

FACILITY MAGAZINE

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

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

Nº 24



LA OPTIMIZACIÓN DE ESPACIOS EN HEWLETT PACKARD

MEDIO DE DIFUSIÓN DE LA
SOCIEDAD LATINOAMERICANA
DE FM

■ SEGURIDAD Y SALUD
CUESTIONES DE GÉNERO

■ IMAGEN Y EMPRESA

■ GREEN BUILDINGS
DISEÑADORES VS. USUARIOS

PROJECT MANAGEMENT + FACILITY MANAGEMENT + MAINTENANCE + BROKERAGE



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

U.S. Equities Realty



icon

ESPACIOS PENSADOS

OPTIONS



www.optionschile.cl

Av. A. Vespucini 1100, local 104
Las Condes Santiago de Chile

Tel: +56 (2) 246-0100
Fax: +56 (2) 246-0272

www.buro.com.ar

Libertad 1010 C1012 AAU
Buenos Aires, Argentina

Tel: +54 (11) 5217-0707
Fax: +54 (11) 5256-8333



EDITORIAL

¿Cuál es el rol que juega el Facility Manager en el éxito de los negocios de una empresa? Esta es la pregunta que tal vez más frecuentemente nos hacemos los profesionales de la actividad. Porque sabemos que las habilidades técnicas -aunque indispensables-, no son suficientes para llevar a buen término la tarea. Para ello resulta esencial que el FM tenga una buena comprensión de cómo funciona y se estructura el negocio dentro del cual desarrolla su actividad. Además del conocimiento y la comprensión de la estructura y los objetivos de la organización, resulta necesario conocer algunos factores externos que influyen en sus decisiones y el desarrollo de sus actividades: el mercado laboral, quiénes son los proveedores, los clientes y los competidores. De una manera más indirecta, también deberá considerar aspectos que hacen al entorno general, tales como factores de naturaleza económica, técnica, política o sociológica. Un buen FM necesitará estar bien informado acerca de cuestiones atinentes a la legislación vigente y al desarrollo tecnológico.

En los negocios, la cultura o el estilo, por lo general son el resultado de la agregación de comportamientos, pensamientos, creencias y símbolos que se desarrollaron dentro de una organización a lo largo del tiempo. Por eso, la cultura es increíblemente difícil de cambiar y los cambios toman mucho tiempo. Un buen FM debe saber llevar a cabo su labor dentro, y a menudo, a pesar de la cultura establecida. Y mientras tanto, debe reconocer qué importancia pueden tener los activos que él administra en el desarrollo y la evolución de una nueva cultura para la organización.

El FM necesita estar interiorizado acerca del negocio porque los activos de la empresa son una parte integral del proceso. Puede resultar interesante pensar en una empresa como una entidad viva, donde el corazón del negocio es el grupo de funciones requeridas para alcanzar el objetivo. Los ataques al corazón ocurren cuando se interrumpen las operaciones, y una buena labor de Facility Management debe ser capaz de prevenirlos.

Victor Feingold
Arquitecto
Director FM

autostrada

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 á 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 publi-
cación 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

INDICE

CUESTIONES DE GÉNERO

18



6

LA OPTIMIZACIÓN DE ESPACIOS EN
HEWLETT PACKARD
REPORTAJE A HÉCTOR DIEZ DEL CORRAL

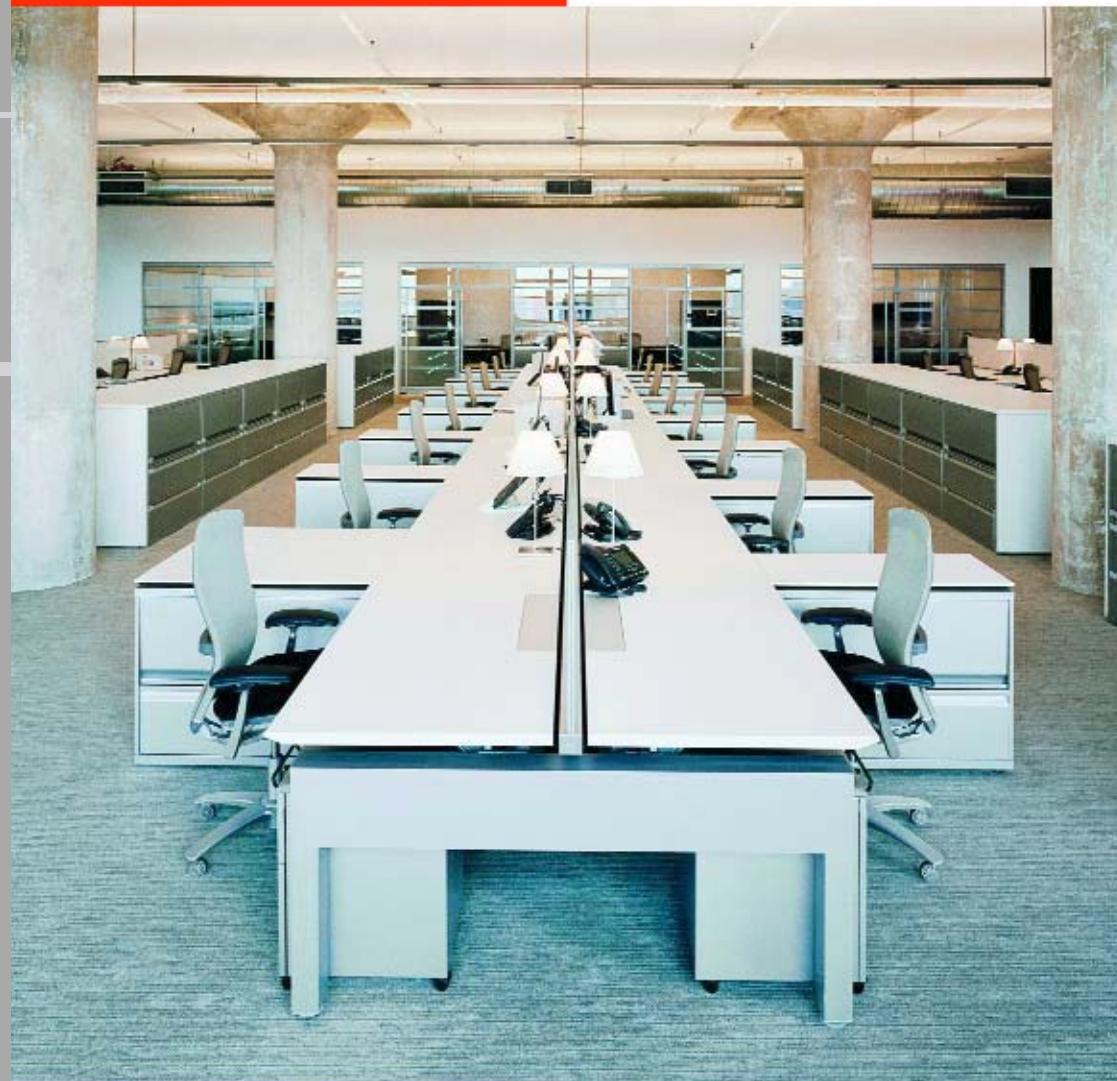
IMAGEN Y EMPRESA

28



36

GREEN BUILDINGS
DISEÑADORES VS. USUARIOS



Av. Alicia Moreau de Justo 140 - Piso 2 - Puerto Madero
0110774403 - Buenos Aires, Argentina
Tel.: 04-11 4213-3232 - Fax: 4213-0560
interieur@interieurforma.com.ar - www.interieurforma.com.ar

interieur formaKnoll

AGENDA Y NOVEDADES



LEVAL anuncia su nueva colección

La empresa **Leval** renueva sus colecciones para la temporada 2007 con la incorporación de novedosas telas para cortinas Roller, cortinas romanas y paneles Nikei. De acuerdo con estrictas exigencias de calidad y seguridad, se incorporan a los reconocidos filtros solares Roller Screen, las telas técnicas libres de PVC, cuyas especificaciones responden a normas europeas. Se trata de telas de poliéster al 100%, microperforadas y con distintos factores de apertura que regulan la intensidad de la luz solar. Además poseen un excelente control térmico debido a su recubrimiento aluminizado exterior. Otra novedad es la tela Black Out, que en su versión "Max", puede cubrir anchos de hasta 3 metros sin necesidad de uniones ni soldaduras termoselladas, característica de particular interés cuando las superficies a cubrir son muy amplias, como los grandes paños vidriados que no poseen divisiones de carpintería y requieren mantener una lectura homogénea y sin particiones.

Más información: www.leval.com.ar / Tel.: 4854-4520



El 46° SALÓN INTERNACIONAL DEL MUEBLE, en Milán

Del 18 al 23 de abril de 2007 se llevará a cabo en el predio ferial de Rho, en la ciudad de Milán, la 46a. edición del **Salón Internacional del Mueble**, junto a Euroluce y el Salón Internacional del Complemento d'Arredo. Este importante evento constituye un punto de referencia a nivel mundial: es reconocido por los expositores como una exclusiva vitrina para presentar nuevos productos, y por los profesionales como un ámbito donde actualizarse sobre las innovaciones, la tecnología, el diseño y las nuevas tendencias del sector. La muestra cuenta con un nutrido calendario de eventos colaterales que van de la iluminación al arte, y que conferirán un marcado valor agregado a la amplia oferta comercial. El evento está dirigido a una amplia variedad de visitantes: arquitectos, proyectistas, diseñadores, iluminadores, Facility Managers, comerciantes, revendedores y una amplia variedad de operadores del sector. **Más información:** www.cosmit.it



BATIMAT 2007

BATIMAT EXPOVIVIENDA 2007 se llevará a cabo del 29 de mayo al 2 de junio en La Rural, Predio Ferial de Buenos Aires. En forma simultánea se realizará la cuarta edición de **ALUVI 2007**, Exposición Internacional de las Industrias del Vidrio y el Aluminio, que se efectúa cada dos años. BATIMAT EXPOVIVIENDA contará con la presencia de prestigiosas firmas de capitales extranjeros del rubro de la construcción, empresas que han llegado recientemente a la Argentina aprovechando el ventajoso momento que atraviesa el sector. Entre ellas se encuentran las firmas alemanas Franke Company, dedicada a la producción de mesadas de acero inoxidable, y Hansgrohe, Duravit (grifería y sanitarios); fabricantes de revestimientos provenientes de Brasil; de España, las empresas Pomdi, Metral y Vitrosep (fabricantes de máquinas para acabado de vidrio plano), y de Italia, Ruedil (mampostería y placas), Italmix (grifería), Gutta Werke (tejas aislantes), Breton (máquinas para piedras compuestas), Mami Orosei (mármoles) y Baveloni (máquinas para acabado de vidrio plano). La consolidación de la industria de la construcción, el prestigio de la muestra y la realización conjunta de ALUVI 2007 permiten proyectar una muestra récord en expositores y asistencia de profesionales y empresarios. **Más información:** www.batev.com.ar / Tel.: 4330-0335



Vº Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales

El Facility Management será el tema de la Expo FACILITY MANAGEMENT 2007, que se llevará a cabo entre el 24 y el 26 de abril de 2007 en la ciudad de Frankfurt, Alemania, y que está organizada por la German Facility Management Association (G-FMA). La muestra estará enfocada a proveer al Facility Manager de las herramientas indispensables (productos, servicios y know-how) para incrementar la calidad bajando los costos. Esta conferencia lleva anualmente a casi 4.000 profesionales del FM de más de 30 países, provenientes de la industria, el sector hospitalario, el real estate y el sector público. Los expositores presentan los últimos productos y servicios de áreas tales como el desarrollo, el financiamiento, el planeamiento, y la gerencia de proyectos; la consultoría; la gerencia administrativa; la gerencia técnica; los servicios de infraestructura; IT (CAFM), y educación.

Más información: www.mesago.de/de/FM/main.htm

FACILITY MAGAZINE

CAMPAÑA 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:

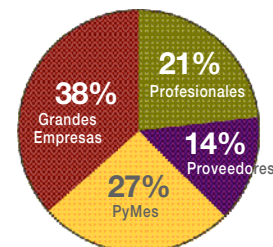
INFO@FACILITYMAGAZINE.COM.AR

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:

PUBLIQUE EN FM MAGAZINE Y AMPLÍE SUS OPORTUNIDADES DE NEGOCIOS

Llámenos al 4516-0722 o envíenos un mail a info@facilitymagazine.com.ar



¿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



José Ramón Arean y Cía. S.A.



MATERIALES ELECTRICOS

Paraná 360 C101/AAH
Buenos Aires - Argentina
mail: ventas@arean.com.ar
tel.: 011 4374 3444
fax: 011 4374 5667

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



HUBERMAN Y ASOCIADOS
construcciones civiles - instalaciones industriales

- Obras Nuevas
- Refacciones
- Locales Comerciales
- Oficinas
- Instalaciones Industriales



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

Av. San Juan 1950 11ºB - (C 1752 AAC)
Tel./Fax: 5411 4304 8510 / 4304 2888
www.hubermanyassociados.com.ar

Cuestiones de género

Existen diferencias sustanciales en la vida laboral de mujeres y hombres, lo cual afecta a su seguridad y salud en el trabajo (SST). La estrategia de algunos países, como los de la Comunidad Europea, sobre salud y seguridad en el trabajo⁽¹⁾ ha tenido como objetivo promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, o en todo caso, integrar las cuestiones de género en las actividades de seguridad y salud. En apoyo de lo anterior, la Agencia Europea ha elaborado un informe donde se examinan las diferencias de género en cuanto a enfermedad y lesiones profesionales, los déficits de conocimiento y también sus consecuencias, con vistas a mejorar la prevención de riesgos.

Las diferencias entre géneros en las condiciones de trabajo tienen una gran repercusión sobre las diferencias entre géneros en cuanto a la salud laboral. Toda intervención que se realice, deberá tener en cuenta los verdaderos trabajos que ejercen hombres y mujeres y las diferencias en la exposición y las condiciones laborales. Para mejorar la investigación y el seguimiento de este tema, será necesario incluir sistemáticamente la dimensión del género en la recolección de datos, adaptándolo al número de horas trabajadas (las mujeres suelen trabajar menos que los hombres) y basando la evaluación de la exposición en el trabajo verdaderamente realizado. Los métodos epidemiológicos habrán de ser evaluados para tener en cuenta cualquier desviación de género.

Se han infravalorado y descuidado los riesgos laborales para la seguridad y la salud de las mujeres en comparación con los de los hombres, tanto en lo que respecta a la investigación como en la prevención. Este desequilibrio debería ser objeto de actividades de investigación, toma de conciencia y prevención.

La adopción de un enfoque de géneros neutral en las estrategias y la legislación ha llevado a disminuir la atención y los recursos dirigidos a los riesgos laborales para las mujeres y su prevención. Las directivas europeas en materia de salud y seguridad no abarcan

⁽¹⁾ Comunicación de la Comisión Europea COM(2002) 118 final titulada «Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)».



Modelo que muestra dónde pueden producirse diferencias de género que afecten a la seguridad y la salud laborales



a los empleados del hogar, que son fundamentalmente mujeres. Las mujeres que ejercen una ocupación informal, por ejemplo viudas o mujeres de empresarios agrícolas, no siempre están contempladas por la legislación. Las evaluaciones de la repercusión sobre los géneros deberán efectuarse a partir de las directivas, normalización y acuerdos de compensación existentes y futuros en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Basándose en el conocimiento actual sobre la prevención y la integración del género en la SST, las directivas existentes podrían ponerse en práctica de una forma más sensible al género, pese a la necesidad de evaluaciones del impacto sobre los géneros y de atención a los déficits de conocimiento. Las intervenciones sensibles al género deberán adoptar un enfoque participativo, en el que tomen parte los tra-

bajadores afectados, y que esté basado en un examen de las situaciones reales de trabajo.

La mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres no puede contemplarse separadamente de aspectos más amplios relativos a la discriminación en el trabajo y en la sociedad.

Las medidas en pro de la igualdad en el empleo deberían incluir la SST. Las actividades destinadas a integrar la seguridad y salud laborales en otros ámbitos estratégicos, como son la salud pública o las iniciativas de responsabilidad social de la empresa, deberían tener en cuenta el género. Las mujeres no están lo bastante representadas en la toma de decisiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles. Deberían involucrarse más directamente, y las opiniones, experiencias, conoci-



mientos y capacidades de las mujeres deberían reflejarse a la hora de formular y poner en práctica las estrategias de SST.

Hay ejemplos concluidos con éxito en los que se ha incluido o seleccionado el género como objetivo en los enfoques de investigaciones, intervenciones, consulta y toma de decisiones, instrumentos y medidas. Deberán compartirse las experiencias y recursos existentes. Mientras que las tendencias generales en las condiciones de trabajo y la situación de las mujeres son similares en todos los Estados miembros y países candidatos, también existen diferencias por países dentro de estas tendencias generales. Cada país tendrá que examinar sus circunstancias particulares con respecto al género y la SST a fin de adoptar las medidas apropiadas.

Si se adoptase un enfoque holístico ante la SST, incluido el interfaz de relación entre el trabajo y la vida y aspectos más amplios de la organización del trabajo y el empleo, estos mejorarían la prevención de riesgos laborales, lo que beneficiaría tanto a las mujeres como a los hombres.



Con Totaline el envío de tu mercadería está asegurado.

- Seguro de envío para garantizar la mayor confianza.
- Servicio de entrega rápida en todo el país.
- Las marcas más reconocidas del mercado.
- El mejor asesoramiento técnico brindado por excelentes profesionales.
- Repuestos originales Carrier, Surrey y Toshiba. Venta de equipos Surrey.
- Más de 700 sucursales en todo el mundo.

Partes específicas:

Repuestos:

TOTALINE
Aire Acondicionado y Refrigeración.

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



Moxie

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

Zody

X99

Compose

Unigroup Too

Compose

Las mujeres no constituyen un grupo homogéneo y no todas ellas trabajan en empleos tradicionalmente «femeninos». Lo mismo se aplica a los hombres. Un enfoque holístico ha de tener en cuenta la diversidad. Las medidas destinadas a mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada deben tener en cuenta los horarios de trabajo de las mujeres y los hombres, y estar diseñados para resultar atractivos a ambos

Las diversas circunstancias laborales y privadas de mujeres y hombres

Debido a la fuerte segregación ocupacional entre los géneros en el mercado laboral, las mujeres y los hombres están expuestos a diferentes entornos de trabajo y diferentes tipos de exigencias y tensiones, incluso cuando están empleados en el mismo sector y ejercen la misma profesión. Existe una segregación entre sectores y entre empleos dentro del mismo sector, e inclu-

so cuando realizan el mismo trabajo, mujeres y hombres suelen llevar a cabo tareas diferentes. También existe una fuerte segregación vertical en las empresas, teniendo los hombres más posibilidades de ocupar puestos más altos. Las mujeres predominan en el trabajo a tiempo parcial, donde la segregación de géneros está incluso más pronunciada.

Otras diferencias entre géneros en las condiciones de empleo también repercuten sobre la seguridad y la salud en el trabajo. En los trabajos mal pagados y precarios se concentra un número más importante de mujeres, lo que afecta a sus condiciones de trabajo y los riesgos a los que están expuestas. Las mujeres tienden también a mantenerse en el mismo trabajo más tiempo que los hombres, por lo que sufren una exposición más prolongada a los riesgos inherentes.



La consulta de los trabajadores y su participación es un factor importante en una buena prevención de riesgos, pero las mujeres suelen trabajar en empleos donde la representación sindical es más débil y participan menos en todos los niveles decisorios.

La desigualdad entre los géneros tanto dentro como fuera del lugar de trabajo también afecta a la seguridad y la salud laborales de las mujeres, y existen importantes conexiones entre aspectos de la discriminación -en su sentido más amplio- y la salud. Las mujeres siguen efectuando la mayor parte del trabajo no remunerado en el hogar y también el cuidado de los hijos y parientes, incluso cuando trabajan a tiempo completo. Esto se añade a su carga diaria de trabajo y supone una presión adicional sobre ellas, especialmente cuando hay incompatibilidad entre las modalidades laborales y la vida familiar.

CONSULTORIA, DISEÑO, DIRECCION Y EJECUCION 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



**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**



- Sistemas de control BMS
- Control Ambiental
- Controles de accesos
- Detección y aviso de incendio
- CCTV
- Seguridad Perimetral
- Sistemas con Fibra Óptica
- Sistemas de control Industrial
- Sistemas de gestión

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



Diferentes tareas, diferentes riesgos

Cuando hablamos de riesgos laborales comprobamos que existen diferencias importantes entre hombres y mujeres:

- Los riesgos a los que se encuentran expuestos los hombres están más relacionados con la seguridad y la higiene.
- Las mujeres relatan, mayoritariamente, riesgos relacionados con la organización del trabajo y la ergonomía. Las patologías del sistema músculo-esquelético se presentan en diferentes zonas en hombres y mujeres: mientras que los primeros se ven más afectados en la zona baja de la espalda, zona lumbar, las mujeres localizan más molestias en el cuello, zona dorsal y miembros superiores. Esto es así porque los trabajadores varones están más expuestos a manipulación de cargas pesadas, y las mujeres realizan trabajos repetitivos que afectan fundamentalmente al cuello, hombros y extremidades superiores. Asimismo, las trabajadoras refieren, con más frecuencia que los trabajadores, algún tipo de molestia músculo-esquelética, menor control de trabajo y falta de autonomía. Existen tres condiciones globales que pueden explicar estos hechos:
- La tarea asignada es diferente. Las mujeres ocupan empleos en los que se demandan movimientos repetitivos de los miembros superiores a un ritmo muy rápido, agudeza visual para percibir los detalles, una postura estática, sentada o de pie, sin posibilidad de movilidad.

- La interacción entre la persona y su puesto de trabajo es diferente. Los hombres y mujeres tienen diferente tamaño, pero también diferentes proporciones. Los hombres son generalmente más grandes que las mujeres y también los segmentos corporales de uno y otro sexo difieren. En general, los equipos de trabajo están diseñados tomando como referencia las medidas antropométricas de los varones, lo que supone una gran dificultad para la correcta interacción entre la mujer y su puesto de trabajo.

- La duración del trabajo (en años de servicio) con exposición al riesgo es mayor. Las mujeres se quedan más tiempo en un mismo empleo. En promedio, las mujeres no cambian su carga de trabajo físico en un período de 24 años, mientras que los hombres la disminuyen gradualmente. A estos factores hay que añadir las responsabilidades familiares, la doble presencia ya mencionada. Por un lado, supone una mayor exposición al mismo tipo de riesgos -las tareas domésticas y de cuidado de las personas cercanas tienen muchos factores de riesgo en común con los trabajos remunerados de las mujeres-, y, por otro lado, supone que no descansan lo suficiente. Esta falta de reposo es otro factor que aumenta el riesgo de problemas músculo-esqueléticos.

Respecto a los riesgos derivados de la organización del trabajo, las mujeres manifiestan falta de control y autonomía, ritmos excesivamente acelerados, asignación de tareas que se superponen en el tiempo, el hecho de



tener que dar respuestas a demandas de diferentes personas, el de servir de tapón entre la institución y los clientes, y una supervisión agresiva por parte de superiores. Se presupone que las exigencias emocionales y afectivas de determinados trabajos feminizados son «naturales» en las mujeres y no entrañan riesgos para la salud. En definitiva, son riesgos invisibles que van mermando poco a poco la salud, dando origen a problemas de estrés y ansiedad que en las mujeres tienen una prevalencia significativa.

Algunos ejemplos de las diferencias de género en cuanto a riesgos y resultados sobre la salud

Riesgo/Consecuencia para la salud	Mayor exposición/Mayor incidencia	Comentarios
Accidentes	Hombres	Los hombres sufren mayor accidentalidad, incluso una vez ajustada esta tasa, dado el menor número de horas trabajado por las mujeres.
Trastornos de las extremidades superiores	Mujeres	Elevada incidencia en algunas tareas muy repetitivas realizadas por mujeres, como cadenas de montaje «ligero» o la introducción de datos, donde tienen escaso control sobre su trabajo.
Levantamiento de pesos	Hombres	No obstante, las mujeres que trabajan en limpieza o servicios de comidas y las trabajadoras sanitarias sufren daños debidos al levantamiento y transporte de cargas pesadas.
Estrés	Mujeres	Ambos sexos registran tasas elevadas; sin embargo, entre los factores de estrés particulares a las mujeres se incluyen el acoso sexual, la discriminación, los trabajos mal considerados con poco control de la situación, el trabajo con gran exigencia emocional, y la doble carga de un trabajo remunerado y otro no remunerado en el hogar.
Violencia ejercida por el público	Mujeres	Las mujeres trabajadoras tienen un mayor contacto con el público.
Ruido/Pérdida de audición	Hombres	Las trabajadoras de los sectores textil y alimentario pueden estar muy expuestas a riesgos, por ejemplo.
Cáncer ocupacional	Hombres	Las mujeres están más representadas en ciertas industrias manufactureras, por ejemplo.
Asma y alergias	Mujeres	Por ejemplo, causados por productos de limpieza, agentes y polvos esterilizantes presentes en guantes protectores de látex utilizados en el sector sanitario, y polvos en la industria textil y de la confección.
Enfermedades cutáneas	Mujeres	Por ejemplo, debidas al trabajo con las manos húmedas, en sectores como servicios de comidas, o por el contacto de la piel con productos de limpieza o químicos.
Enfermedades infecciosas	Mujeres	Por ejemplo, en el sector sanitario o en la puericultura.
Trabajo y equipo de protección inadecuados	Mujeres	Mucha de la ropa y equipos de trabajo han sido diseñados para el «hombre medio», lo que origina problemas a numerosas mujeres y a hombres que no corresponden a dicho estándar.
Salud reproductiva	Ambos	Entre los ámbitos que se han descuidado se incluyen la fertilidad, los trastornos menstruales, la menopausia y la salud de la reproducción masculina.
Horas de trabajo inapropiadas	Ambos	Los hombres tienen más propensión a trabajar muchas horas remuneradas, mientras que las mujeres trabajan más horas de forma no remunerada en el hogar. Ambos aspiran a un mayor equilibrio entre la vida laboral y la privada.

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



Exposición al riesgo por género y nivel ocupacional

Nivel del grupo ocupacional	Riesgo físico		Riesgo ergonómico		Tareas repetitivas	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Gerencial	23	17	12	16	37	42
Profesional	19	20	8	15	33	36
Servicios	20	13	17	19	46	47
Manufacturas	72	49	41	48	53	68
Labores manuales	60	36	43	40	55	60
Todos	44	21	27	22	46	48

Fuente: Third European survey on working conditions.

Propuestas para tener en cuenta la perspectiva de género en la intervención ergonómica⁽²⁾

(Tiene validez como propuesta para orientar las prácticas preventivas en general, más allá de las dirigidas específicamente a prevenir las molestias músculo-esqueléticas).

1. En la identificación del problema. En una misma empresa es habitual que nos encontremos diferencias en la identificación y percepción de los riesgos, así como problemas de salud diferentes. Estas diferencias recomiendan entrevistar a los trabajadores y trabajadoras de manera separada para facilitar la apreciación de problemas específicos de género que, en las reuniones conjuntas, no acostumbran a explicitarse (funcionamiento sexual, acoso sexual, problemas de la menstruación, temas relacionados con el embarazo, la familia...).

2. Durante la observación de las tareas. Como anteriormente se ha analizado, será imprescindible contemplar las diferencias específicas de género, desde las exigencias físicas hasta las emocionales y las mentales

-derivadas de las propias exigencias de los puestos de trabajo-, así como las exigencias derivadas de la doble presencia y de los roles de género en la sociedad.

3. En el momento de la búsqueda de soluciones. La experiencia ha demostrado que es necesario buscar espacios donde las trabajadoras puedan proponer soluciones propias, ya que las mujeres utilizan la palabra menos en los grupos mixtos y las propuestas de soluciones pueden ser diferentes. En esta fase es importante combatir la presunción de que dichas diferencias supongan discriminaciones para las mujeres.

4. En el momento de la formación. En numerosas ocasiones, las mujeres se ven excluidas de los procesos sociales, de la vida sindical, de las políticas de prevención y de la atención de la salud. Esta realidad supone que en las actividades de formación se debe realizar un esfuerzo suplementario con el objetivo de que las mujeres se integren plenamente en los procesos formativos, y adoptar medidas como incluir los problemas específicos de género en los programas de formación.

⁽²⁾ Centro de Estudios de las Interacciones Biológicas entre la Salud y el Trabajo, CINBIOSE. Universidad de Québec, Canadá.



CALL CENTERS: UNA NUEVA ÁREA DE TRABAJO

Los Call Centers son una industria cada vez mayor en todas partes de Europa. Se estima que más de un millón de europeos estaba trabajando en Call Centers hacia fines de 2003. El objetivo de los empleadores de estos centros es aumentar la eficacia del servicio y también su rendimiento económico. La gran mayoría de los empleados de Call Centers son mujeres. Se ha reportado que el descontento de los trabajadores es alto, lo cual se manifiesta en una alta rotación y recambio de los agentes. La carencia de perspectivas y posibilidad de progreso en el trabajo, la naturaleza repetitiva y fuertemente estructurada de la tarea, la alta exigencia mental y psíquica, los clientes difíciles y el estar en una situación donde no se está en posición de tomar decisiones, son la mayoría de las quejas entre los empleados. El resultado es la frustración, el agotamiento emocional y la desilusión. También reportan sentirse tensionados y con falta de compromiso y motivación (McCarthy y Scannell 2002). Aunque los factores de riesgo psicosociales son comunes en los Call Centers, cuando se desarrolle un centro de este tipo será deseable desarrollar una estrategia holística preventiva en relación con la tensión laboral. Medidas como un diseño adecuado del ambiente del trabajo y asegurar una adecuada rotación y variación en la tarea, pueden ayudar a mejorar las condiciones (Agencia Europea).



meller
alfombras

Representante oficial en Argentina de la tecnología modular

MILLIKEN

Carlos Pellegrini 3750 - B1824QOH - Valentín Alsina - Tel.: 4001-1200 - Fax: 4001-1299
info@meller.com.ar - www.meller.com.ar

Reconocimiento y asunción de las diferencias de género

La prevención de problemas de salud y la promoción del bienestar en el trabajo son importantes para la calidad del trabajo de hombres y mujeres. La planificación del trabajo, su organización y su equipamiento suelen basarse en el modelo del «hombre de la calle», aunque el principio de adaptar el trabajo a los trabajadores está inscripto en la legislación de la Unión Europea. Facilitar el trabajo a las mujeres redundará también en una simplificación para los hombres.

El enfoque neutral con respecto a las cuestiones de género de los problemas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, es un factor que no contribuye a aclarar las lagunas de conocimiento que

existen en este terreno y hace menos efectiva la tarea de prevención. La diversidad entre mujeres y hombres necesita ser reconocida en políticas, estrategias y propuestas. La transversalidad de género en los temas de salud, debe ser una estrategia que promueva la integración de género implícita en la formulación de estas políticas, contribuyendo a su monitoreo y análisis con el objeto de asegurar, tanto a mujeres como a hombres, un mejor estado de salud. El enfoque transversal de género en salud es tanto un proceso político como técnico. Requiere cambios en la cultura y el pensamiento de las organizaciones, así como también como en las metas, las estructuras y la asignación de los recursos.

Fuentes:

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: "Gender issues in safety and health at work - A review", 2003.
ISTAS - Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
Centro de Estudios de las Interacciones Biológicas entre la Salud y el Trabajo, CINBIOSE. Universidad de Québec, Canadá.

MANTENIMIENTO INTEGRAL DE EDIFICIOS

OPERACIÓN

INSTALACIONES TERMOMECÁNICAS

Ahora su división de termomecánica utiliza exclusivamente los sistemas MPS (Multi Power System) de LG Electronics de última generación para la climatización de edificios.




SERMAX SA
Reconquista 575 PB (1003 ABL)
Buenos Aires - Argentina
(54-11) 4315 - 1872
sermax@sermax.com.ar

Usted nos llama por nuestra calidad para mantener edificios.



Ahora llámenos Dalkia Argentina. El nuevo nombre de Sadmitec.

La empresa de Facilities Management N°1 del país, ahora se llama Dalkia, como en todo el mundo.

Cambió nuestro nombre. Pero no cambia nuestra calidad. No cambia nuestra organización. No cambia nuestra capacidad de seguir ofreciendo el mejor servicio del país en mantenimiento y operación de edificios. Con un respaldo construido durante 13 años de reconocida experiencia. Llámenos y obtendrá resultados garantizados para que el valor de su edificio se mantenga.

Llámenos Dalkia Argentina.

CLIENTES: • PANAMERICANA PLAZA • GRUPO ZURICH • CATALINAS NORTE • FADA • PHARMA • EDIFICIO REPUBLICA • HEWLETT PACKARD • TELEFONICA DE ARGENTINA • MOVISTAR • CARLOS PELLEGRINI • BANCO ITAU BUEN AYRE • BANCO COMAF • SANATORIO DE LOS ARCOS (Swiss Medical Group) • TECHINT • ALTANA PHARMA • ROQUE SAENZ PEÑA 788 • UAIJE • HOSPITAL ITALIANO • TELMEX • ROUCHARD PLAZA (LA NACION) • EDENOR • PUGOFO • LA SRENNISIMA • SIOPRAK • BIOGENESIS/RAGO • INSTITUTO ARGENTINO DE DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO • UNIVERSIDAD AUSTRAL (IAC) • MERCK SHARP & DOHME • LA CAJA • RIVERVIEW • NORTH • AC NIPISIN • HANKROSTON • C II

 **Dalkia**
Argentina

Bernardo de Irigoyen 722 1º Piso (C1072AAP) Buenos Aires - Argentina Tel.: (54 11) 4018 0100 (Líneas rotativas)
Fax: (54-11) 4018-0108 - www.dalkia.com.ar - E-Mail: comercial@dalkia.com.ar

interview

La optimización de espacios en Hewlett Packard

* POR NATALIA ROIG

El centro de Sant Cugat del Vallés (Barcelona), de Hewlett Packard, comenzó funcionando como productor de impresoras, convirtiéndose en el año '93 en el responsable mundial de la gama de impresoras de gran formato de HP. En el '94 se duplica la plantilla de su departamento de I+D y en el 2000 se trasladan las líneas de producción a Singapur y al Este de Europa, permitiendo que HP Sant Cugat se convierta en un centro multinegocio y reforzando todavía más sus actividades en I+D.

Actualmente, el Centro de Negocios de Sant Cugat se compone de 6 edificios con un área construida de 39.000 m². Estas instalaciones acogen a unos 2.400 trabajadores en total y se caracterizan por una distribución abierta, donde se trabaja por proyectos y se busca la mayor flexibilidad posible para adaptarse a su dinámico ritmo (con un volumen aproximado de 500 "moves" o traslados internos en un año normal).

Hemos tenido la oportunidad de hablar con **Héctor Díez del Corral**, Ingeniero Industrial y Responsable de la Optimización y Gestión de los Espacios de Hewlett Packard para toda España, y esto es lo que nos cuenta.



-¿Qué nivel de importancia tiene la gestión y optimización de los espacios en unas instalaciones como las de Hewlett Packard Sant Cugat?

-Una gestión de espacios eficiente implica una importante reducción de costes operativos y, por lo tanto, un beneficio directo para la compañía.

En nuestro día a día estamos rodeados de un número cada vez mayor de nuevas tecnologías (portátiles, PDA's, telefonía móvil, wireless, etc.), dando lugar a una nueva concepción en la manera de trabajar; sin

embargo, nuestros puestos de trabajo no se han adaptado del mismo modo a esta evolución.

Desde Hewlett Packard se está tratando de conseguir esa convergencia entre las nuevas tecnologías y la creciente movilidad de los trabajadores, con puestos que se adapten a las nuevas características y necesidades.

Hay funciones, como las comerciales, donde estos aspectos son más evidentes, pero la tendencia futura es extrapolar la flexibilidad que se está consiguiendo

interview

con los puestos comerciales a otras funciones. Generalmente, un trabajador altamente calificado está, más o menos, un 40% del tiempo en su puesto de trabajo, por lo que no es necesario que tenga un mismo puesto asignado el 100% del tiempo. Para él será más cómodo y práctico tener la posibilidad de utilizar un menú de puestos con diferentes características, según la necesidad de trabajo de cada momento (por ejemplo, su necesidad será muy distinta cuando tenga que trabajar en equipo, que cuando tenga que estar solo y totalmente concentrado ante el ordenador para preparar una oferta). Del mismo modo, para la empresa supondrá un ahorro no tener que proveer un puesto de trabajo asignado a cada trabajador.

-Teniendo en cuenta esto, ¿cómo organizáis vosotros el espacio de trabajo? ¿Qué puestos tipo tenéis?

-Existen básicamente dos puestos de trabajo tipo a nivel corporativo en Hewlett Packard: los *Dedicados* y los *Móviles* (móviles).

Los *Dedicados* serían el sinónimo de los puestos asignados. Son las superficies de trabajo asignadas a cada empleado, que varían según el tipo de actividad que desarrolla, de manera que un ingeniero de I+D que trabaje con elementos de gran formato seguramente necesitará mayor superficie que una persona que desarrolle un trabajo administrativo.

Los *Móviles* son puestos de trabajo compartidos, pero que tienen asociados a ellos otras áreas de trabajo que facilitan la colaboración entre los trabajadores.

Normalmente se calcula un ratio de 1 espacio para cada 3 empleados, por ejemplo, en el caso de las salas individuales. Esto es calculado para poblaciones muy grandes de empleados y teniendo en cuenta la fluctuación que provoca la movilidad del trabajo diario, de modo que apenas se dan problemas de espacio.

También disponemos de otro tipo de espacios, como son los Laboratorios, que ocupan un total de 4.000 m² en Sant Cugat, o las Salas de Reunión, algunas de ellas despanelables para adaptarse a un elevado número de asistentes, y con un ratio aproximado de 1 sala cada 38 empleados.

-En la clasificación de puestos de trabajo, ¿no hay ninguna diferenciación por rango jerárquico?

-En principio no. Hewlett Packard se caracteriza por no tener despachos. Todos son espacios abiertos y cuando estás dentro, a primera vista, no distingues el puesto de un directivo del de otro empleado. Lo único que los diferencia son los elementos (recursos) necesarios para su trabajo de los cuales se les provee. Es decir, el puesto de un directivo necesitará tener, por ejemplo, una mesa adicional para su secretaria, una pequeña mesa de reuniones acoplada a su puesto para reuniones informales con miembros de su equipo, etc., pero todo ello no se le da por el hecho de ocupar un determinado rango jerárquico, sino por la necesidad que se desprende de su trabajo. Por supuesto, este aspecto implica un cambio, no sólo físico, del espacio, sino también cultural por parte de los trabajadores. Tradicionalmente, cuanto mayor era el nivel jerárquico de alguien, mayor

interview

espacio y más aislamiento se le daba, pero en realidad es entonces cuando se necesita menos espacio (porque se suele viajar más) y menos aislamiento (hasta cierto punto, porque es importante facilitar el contacto con el equipo).

-¿A qué nivel influye en todo ello la filosofía corporativa de Hewlett Packard?

-A un alto nivel. Piensa que Hewlett Packard tiene como filosofía básica la de fomentar la calidad del ambiente laboral y el acceso de todos los empleados a cualquier nivel jerárquico, facilitando, así, la comunicación y el flujo de ideas. De esta manera, como todos los puestos han de ser accesibles, se han eliminado los despachos y cualquier barrera arquitectónica. Esto, además de crear un ambiente de "puertas abiertas", característico de la cultura empresarial de nuestra organización, da lugar a una importante reducción del espacio y, por lo tanto, del gasto.

-Y más allá de esta filosofía global, ¿hay algún aspecto que diferencie al centro de trabajo de Sant Cugat?

-El centro de Sant Cugat es singular dentro de Hewlett Packard, porque se trata de un centro multinegocio con una actividad principal de I+D para impresoras de gran formato, que en términos de espacio supone un 60% del total de la superficie. Esto conlleva que el trabajo se realice por proyectos de duración limitada y no por departamentos, por lo que esos puestos han de ir adaptándose a cada uno de los proyectos en los que intervienen.

De aquí se desprende el alto volumen de traslados internos o *moves* que se producen en las instalaciones de Sant Cugat. La gente constantemente ha de ir reubicándose y adaptando sus espacios al nuevo proyecto.

-¿Qué procedimientos y recursos habéis tenido que crear para poder asumir tal volumen de movimiento?



**VOLQUETES Y VOLQUETINES
PARA LA CONSTRUCCION**

ECO-VOL S.A.

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

ARQUISER
ARQUITECTURA & SERVICIOS

Equipamiento para empresas
Muebles italianos DELLA VALENTINA OFFICE
Muebles nacionales, diseños sobre pedido
Sillas gerenciales y operativas
Pisos técnicos elevados

Libertad 1240 Loc. 13 - Capital Federal - Teléfono: +54 11 4813.6307
www.arquiser.com.ar • info@arquiser.com.ar

interview

-El área de Facility ha creado un *helpdesk* para servir de canal entre el usuario o solicitante del traslado y quien lo ejecuta y supervisa, así como con el proveedor final de mobiliario. Aquí, la empresa que nos realiza la gestión de espacios desde hace 14 años, juega un papel muy importante, ya que se encarga de llevar a cabo toda la ejecución del proceso de reubicación, desde la búsqueda de diferentes alternativas con el usuario hasta el trato con los proveedores subcontratados y la coordinación y supervisión de que todo el cambio se realice adecuadamente.

En cuanto al traslado físico en sí, hasta hace un año, en Sant Cugat se movía el puesto entero (mesa, silla y resto de elementos), pero esto se hacía porque no había una estandarización de mobiliario. Ahora se ha realizado esa estandarización y la tendencia a corto plazo será que se muevan las personas y no los puestos, con lo que se reducirán los costes de traslado y se ganará flexibilidad (más puestos *mobile* y menos puestos asignados).

24



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.

Inspección, mantenimiento preventivo y atención de emergencias | Monitoreo remoto | Instalaciones | Proyectos llave en mano | Atención a otras marcas | Garantía total.

Service Carrier Argentina
Av. del Libertador 208
UBIQUO (BDO) - Vicente López
Ruta 9 km 4 - Argentina
Tel: (5411) 4837 0010 / 5014 / 5147 / 5190 / 5081
www.carrier.com.ar

Carrier
Turn to the Experts™



-¿Cuáles fueron los requerimientos a la hora de elegir una empresa para ayudarlos en esta gestión del espacio?

-Sobre todo su alto nivel de especialización, conocimiento y experiencia en el sector del Facility Management, y el dominio de las herramientas necesarias para cubrir las diferentes necesidades de nuestra organización en lo que respecta a la gestión eficiente de los espacios. Una ventaja importante es el alto grado de implicación que esta empresa de Gestión de Espacios tiene con Hewlett Packard, ya que se trata de profesionales que trabajan full time en nuestras instalaciones, codo con codo con nosotros, ayudándonos, respondiendo a nuestras necesidades de manera inmediata y con un servicio de calidad, desde hace 14 años.

Todo ese conocimiento e implicación se concreta en dos actividades o perfiles determinados: por un lado, un perfil más dedicado a la gestión diaria de traslados en Hewlett Packard Sant Cugat (negociación con los usuarios, búsqueda de alternativas, verificación de que todo se realice correctamente, coordinación de las partes subcontratadas implicadas, etc.). Y por otro lado, un perfil más técnico, encargado de la delineación y levantamiento de planos de todos los proyectos que se realizan en Hewlett Packard Iberia (España y Portugal), como pueden ser la realización de los planos correspondientes a nuevos edificios o módulos construidos, reformas y acondicionamientos de nuevos centros de trabajo, etc.

25

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

interview

-En resumen, ¿cuál es la tendencia futura de Hewlett Packard en lo que a optimización de espacios se refiere?

-Hewlett Packard continuará en su línea de introducción y consolidación, a nivel global, de sistemas de estandarización y flexibilización de los espacios de trabajo.

- Y para acabar, ¿crees que en España las empresas están prestando suficiente atención a la optimización de sus espacios o todavía queda mucho por hacer?

-Me consta que hay otras compañías implantadas en España que tienen la misma tendencia que nosotros, en especial aquellas que cuentan con un elevado volumen de empleados y de m2 de superficie, pero todavía queda mucho camino por recorrer, sobre todo en lo que respecta al cambio cultural (lo que comentábamos en la desaparición de los puestos asignados y de la tradición jerárquica). Pero los datos pesan y es que si la empresa crece y no se realiza paralelamente una gestión eficiente del espacio físico, los costes se van a ir multiplicando. Es decir, el hecho de que una empresa crezca un 3% no se traduce en un aumento del 3% de los gastos vinculados a espacios, sino en un porcentaje bastante mayor, por lo tanto, si no introduces políticas y estándares adecuados no vas a poder absorber tal crecimiento en tus superficies actuales y vas a tener que aumentar los costes por empleado.

De este modo, una gestión eficiente del espacio implica un beneficio doble para la compañía. Por un lado, permite absorber un mayor volumen de empleados (resultado de un crecimiento del negocio), pero al mismo tiempo, por otro lado, mantiene los costes fijos (no aumentando proporcionalmente el número de puestos asignados, reorganizando a los empleados a través de puestos móviles, estudiando con detalle la superficie destinada a zonas comunes, así como su nivel y tipo de utilización, etc.), provocando así un incremento en la productividad de la empresa.

* Natalia Roig es responsable de Marketing & Comunicación de **FAMA SYSTEMS**, empresa española experta en soluciones para la Gestión Integral de los inmuebles y servicios de Facility Management que desde hace 14 años viene realizando la gestión de espacios en las instalaciones de Hewlett Packard de Sant Cugat del Vallés.
natalia.roig@fama-systems.com
www.fama-systems.com

EL PUENTE PREFERIDO ENTRE LA TECNOLOGÍA Y LA GENTE

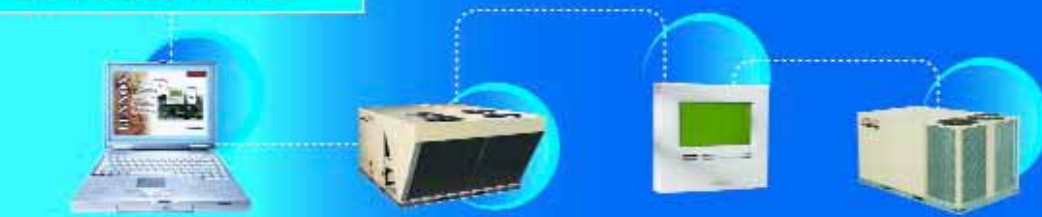
SISTEMAS RESIDENCIALES Y COMERCIALES



SISTEMAS INDUSTRIALES Y APLICADOS



SISTEMAS DE CONTROL


**Línea de Productos
Lennox**

- Mini Splits
- Splits de Conducto
- Calefactores
- Rooftop
- Controles

**Línea de Productos
BGH Silent Air**

- Splits Piso / Techo
- Splits Baja Silueta
- Splits Cassette

**Línea de Productos
McQuay**

- Autocontenido
- WSHP
- Sistemas de Volumen de Refrigerante Variable
- Fancoil
- Unidades Manejadoras de Aire
- Chillers
- Controles





Imagen y empresa

La reputación y la imagen son hoy más importantes que nunca para las organizaciones. Para muchos representan la medida del éxito de una empresa, más significativa aún que su desempeño en los mercados o su tasa de rentabilidad y retorno. Según algunos especialistas, sólo la calidad del producto y/o los servicios está por encima de la reputación y la imagen como medida del éxito corporativo. En el siguiente artículo analizaremos el papel que juega el Facility Manager en mantener y proteger dicha imagen.

Resulta casi una obviedad, pero una buena reputación es difícil de formar y muy fácil de perder. Hoy en día, la necesidad de ganar la confianza del público es más importante que nunca. Sin embargo, la reputación de una empresa es un asunto bastante más complicado que sólo evitar escándalos (lo que ya es mucho). La forma en que nuestro negocio es percibido tiene un impacto directo sobre el valor de la empresa y el balance final, lo cual, más que una amenaza, representa una oportunidad.

Una imagen corporativa positiva es una condición indispensable para la continuidad y el éxito estratégico de la empresa, y no se trata de una simple medida de marketing, sino más bien, de un instrumento estratégico de la alta dirección. Para cualquier compañía, reflejar una imagen positiva ayuda a contratar y a conservar a los empleados más talentosos, a aumentar las ventas y a construir relaciones estratégicas acertadas. Pero el prestigio y la imagen tienen un impacto aún más directo sobre el funcionamiento de

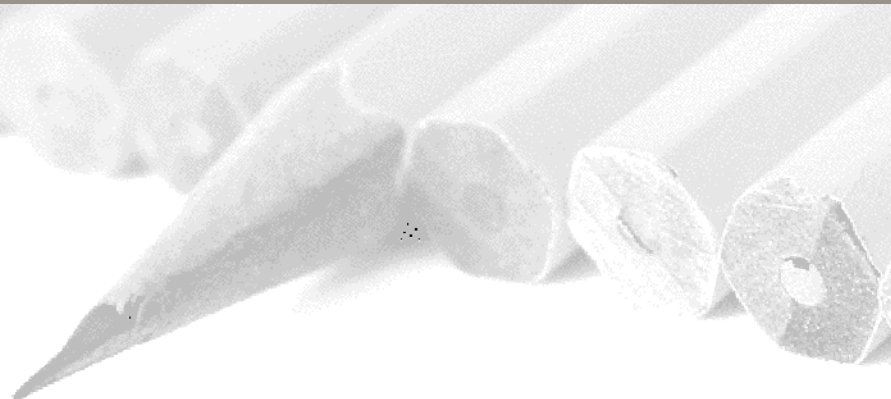


las organizaciones, a través de la influencia que pueden llegar a tener sobre la comunidad financiera que las califica, las clasifica e invierte en ellas. El sector público resulta igualmente afectado. Los políticos y los funcionarios también están muy interesados por el poder de los medios y por la importancia de generar una imagen positiva en el público en general.

En esta coyuntura, el Facility Manager que desee ofrecer una real contribución a la organización puede encontrar aquí tierra fértil. Evitar el descrédito a través de una labor profesional y realzar la reputación y la imagen de la compañía a través de la innovación y las acciones responsables, puede hacer del Facility Management una herramienta valiosa en el ambiente corporativo.

En el mundo actual, con el alto impacto de las comunicaciones, el mundo empresarial no puede ocultar fácilmente la ropa sucia. Internet, los medios de comunicación, el blogging, el e-mail y una legión de canales de TV y de radio, se asegurarán de que cualquier escándalo corporativo sea publicado, analizado, falsificado y exagerado, y los involucrados tendrán poco o nada de influencia sobre lo que se ha dicho.

El trabajo tradicional del departamento de RRPP ha sido mantener las malas noticias fuera del alcance de la prensa, pero actualmente esto ha llegado a ser un imposible. Un Facility Manager verdaderamente profesional manejará proactivamente muchos ámbitos de conflicto potencial, previniendo y evitando problemas antes de que estos ocurran. Algunas áreas como la seguridad, la salud, las prácticas equitativas de comercio, la discriminación y el cumplimiento, pueden provocar incómodos conflictos si no son manejadas correctamente.



Tomemos el caso de la Legionella en Barrow-in-Furness, al noroeste de Inglaterra, que menciona Martín Pickard (*P&FM*, Julio 2006), reconocido especialista británico en Facility Management: siete personas murieron a causa de esta enfermedad y 172 fueron infectadas como consecuencia de un brote que, en agosto de 2002, lanzó las temidas bacterias a un conducto del sistema de aire acondicionado de un centro de esparcimiento. Esta tragedia ocurrió debido a que un arquitecto canceló el contrato de mantenimiento del sistema de aire acondicionado del centro y posteriormente negoció uno nuevo, el cual no preveía el tratamiento de las aguas de las torres de enfriamiento. Y fue esta decisión la que favoreció la aparición de las condiciones ideales para la reproducción de las bacterias mortales. Durante cuatro años este caso ha estado apareciendo en los medios de comunicación mientras que el profesional continúa afrontando los cargos por el homicidio involuntario y la negligencia. Las mismas autoridades y la empresa de mantenimiento también han tenido que hacerles frente y todos los implicados han sido dañados seriamente por la mala publicidad.

Imagen

El término imagen ha adquirido hoy una importancia crucial. Anteriormente las empresas simplemente se preocupaban por hacer bien lo que tenían que hacer; enfocaban todos sus esfuerzos hacia la productividad o hacia el control de la calidad. Desde luego que sigue siendo esencial para el buen funcionamiento de las organizaciones, pero, ¿de qué sirve hacer las cosas bien si nadie se entera de ello? Para una empresa, una buena imagen es aquella que aprovecha sus fortalezas y las difunde al interior y al exterior, a la vez que trabaja en sus debilidades, convirtiéndolas en áreas de oportunidad. Una buena imagen es aquella que hace explícita la misión y la visión de la organización, y las hace llegar a sus respectivos públicos.

La imagen debe ser incorporada como parte de los procesos de planeamiento organizacional. Así como el planeamiento tiene que ver con el diseño y el control de todos los procesos que entran en juego para garantizar la productividad, de la misma manera la

imagen debe ser planeada y controlada en cada momento. El cúmulo de mensajes organizacionales que llegan a los diferentes públicos (internos, externos y mixtos) debe ser diseñado, monitoreado, controlado y evaluado.

Si, como vimos, la reputación y la imagen corporativa representan la impresión duradera que el mundo tiene de una organización, entonces la imagen a la cual responden los accionistas es una parte importante de la historia. La imagen de un negocio va mucho más allá del mero uso de una marca; es la manifestación visual de la identidad completa de las organizaciones. El antiguo presidente de Unilever, sir Michael Perry, creó una guía de seis puntos para el mantenimiento de la imagen corporativa que funciona particularmente bien cuando están considerados desde la perspectiva del FM.



Fix



**Fábrica, venta y colocación de : CIELORRASOS - TABIQUES DIVISORIOS-
ABERTURAS DE ALUMINIO - TEJAS METALICAS - CONSTRUCCION EN SECO**

Esteban Merlo 5519 - (1678) Caseros
E-mail: ventas@iraola-srl.com.ar



Tel/Fax: 011-4750-5662 (rotativas)
Web: www.iraola-srl.com.ar

DIMOBLAS
EQUIPAMIENTO PARA EMPRESAS Y OFICINAS

Showroom: Tres Sargentos 421 P1° Of. 2 | (C1054AUC) | Bs. As. Argentina
Tel.: 5235-5562 | dimoblas@dimoblas.com | www.dimoblas.com



1. Analizar la performance: considerar continua y seriamente las opiniones de todos aquellos involucrados en la empresa. Dentro de la labor del Facility Manager hay más gente involucrada y/o afectada por lo que hace, que en casi cualquier otra función gerencial. Debe saber lo que ellos están pensando. Es posible que no siempre sea agradable, pero qué piensan de su organización los proveedores, propietarios, personal y entes reguladores, afectará los contratos que tiene con ellos.

2. Atacar los costos: encontrar la manera de hacer esto constantemente. No se trata de una espiral descendente en la calidad, sino de una búsqueda implacable de la ineficacia. Dejados a su libre albedrío, los costos siempre aumentarán. Cada organización necesita que su FM aumente y mejore la rentabilidad de la inversión en los activos.

3. Seguir innovando: el único camino sostenible que una organización tiene para proporcionar un valor concerniente a su desempeño es a través de un compromiso que le permita aprender y cambiar de manera efectiva la gestión. El FM profesional debe ser el li-

der del cambio dentro de la organización.

4. Promoverse con eficacia: el uso de una marca a través de la publicidad, la indumentaria corporativa, las insignias, la señalización y cada pequeña transacción que la gente tenga con la empresa, deben jerarquizar la imagen y la reputación de la organización. Todo -desde el estado de los jardines hasta la receptividad de la central telefónica y el mensaje de la máquina-, tiene la oportunidad de contribuir en esto.

5. Crear sociedades: proveedores, clientes, vecinos, personal -todos los involucrados en la organización-, pueden ser comprometidos en la búsqueda de una mejor imagen corporativa. Todos ellos tienen el potencial para ser defensores de la organización.

6. El foco en el cliente: el cliente debe ser la obsesión de las organizaciones como una ocasión de conseguir mayor éxito a largo plazo. Establecer una cultura de servicio y atención al cliente a través de la organización puede transformar dicha actitud, hasta convertirla en una conducta encajada en el ADN.

Action Line Arg - Action Line (Chile) - AES Energy - Agilent Technologies S.A. - Aguirre Gonzalez Marx (AGM) - Air Canada - Allergan
American Power Conversion (APC) - Amichi - Amirati Puris Lintas - Areva - Armando Pope - Auchan - Avia Masel S.A.
Axalto - Antologasta Minerales S.A. (Chile) - Azertia - B & G Maritimè S.A. - Bank Hofmann - Biotec (Chile) - Bovis Lend
Lease - AC Nielsen - Air France Arg - Brea & Solans - Air France (Chile) - Bank Boston - BIC Argentina S.A. - Bühler Argentina
S.A. - Bodega Norton - British Airways - Bunge, Smith y Lucia Puig, Abogados - Bureau Francis Lefevre Mexcosur - BYK
(Altana Pharma) - Camargo Correo - Campaamar - Carrier S.A. - Clarín - Comsat - Cervecería Quilmes - Carba - Casa de
Piedra - Case Systems S.A. - Central Térmica Güemes S.A. - CFO - Chep Argentina S.A. - CMA-CGM - Cofidis - Consejo Borteros
Voluntarios - Conservados de Bienes Raíces (Chile) - Consultores Blue Point - COPAL - Copetro S.A. - Core Security Technologies
Cotia Argentina S.A. - Credencial - Det Norske Veritas - Dana Spina - Datis S.A. - Deutsche Bank - DHF
Diagen - Dialogo-Publicidad - Diginet Argentina S.A. - Directel - Drotec - EDF - Edgardo Visňuk Y Asociados - Edificio
Reconquista 594 - El Paso (Chile) - Embajada de Portugal - Easy Home - Energía (Chile) - Ericsson - Esoma Consulting
Estancia La Independencia - Estudio Cantelli - Exxon Mobil - Estudio Carlen y Asoc. - Estudio Dacol - Estudio Klein y Franca
Eurofin - Ferrero Argentina S.A. - Fidebitas - Fujitec Argentina S.A. - Farming Salentino B.V. - General Electric - Gas
Meridional - Global Crossing - Gemalto - Global Investment - Goodyear - Global One - GNL (Chile) - Grupo ROE
Hotel Hyatt - Hewlett-Packard - HSD Abcam - Home Depot - Indra - Informática El Corte Inglés - Intel - IT College
ITBA Instituto Tecnológico Buenos Aires - Iron Mountain - Izratzoff Bienes Raíces - Jica - Jumbo - Kellogg Argentina
L.J. Ramos - Laboratorios Abbott - La Plata Cereal - Laboratorio Filaxis - Latin 3 - LECG - L'Oreal/Galderma - Legalité
Liberty ART - Louis Vuitton - Lo Jack - M&S Consultores - Mabe Argentina S.A. - Magan Argentina S.A. - Mannesmann
Maruba - Mediterranean Shipping Company - Media planning - Mercados Energéticos - Mercedes Benz Leasing - Mercer
Meril Argentina S.A. - Merrill Lynch - Merck, Sharp & Dohme - Microstrategy - Minera Alumbra - Moody's - Moon S.A.
Nac Argentina S.A. - Nextel (Chile) - Neora - Nextel Argentina S.A. - Newfield (Chile) - Nobleza Piccard - NSK Argentina
SRL - Nufarm - Operadores Internacionales - Oster (Chile) - Ovum - P&G Latin (Chile) - Páginas Amarillas - Panatrade
Patagon - Planex S.A. - People Soft - Poliarquia Consultores - Potasio Rio Colorado - Procter & Gamble - Pointpay (Chile)
Providian - Providian Bank - Prudential Financial - Publicidad Estática Internacional - Quintiles - Quintiles (Chile) - Regus
Rey y Milberg - Radio Disney - Consorcio Mathiesen RGB - Readers Digest - Reuters - Royal Class - SIDERSA - S.G.S.
Sadepan - Sotheby's - Swift - Saenz Valiente, Padilla y Asoc. - Tecpetrol - Tyco Healthcare - Universidad Católica - Sema
Group - Universo on Line (UOL) - Visa - Serono Argentina S.A. - Wall Mart - Xerox Argentina - Zurich - Servicios Integrales
de Edificios - Silva Networks - Smith Harbour Towage - Soc. Brúcin - Sociedad Latinoamericana de Inversiones - Sodhexo
Pass / Luncheon Tickets - Sudoccean - Tecna - Tecnet - Teva Tuteur S.A. - Trader.com (Segunda Mano) - Transalud - Tuboscope
de Argentina S.A. - Tyrolit Argentina - UL Argentina - Universal Compression - Universal Grain - Velacom - Verifone Argentina
Vitol Argentina S.A. - Werfen Medical S.A. - Western Union - Yara Argentina - Zebra Technologies International



Sin precisión no sería Facility

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



FORMACOLOR

DESARROLLAMOS, IMPRIMIMOS Y DISTRIBUIMOS

a ñ ● s

Buenos Aires - Argentina
Tuzumán 117, 7 piso
(C1049AAC) Buenos Aires
Tel/Fax: (54-11) 4516-0722
info@contract.com.ar
www.contract.com.ar

Santiago - Chile
Diario Urzúa 1955
Providencia / Santiago
Tel: (56-2) 2054471
Fax: (56-2) 2049188
www.contract.cl

contract

DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO DE OFICINAS

El Facility Manager puede consolidar una parte importante de este proceso tanto como modelo como facilitador. Enfocando cada decisión y desafío desde la perspectiva de los clientes se asegurará que el objetivo pueda ser mantenido. La Responsabilidad Social Corporativa representa la mayor oportunidad que el FM tiene para jerarquizar y promover la reputación y la imagen de la organización a la que pertenece. Las organizaciones tanto del sector público como del privado, deben estar siempre comprometidas en cuestiones de servicios a la ciudadanía; muchos temas por los cuales los FM han luchado durante años, están hoy a la orden del día. Muchos de estos asuntos tienen que ver con cuestiones como la sustentabilidad, el ahorro de energía, la minimización de los residuos, el reciclado, las buenas prácticas comerciales, el compromiso con la comunidad, la calidad del ambiente de trabajo y la atención al cliente -todos componentes de la Responsabilidad Corporativa-. El FM tiene ahora la oportunidad de proveer al negocio de un montón de buenas noticias, y puede conseguir inversiones adicionales para comprometer en acción positiva.

En conclusión

El Facility Manager está constantemente atacando los problemas que afectan el lugar de trabajo: reduciendo la cantidad de basura, disminuyendo el consumo de energía y dando soporte a los negocios y a las cuestiones comunitarias.

La imagen concierne a las organizaciones hoy más que nunca. Una buena reputación atrae a clientes, al personal y a los inversionistas, mientras que el impacto de un escándalo, un desastre o una falla del servicio puede tomar años en repararse. El trabajo de un Facility Manager eficiente puede prevenir muchos problemas.

Fuentes:

María de la Luz Casas Pérez,
Revista ExAula, Agosto de 1999.
Martin Pickard, P&FM Magazine, Julio de 2006.



SCP-FRANCO PADUANO CONSTRUCCIONES CIVILES

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

Línea Ebano



Diseñada por el Estudio Bórmida - Yanzón para Giuliani.
Mobiliario gerencial construido en madera de ebano, con detalles en acero inoxidable y cuero.

Concrete su cita llamando al 011 43021 065 / 0/8
o escribiendo a baires@giuliani.com.ar



Giuliani

Fabrica de muebles para oficina
www.giuliani.com.ar

Green Buildings

Diseñadores Vs. Usuarios

¿De qué sirve construir edificios con ventilación natural si los inquilinos instalan aire acondicionado? ¿Se trata de “tradicionalismo” o de la ignorancia de cómo utilizar las ventajas de la ventilación natural, lo que conduce a algunos ocupantes a hacer alteraciones costosas?

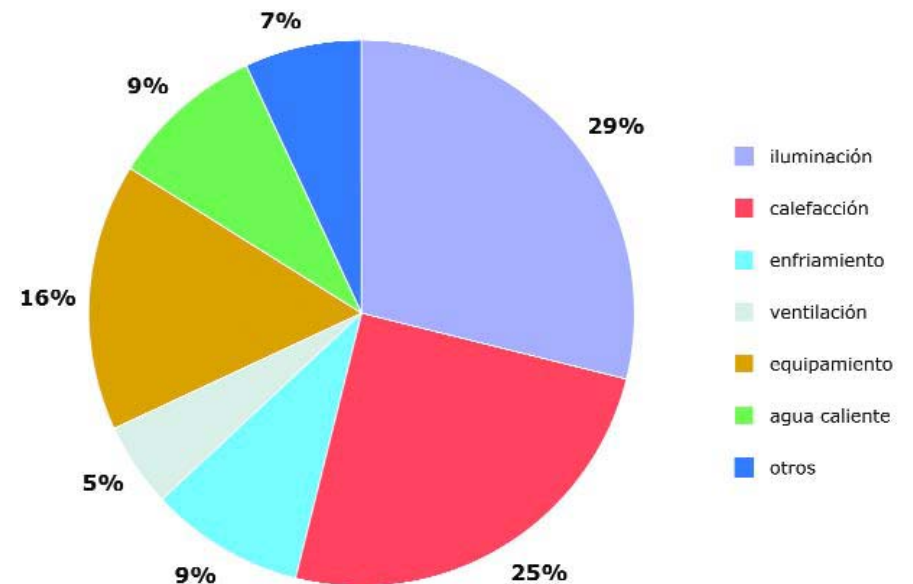


Todos los sistemas de climatización consumen energía. Cuanta más energía necesitamos para alcanzar y mantener las condiciones de confort en un edificio, menos eficiente será su sistema de climatización (en términos energéticos) y mayor será su impacto ambiental.

Dada la relevancia de la climatización en los edificios, es que el diseño y las tecnologías en este campo han sido las más vanguardistas, principalmente aquellas orientadas a mejorar los flujos de aire a través de una arquitectura adecuada como una forma de ahorrar energía.

Tal es el caso del edificio Commerzbank en Frankfurt, proyectado por Norman Foster, que propone un modelo basado en una galería de cuatro plantas y un objetivo ecológico que consiste en llevar luz y aire fresco al atrio central, el cual se comporta como un túnel de ventilación para los espacios interiores. Para evitar el efecto chimenea, el atrio central se ha compartimentado mediante forjados de vidrio situados cada doce niveles, dividiendo

Distribución del costo anual del uso de la energía en un edificio de oficinas





así a la torre en tres partes que funcionan en forma autónoma, cada una de las cuales posee jardines con diferente orientación y vegetación. Los espacios verdes están cerrados al exterior por medio de paños de vidrio practicables, que permiten el paso del aire a voluntad. Posee sistemas de climatización pasivos e incluye un sistema de refrigeración por techo.

Pero es el edificio Swiss Reinsurance, también de Foster, el cual se ha erigido en toda una revolución en el diseño y la climatización a través del aprovechamiento de las condiciones bioclimáticas aplicadas a la arquitectura. Con 180 metros de alto, 40 pisos y 7.400 m² de superficie, se dice que ha sido el primer rascacielos ambiental de Londres. Su forma aerodinámica reduce al mínimo las cargas del viento y maximiza la luz natural y la ventilación, reduciendo el consumo de energía del edificio en un 50%, comparado con un tradicional edificio de oficinas. La envolvente en las áreas de oficinas posee una



capa externa doble y una pantalla interna simple, la cual intercala una cavidad central ventilada que contiene persianas para control solar. Estas cavidades actúan como protección para reducir la necesidad de calefacción y enfriamiento mecánico y son ventiladas por el aire extraído de las oficinas.

Hace un tiempo, trascendió que algunos ocupantes del edificio Swiss Reinsurance, habían colocando tabiques divisorios hasta el cielorraso. Y no era un tema menor, ya que una de las características sobresalientes de este edificio inteligente es la forma aerodinámica en la que fue diseñado para permitir la ventilación natural, siempre que sea posible.

Otro edificio de Foster ha corrido una suerte similar. Se trata de un complejo de tres edificios de oficinas en Kingswood, Ascot, construido para Slough Estates, que tiene fuertes características sostenibles y ambientales. El sentido ecológico y ambiental es central en su diseño. Algunas cuestiones que incluyen a los sistemas de oscurecimiento, la ventilación y la masa térmica, han sido fuertemente enfatizadas, y el diseño ha alcanzado una importante calificación ambiental otorgada por el British Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM). Los 15 metros de profundidad de la planta ofrecen las dimensiones óptimas para la ventilación natural, mientras que la altura de entresijos de 3.90 m permite un alto grado de flexibilidad tanto para el equipamiento como para la opción de sistemas ambientales. El edificio se puede adaptar para una ventilación completamente natural, o para aire acondicionado -total o parcial-, según las necesidades. En el exterior, los paneles de los antepechos se han diseñado para permitir que la infiltración del aire refresque la masa de la estructura de hormigón, como parte de un sistema natural de ventilación.

Pero estos edificios, diseñados para beneficiarse con la ventilación natural y todo tipo de sistemas ecológicos, ambientales y sostenibles, luego son ocupados, y los inquilinos deciden instalar un sistema de aire acondicionado. Entonces las ventanas se cierran y se instalan equipos de HVAC. Y no son casos aislados. ¿Por qué alguien querría afrontar el enorme gasto que significa equipar un edificio con un sistema que no necesita, y sumar los costos de operación a las expensas?

Según afirma Louis Wustermann (PFM/Octubre 2003), una de las razones por la que los inquilinos aceptan pagar expensas más altas es simple tradicionalismo. Aunque muchos de los principios usados en edificios de estas características habrían sido familiares ya a los constructores en la época de los romanos, hoy son percibidas como desconocidas por la mayoría de las personas.

El hecho es que la mayor parte de los sistemas de bajo consumo y ahorro de energía son ignorados por los usuarios. Aunque algunas veces, esta actitud renuente puede deberse a la baja calidad de los controles, ya que durante el proceso de diseño no siempre se presta la debida atención a los mecanismos para accionar puertas y ventanas, y en algunos casos es el software el que genera los dolores de cabeza al FM. Pero en otros casos el problema es mucho más simple: el sistema es



CONSTRUCCION EN SECO



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

Ventas: Uspallata 618 (CP 1143) Capital Federal

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

Absis Consulting

FACILITY MANAGEMENT

Conocimiento y Soluciones en Facility Management

FACILITIES CONSULTING

- PROCESS REENGINEERING
- PROPERTY AUDIT
- STANDARDS DEFINITION

FACILITIES RELOCATION

- REAL ESTATE RELOCATION
- SPACE PLANNING
- INTERIOR DESIGN & BUILD
- MOVE MANAGEMENT

FACILITIES AUTOMATION

- PROPERTY MANAGEMENT AUTOMATION
- SPACEL MANAGEMENT AUTOMATION
- INVENTORY MANAGEMENT AUTOMATION
- BUILDING OPERATIONS MANAGEMENT AUTOMATION

Buenos Aires - Argentina
Tel: (54-11) 4327-9100
Santiago - Chile
Tel: (56-2) 727 4745
info@absisconsulting.com

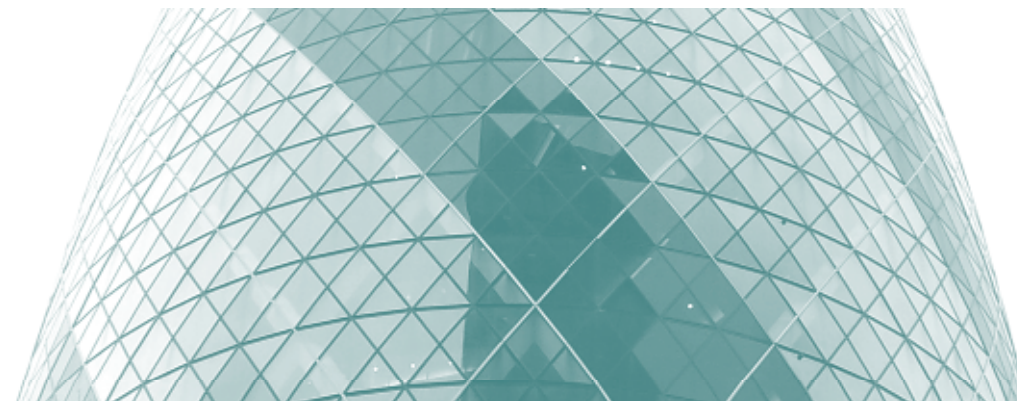
FMTraining

FM2B



sencillo de utilizar, los controles son accesibles, pero nadie se ha tomado el trabajo de explicárselo a los usuarios. En este sentido tal vez sea conveniente un período de prueba después de la ocupación del edificio que permita una buena adecuación de los sistemas más complejos y permita al Facility Manager tener la oportunidad de consultar a los diseñadores acerca de su uso y mejor rendimiento. Y esta comunicación debería ser extensiva a todos los usuarios del edificio. Según algunos especialistas en el diseño de sistemas de bajo consumo de energía, la gente siempre se inclina por los resultados instantáneos; si hace calor, prefieren apretar un botón antes que abrir una ventana y esperar hasta que el aire se enfríe. Pero si se les explican los beneficios de la ventilación natural, normalmente terminan entendiendo. La señalización también ayuda. Si en los sanitarios de un edificio se van a instalar inodoros de doble descarga, no cuesta mucho colocar carteles que expliquen su funcionamiento. Y esto, por supuesto, vale para todos los sistemas del edificio.

Y aunque hoy puede resultar decepcionante ver cómo son ignoradas las características ecoambientales de estos edificios -diseñados para el bienestar de la gente y con respeto por el ambiente-, al menos nos consuela saber que siguen ahí. Adaptarse a los cambios toma tiempo. Tal vez los siguientes inquilinos puedan utilizarlos de la manera como fueron concebidos.



Fuentes:

Foster + Partners, www.fosterandpartners.com.
Leonard Bachman, *Integrated Buildings: The Systems Basis of Architecture*, 2002.
Louis Wustermann, *P&F Magazine*, octubre de 2003.

Buenos Aires PLANNING
Planeamiento y Reingeniería Inmobiliaria

Servicio Integral de Relocalización

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

Av. Córdoba 991 1º Piso Of. "A" - Tel: 4322-7797 / 7897 - bap@baplanning.com.ar www.baplanning.com.ar

stanfor

**Equipamientos para
oficinas e industrias**

Stanfor S.R.L.
Marcelo T. de Alvear 2594 (B1703A0R) José Ingenieros
Prov. de Buenos Aires - Argentina [54 11] 4757-5777/6967
info@stanfor.com.ar / www.stanforsrl.com.ar



I U.S.EQUITIES REALTY tapa
Real Estate
(54) 11 5129-4880
masinfo@usequities.com

I BURÓ retirada de tapa
Equipamiento para empresas
Argentina: (54) 11 5217-0707
Chile: (56) 2 246-0100

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

I MANIFESTO p.9
Equipamiento
(54) 11 4773-1500
manifesto@fibertel.com.ar

I BIEK p.10
Ingeniería en comunicaciones
(54) 11 4855-2688
info@biek.com.ar

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

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

I MELLER p.15
Alfombras
(54) 11 4001-1200
info@meller.com.ar

I SERMAX p.16
Mantenimiento integral de edificios
(54) 11 4315-1872
sermax@sermax.com.ar

I GRUPO DALKIA p.17
Facilities Management
(54) 11 4018-0108
comercial@sadmitec.com.ar

I SISTEC p.21
Seguro Integral de Servicio Técnico
(54) 11 4545-2944
sistec@gruponst.com

I LUDATEL p.21
Electricidad - Datos - Telefonía
(15) 5451-1566 | ludatel@yahoo.com

I ECO VOL p.22
Volquetes y volquetines
(54) 11 4683-3300

I ARQUISER p.23
Arquitectura & Servicios
(54) 11 4813-6307
info@arquiser.com.ar

I CARRIER p.24
Aire Acondicionado
refrigeración y repuestos
(54) 11 5837-5000

I VALENZUELA AZUL p.25
Mudanzas - Guardamuebles
(54) 11 4553-0980 / 1544
valenzuela@infocomercial.com.ar

I BGH p.27
Aire Acondicionado
(54) 11 4309-2121
aacentral@bgh.com.ar

I IRAOLA p.30
Construcción en seco
(54) 11 4750-5662
ventas@iraola-srl.com.ar

I DIMOBLAS p.31
Equipamiento para empresas
(54) 11 5235-5562
dimoblas@dimoblas.com

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

I CONTRACT p.33
Ambientes de trabajo
Argentina: (54) 11 4516-0722
info@contract.com.ar
Chile: (56) 2 205-4471

I SCP FRANCO PADUANO p.34
Construcciones civiles
(54) 11 4839-0865
fpaduano@ciudad.com.ar

I GIULIANI p.35
Fábrica de muebles para oficina
info@evg.com.ar

I ARSEC p.40
Arquitectura y servicios
(54) 11 4307-7700
arsec@escape.com.ar

I ABSIS CONSULTING p.41
Facility Management
Argentina: (54) 11 4327-9100
Chile: (56) 2 233-0701
info@absisconsulting.com.ar

I BUENOS AIRES PLANNING p.42
Planeamiento y reingeniería
inmobiliaria
(54) 11 4322-7797
bap@baplanning.com.ar

I STANFOR p.43
Equipamientos para oficinas
e industrias
(54) 11 4757-5777
info@stanfor.com.ar

I SERVYAR p.44
Facility Services
(54) 11 4634-2104
servyar@speedy.com.ar

I MACHERIONE HNOS. p.44
Pintura y decoraciones
(54) 11 4566-4215
pintura@macherione.com.ar

I GYV p.44
Imagen & publicidad
(54) 11 4509-6510
ventasgyv@gvypublicidad.com.ar

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

I ISS contratapa
Integrated Facility Services
(54) 11 4830-4100
info@ar.issworld.com

ServYar S.R.L.

→ Servicios de Limpieza
→ Facility Services
→ Construcciones
y Mantenimiento

Granadero 190 Planta Baja (C1406BDB)
Ciudad de Buenos Aires
E-mail: servyar@speedy.com.ar - Tel: 4634-2104

Macherione hnos.
Pinturas y Decoraciones

IMPRESA Y SERVICIOS DE CONSULTA EN DIVERSIDAD

Avenida 4495
(1417) Capital Federal
Buenos Aires

Tel/Fax: 4566-4215
Lima 1417

pintura@macherione.com.ar
www.macherione.com.ar

DALUX



ENERGÍA · 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 5° (C1047AAP) Capital Federal
Tel. Fax: 4322.0913 (Rotativa)
E-mail: dalux@dalux.com.ar



* Imagen Corporativa
Logos corporativos
Acero inoxidable
Bronce
Esmerilado en vidrios
Señalética

* Cartelería
Backlight
Banners
Gigantografía Digital
Serigrafía

* Materiales E.O.P.
Eventos
Stands



www.publicidadgyv.com.ar

Gdon Ugarte 3935 (B1605EJE) Munro - Bs As - Argentina Tel/Fax: 4509-6510 Email: ventasgyv@gvypublicidad.com.ar

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, cadetería, correspondencia interna, cafetería, 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 - USAI - PricewaterhouseCoopers - Ernst & Young - KPMG - Marval O'Farrell