General Mills - SC Johnson - Total Austral - Scania - USAL - PricewaterhouseCoopers - Ernst & Young - KPMG - Marval O'Farrell