

Boletín N° 6
Comité Paritario de Higiene-Seguridad
y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo
Julio 2008



CONSEJOS PARA DIFERENCIAR RESFRIOS Y GRIPE.

Sin lugar a dudas, en estos días una de las mayores enfermedades que nos afectan son las gripes y resfrios. Nos podemos encontrar con familiares, compañeros de oficina e incluso nosotros mismos con dolor de cabeza, estornudos, etc.

Ambas son enfermedades infecciosas causadas por virus, pero se diferencian por la intensidad de sus síntomas

Resfrío Común

- Fiebre: leve
- Dolor de cabeza: Ligero a moderado
- Dolores musculares: Leves o ausente
- Cansancio: Ligero
- Nariz tapada y romadizo nasal: Común
- Estornudos: Comunes

Gripe

- Fiebre: alta (por encima de 38.9 – 40 ° C) y dura 3-4 días
- Dolor de cabeza: moderado a intenso
- Dolores musculares: comunes y algunas veces severos
- Cansancio: Agotamiento severo
- Nariz tapada y romadizo nasal: A veces
- Estornudos: A veces

Si bien ante un resfriado o una gripe no es posible atacar la infección por medio de medicamentos, sí se pueden seguir las siguientes recomendaciones:

1. Permanecer en reposo para que el cuerpo pueda recuperarse.
2. Beber abundante líquido, en especial jugos de fruta.
3. Si se trata de un niño pequeño, succionar la mucosidad que congestiona su nariz con una perita especial.
4. Tomar paracetamol para aliviar el dolor de cabeza, en caso de resfrío.
5. Consultar con un especialista y jamás automedicarse.
6. La vacunación contra la influenza es una efectiva manera de prevenir y evitar su posible contagio, sin embargo, debe aplicarse con anticipación.

Breves Noticias

- ⇒ El Comité Paritario de Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo ha solicitado se tomen las medidas pertinentes y que se relacionan con la instalación de señalética en la entrada de la sede de Dirección Nacional, con el objetivo de prevenir accidentes relacionados producto del piso húmedo, en este sentido se solicitó al Departamento de Administración y Finanzas la posibilidad de colocar una huincha antideslizante en todo el piso de cerámica, donde transitan funcionarios y visitas.
- ⇒ Les pedimos de igual manera, tomar precauciones individualmente y en caso de accidente informar oportunamente para ser derivados, si es necesario, a la ACHS.
- ⇒ En regionales es importante que se identifiquen los lugares que pudieran presentar riesgos y coordinar con el Comité la implementación de medidas preventivas

Clima laboral: El estado de ánimo de la organización

Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral

El "clima laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. **Está relacionado con el "saber hacer" del directivo**, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa o institución, con los insumos y tecnologías que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Algunos aspectos que se pretenden evaluar son los siguientes:

Independencia: La independencia mide el grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas habituales. Favorece al buen clima el hecho de que cualquier empleado disponga de toda la independencia que es capaz de asumir.

Condiciones físicas: Las condiciones físicas contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de las personas, los utensilios, etcétera. Se ha demostrado científicamente que la mejoras hechas en la iluminación aumentan significativamente la productividad.

Liderazgo: Mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan, y que ofrece un trato a la medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo que es coherente con la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito.

Relaciones: El grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse unos con otros, la colaboración o la falta de compañerismo, la confianza, todo ello son aspectos de suma importancia. La calidad en las relaciones humanas dentro de una empresa es percibida por los clientes.

Implicación: Es el grado de entrega de los empleados hacia su empresa. Es muy importante saber que no hay implicación sin un liderazgo eficiente y sin unas condiciones laborales aceptables.

Organización: La organización hace referencia a si existen o no métodos y modelos de gestión establecidos de organización del trabajo.

Reconocimiento: Se trata de averiguar si la empresa tiene un sistema de reconocimiento del trabajo bien hecho. Cuando nunca se reconoce un trabajo bien hecho, aparece la apatía y el clima laboral se deteriora progresivamente.

Remuneraciones: El sistema de remuneración es fundamental. Las empresas competitivas han creado políticas salariales sobre la base de parámetros de eficacia y de resultados que son medibles. Esto genera un ambiente hacia el logro y fomenta el esfuerzo.

Igualdad: La igualdad es un valor que mide si todos los miembros de la empresa son tratados con criterios justos. La escala permite observar si existe algún tipo de discriminación.

Otros factores: Hay otros factores que influyen en el clima laboral: la formación, las expectativas de promoción, la seguridad en el empleo, los horarios, los servicios médicos, etcétera.

También es importante señalar que no se puede hablar de un único clima laboral, sino de la existencia de subclimas que coexisten simultáneamente. Así, una unidad de negocio dentro de una organización puede tener un clima excelente, mientras que en otra unidad el ambiente de trabajo puede ser o llegar a ser muy deficiente. El clima laboral diferencia a las empresas e instituciones del éxito de las empresas mediocres. Querámoslo o no, el ser humano es el centro del trabajo, es lo más importante, y mientras este hecho no se asuma, de nada vale hablar de sofisticadas herramientas de gestión.

(*) Elena Rubio Navarro es Consultora de empresas

Fuente: <http://www.elmundo.es/sudiner/noticias/noti12.html>