

Xavier Trias, alcalde de Barcelona:

“Prevenir los riesgos laborales no sólo debe ser una obligación legal, sino también moral”



Xavier Trias i Vidal de Llobatera (Barcelona, 1946) es licenciado en Medicina y Cirugía, especializado en Pediatría, por la Universitat de Barcelona. Entre 1971 y 1973 completó su formación de postgrado en Génova y en Berna, donde trabajó en la investigación de las enfermedades metabólicas.

De 1974 a 1981, ejerció de médico pediatra en el Hospital Infantil de la Vall d'Hebron. Entre 1979 y 1981 fue vocal nacional de hospitales

en el Consejo General de Médicos de España, y también vocal de hospitales en la junta del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona. En 1981 entró a trabajar en el Departament de Sanitat de la Generalitat de Catalunya como jefe del Servicio de Asistencia Hospitalaria. En 1983 asumió la titularidad de la Direcció General d'Ordenació i Planificació Sanitària.

En 1984, Trias fue nombrado director general del Institut Català de la Salut (ICS), cargo que ostentó hasta su nombramiento como conseller de Sanitat en 1988. En 1996 asumió la titularidad del Departament de la Presidència, y pasó a trabajar como número dos del entonces president de la Generalitat, Jordi Pujol, y como portavoz del Govern en el Parlament de Catalunya.

En el año 2000 encabezó la candidatura de Convergència i Unió (CiU) en las elecciones al Congreso de los Diputados, y fue el presidente y portavoz del Grup Parlamentari Català en el Congreso y presidente de la Comisión de Ciencia y Tecnología.

En el ámbito municipal, en el año 2002 fue proclamado candidato de CiU a la alcaldía de Barcelona, y desde 2003 es concejal de CiU en el consistorio y presidente del grupo municipal.

Tras los intentos de lograr la alcaldía en las elecciones municipales de 2003 y 2007, Trias ganó los comicios de 2011, y es el actual alcalde de Barcelona desde el pasado 1 de julio. Compagina el cargo con el de secretario general adjunto de CiU.

Cuál es la opinión de un político que ejerció como médico y que fue conseller de Sanitat de la Generalitat de Catalunya de la prevención de riesgos laborales?

Prevenir los riesgos laborales no sólo debe ser una obligación legal, sino también moral. Nuestros lugares de trabajo han de ser seguros, y entiendo por seguridad no simplemente la falta de siniestralidad, sino todo un conjunto de factores que pueden tener alguna influencia en la salud de los trabajadores y de las trabajadoras. Es decir, la salud física y también la salud psicológica.

Siempre he prestado una atención especial a este tema, quizás por mi formación como médico. Tener un contacto directo con pacientes te sensibiliza y te hace más consciente de que la prevención salva vidas y mejora el bienestar de las personas. Por eso, en 1998, cuando ejercía como conseller de la Presidència de la Generalitat, lanzamos los primeros servicios de prevención de riesgos laborales para el personal de la Generalitat (un servicio para cada departamento). Fue un paso muy importante. Como también lo fue adoptar todo un conjunto de medidas para fomentar la conciliación

o las iniciativas para incrementar la competitividad y la formación de los trabajadores públicos. Con todo ello conseguimos mejorar la calidad de nuestros espacios de trabajo y, al mismo tiempo, nuestra productividad.

¿Cree que existe suficiente información y concienciación respecto a los riesgos que conlleva el trabajo?

Creo que en los últimos años hemos tomado mucha conciencia sobre la importancia de prevenir los riesgos laborales. Se ha llevado a cabo una tarea de información y concienciación muy importante, y se ha podido sensibilizar tanto

SUMARIO

| | |
|---|---|
| Entrevista a Xavier Trias, alcalde de Barcelona | 1 |
| Confianza + prevención = sentimiento de seguridad | 4 |
| El falso <i>mobbing</i> : un acosador encubierto | 5 |
| Consejos para ser altamente efectivo | 6 |
| Preguntas y respuestas | 8 |
| Teléfonos de interés | 8 |

La vida es aquello que te va sucediendo mientras te empeñas en hacer otros planes”.

*John Lennon
Músico y compositor inglés*

a empresas como a trabajadores. En el mundo de la empresa, si bien existe información y formación de acuerdo a la normativa vigente desde hace años, la concienciación y la integración de la prevención todavía no han alcanzado el nivel deseado.

Desde el servicio de prevención del Ayuntamiento me consta que trabajamos la vertiente de formación e información a nuestros trabajadores, y nos preocupa especialmente la integración de la prevención a todos los niveles jerárquicos.

¿Por qué no se incide del mismo modo en las campañas de prevención de riesgos laborales que, por ejemplo, en las de prevención de los accidentes de tráfico o en las de las consecuencias del tabaquismo?

A mi juicio, todas las campañas para evitar accidentes y mejorar la calidad de vida de las personas deberían recibir el mismo trato. Hemos de insistir en todas ellas. Considero que, aunque existen campañas de prevención, tenemos que conseguir que la siniestralidad laboral figure en los medios de comunicación al mismo nivel que los accidentes de tráfico. Respecto al tabaquismo, en el Ayuntamiento se han hecho programas de deshabituación en colaboración con el Hospital de la Vall d'Hebron, ofreciendo apoyo y asesoramiento a todos aquellos trabajadores que quisieran dejar el tabaco.

¿Qué competencias tienen las administraciones locales en cuestiones de prevención de riesgos laborales? ¿Qué actuaciones se pueden llevar a cabo desde los ayuntamientos en temas de seguridad y salud laboral?

Como organización, tenemos las mismas que cualquier otra empresa, que emanan del derecho a la protección efectiva de la salud de los trabajadores del Ayuntamiento. Desde el año 2009, con la nueva estructura organizativa en prevención de riesgos con la que nos dotamos, todos los niveles de nuestra administración tienen responsabilidades en materia preventiva, creando además la figura del personal designado, con tareas

específicas en prevención de riesgos para, de esta manera, asegurar que la integración de la prevención en la actividad diaria de los centros de trabajo del Ayuntamiento sea un hecho.

Contamos, asimismo, con un servicio de prevención propio, creando entre nuestros trabajadores una cultura preventiva a aplicar en su quehacer diario, sea cual sea la tarea a realizar. Con el programa de difusión BTN todos nuestros trabajadores tienen a su alcance la información necesaria en lo

referente a la organización de la prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento, un tema que hemos considerado que deberá contar próximamente con un espacio propio en nuestra Intranet para resaltar su relevancia. En ella, los trabajadores tendrán acceso a

toda aquella información de su interés en este campo, desde la consulta de nuestro Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad Laboral, realizado según el estándar OHSAS 18001, hasta cuestiones de legislación, condiciones de trabajo, etc.

Además, mediante la aplicación de la coordinación de actividades empresariales, velamos para que todas aquellas empresas que presten sus servicios en el Ayuntamiento cumplan con las demandas que exige la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

También desde el Ayuntamiento, y dentro de nuestro ámbito territorial, podemos llevar a cabo tareas de información y promoción de la salud laboral. Prueba de ello es que, desde hace años, entregamos en el Día Mundial de la Salud Laboral el Premio Ignasi Fina, que promueve la introducción de mejoras en la seguridad y la salud en el lugar de trabajo y/o condiciones de trabajo en las empresas de la ciudad.

¿Cree que se le da más relevancia a los accidentes de trabajo, por su aparatosidad

e inmediatez, que a las enfermedades profesionales, cuyas consecuencias aparecen a más largo plazo?

Puede ser que hace unos años sí, que esa fuese la norma. Sin embargo, cada vez más nos damos cuenta de las consecuencias nocivas que tienen este tipo de enfermedades para las personas y todos los que les rodean.

Si bien es cierto que, por sus características, los accidentes laborales tienen más presencia en los medios, el tratamiento de las enfermedades profesionales ha tenido un gran avance en los últimos años. Tengamos en cuenta que en el año 2006 (Real Decreto 1299/2006) se amplió el cuadro de enfermedades profesionales, dando entrada a patologías que con la legislación anterior (Real Decreto 1995/1978) no se contemplaban como tales, por lo que, independientemente de las consideraciones que se puedan hacer desde una perspectiva general, tanto enfermedades como accidentes cuentan con la consideración que les corresponde.

Hablemos de las empresas que se dedican a la prevención de riesgos laborales. ¿No cree que los servicios de prevención ajenos que se nutren única y exclusivamente de dinero privado se encuentran en clara desventaja en el mercado respecto a las sociedades de prevención derivadas de las mutuas, que disfrutaban tanto de capital privado como público? Para evitar situaciones de privilegio, ¿la solución no pasaría por establecer que todas las empresas de prevención de riesgos tuviesen que ser entidades privadas sin ningún tipo de vinculación con el sector público?

Esta situación ya se ha corregido. Hay que tener en cuenta que en el año 2005 se obligó a la segregación de las mutuas de accidentes de trabajo de los servicios de

prevención vinculados a éstas (Real Decreto 688/2005), que a partir de entonces dejaron de contar con recursos provenientes de la colaboración con la Seguridad Social. Tras la liberalización del sector en 2010 (Ley 32/2010, disposición final 6ª), tanto los servicios de prevención ajenos como las sociedades de prevención pueden prestar sus servicios a cualquier empresa, independientemente de la mutua de accidentes a la que la empresa esté adscrita.

¿Qué balance hace de sus primeros cien días como alcalde de Barcelona?



“Tenemos que conseguir que la siniestralidad laboral figure en los medios de comunicación al mismo nivel que los accidentes de tráfico”

El balance es muy positivo. Hemos conseguido en poco tiempo hacer cosas importantes. En seguridad, hemos mejorado la coordinación entre la Guardia Urbana y los Mossos d'Esquadra, y hemos incrementado la presencia de agentes en aquellos puntos más sensibles, como el metro. Hemos puesto en marcha una mesa de concertación, la "Taula Barcelona Creixement", que concretaba uno de mis compromisos como alcalde de establecer un marco de diálogo, trabajo y debate para encontrar soluciones que fomenten la reactivación económica y nos ayuden a superar la crisis. También hemos aprobado el pago a 30 días a proveedores y una nueva ordenanza que hace más sencilla y rápida la tramitación de licencias de obras. Y estamos ya trabajando en la elaboración de un programa de gobierno y unos presupuestos que compaginarán austeridad con un acento marcado en políticas sociales y de bienestar.

Por no decir que estamos eliminando gastos superfluos que no benefician a nadie: hemos reducido en un 20% el número de cargos eventuales y hemos puesto punto y final a gastos astronómicos en publicidad y propaganda, como la revista *Barcelona Información*, que nos costaba tres millones de euros al año. Todo esto envía un mensaje claro: que ha habido un cambio en el Ayuntamiento, no sólo en los colores políticos, sino en las formas de hacer y de actuar. Vuelve a haber ilusión y eso me enorgullece.

En cuanto a una de las medidas aprobadas que usted ha citado, el pago a los proveedores en un plazo máximo de 30 días, ¿será viable con la situación actual de las arcas del consistorio?

Sí, es compatible. La clave está en el rigor y en la eficacia, en la excelencia en la gestión pública, un concepto que me verán defender constantemente. Los circuitos administrativos hasta ahora dificultaban que el pago a proveedores se agilizase. Hemos flexibilizado estos procedimientos y estaremos en disposición de poder pagar en un plazo máximo de 30 días.

¿Cuáles son los retos fundamentales que se ha propuesto afrontar los próximos cuatro años?

Tengo dos retos principales: el primero es luchar contra la crisis económica, dando respuesta a la destrucción de ocupación y la apuesta por una ciudad emprendedora; el

segundo, la mejora de la calidad de vida con un fuerte acento social y de bienestar. Lo he dicho siempre: quiero ser el alcalde de las personas. Y me pienso esforzar al máximo para conseguirlo.

La mayoría de los ciudadanos, comerciantes, etc. de la ciudad hace tiempo que

"Queremos que sigan viniendo turistas, somos una ciudad acogedora y amable, pero respetando unos valores. Aquí no vale cualquier comportamiento"

viven una situación de asfixia por la excesiva presión fiscal. ¿Vivir en Barcelona se está convirtiendo poco menos que en un lujo insostenible?

Hay que reflexionar detenidamente sobre la arquitectura fiscal que tenemos porque creo que hay mucho que mejorar. Yo apuesto por la moderación fiscal, y subir los impuestos en este momento a las familias y a los comerciantes sería un error porque asfixiaría a muchas personas y mermaría el desarrollo económico futuro. Es mucho más inteligente revisar los tributos que tenemos porque, a veces, con ajustes y una mejor aplicación y gestión tributaria, se pueden conseguir los mismos ingresos sin que las familias asuman una mayor presión fiscal.

Además, en momentos económicos como los actuales es importante que los comerciantes y las pequeñas y medianas empresas reciban incentivos para impulsar su trabajo, y no una mayor presión fiscal que les ahogue.

Barcelona lleva décadas vendiendo su "marca" al exterior con éxito, y ello se traduce en una gran afluencia de visitantes. Sin embargo, ¿no opina que ello le ha hecho perder gran parte de su personalidad propia y que, en ocasiones, da la sensación de estar más diseñada para los turistas que para quienes viven o trabajan en ella?

Es un éxito colectivo que Barcelona tenga mucho prestigio en el exterior y, no nos engañemos, que nuestra ciudad esté a la cabeza de algunos rankings internacionales nos beneficia sin duda alguna. No sólo en el turismo, que también, sino en la atracción

de capital extranjero, de flujo de inversión, de talento.

Ahora bien, Barcelona es un referente internacional precisamente porque ha sabido proyectar una "forma de hacer", unos valores que le son propios: el apego a nuestra cultura, la modernidad, la innovación, etc. Y no podemos renunciar a nuestra propia identidad. Queremos que sigan viniendo turistas, somos una ciudad acogedora y amable, pero los turistas han de respetar estos valores. Aquí no vale cualquier comportamiento. Quiero un turismo cívico y respetuoso con Barcelona.

Hablemos ahora de seguridad, en este caso ciudadana. Su deseo de colaboración entre la Guardia Urbana y los Mossos d'Esquadra, ¿cree que ayudará a disminuir la sensación de inseguridad y los robos?

Sí, sin duda alguna. Que la gente vea a agentes de seguridad patrullando por la calle les aporta tranquilidad, les da confianza, porque saben que su presencia allí disuade a los delincuentes y a los incívicos a la hora de actuar. Era necesario que la Guardia Urbana y los Mossos d'Esquadra colaboraran más intensamente. En los últimos años se habían producido fallos de

comunicación entre ellos que no beneficiaban a nadie, ni a la ciudadanía ni tampoco a los propios agentes.

Una de mis primeras medidas

como alcalde fue poner fin a esta situación de descoordinación. Y las medidas están funcionando. Este verano, por ejemplo, teníamos retos importantes, como tener unas fiestas de Gràcia y Sants tranquilas y cívicas, y los hemos superado con nota. También hemos podido disfrutar de unas magníficas fiestas de la Mercè con tranquilidad y respeto.

Usted ha calificado de "vergüenza" el sistema de financiación de los ayuntamientos desde el Gobierno central, y seguramente no le falta razón en muchos aspectos. ¿Calificaría también de vergonzosas las actuaciones impunes de muchas administraciones municipales, autonómi-



cas, etc. que han llevado a cabo pésimas gestiones, han despilfarrado el dinero de manera indiscriminada, e incluso han protagonizado sonados escándalos de corrupción?

Lo que ha hecho el Gobierno central es poner en jaque la capacidad de una ciudad como Barcelona, con una economía potente, para generar oportunidades de futuro y crecer. La reforma constitucional de este verano se ha hecho desde la improvisación y lo acabaremos pagando caro. Yo defiendo la austeridad presupuestaria, el equilibrio entre ingresos y gastos, y ya he tomado medidas para eliminar los gastos que sean superfluos. No soporto el despilfarro ni la irresponsabilidad en la gestión pública. Por eso quiero que la gestión de las finanzas municipales sea ejemplar.

Ahora bien, el rigor y la solvencia no deben estar reñidas con la capacidad de acción. De hecho, tienen que ir de la mano. Y aquí necesitamos capacidad de actuación. Este verano, los dos grandes partidos políticos estatales, PSOE y PP, eliminaron de un plumazo la capacidad de un ayuntamiento como el de Barcelona de llevar a cabo inversiones productivas de futuro. Esto va en contra de las leyes, de la Carta Municipal de Barcelona y del sentido común. ¡Barcelona no se merece este trato! Ahora trabajaremos duro para que la ley orgánica que desarrolle el nuevo precepto constitucional enmiende este despropósito.

Volviendo al cargo que ejerció como conseller de Sanitat, ¿ve lógico que la mayo-

ría de los recortes que se están efectuando como consecuencia de la crisis económica afecten a derechos fundamentales como la sanidad o la educación?

Es evidente que la sanidad en nuestro país padece un déficit importante y hay que aportar soluciones. El nuevo gobierno español también deberá tomar medidas al respecto para paliar este déficit con un nuevo sistema de financiación. Nosotros lo llamamos el pacto fiscal. Hay que optimizar los servicios sin perder la calidad y la eficiencia de los mismos. El modelo sanitario catalán debe seguir siendo un modelo de referencia en nuestro país, por su equidad, eficiencia y calidad de servicio.

¿Cree que existió un excesivo descontrol y abuso financiero durante los años del llamado "estado del bienestar"?

Vivimos una época difícil, de una crisis económica, financiera y social muy importante. Es un momento muy diferente al anterior. Cuando una administración

no dispone de los mismos recursos, tiene que priorizar y saber gastar bien. Como alcalde, me he propuesto elaborar unos presupuestos que ejemplifican una línea muy clara y una apuesta por las políticas sociales.

Enumere las cualidades más destacadas de los alcaldes democráticos que le han precedido.

Cualquier persona que haya ejercido el puesto de alcalde me merece, de entrada, un gran respeto porque éste es un puesto exigente que requiere un gran compromiso

"No soporto el despilfarro ni la irresponsabilidad en la gestión pública. Por eso quiero que la gestión de las finanzas municipales sea ejemplar"

personal. Narcís Serra fue el primero y ayudó a asentar las bases para el funcionamiento de un ayuntamiento democrático. Pasqual Maragall fue un magnífico alcalde. Él fue quien creó las líneas maestras de lo que hoy es Barcelona y transformó esta ciudad en un referente mundial. A Joan Clos me une un gran aprecio personal. Con él trabajé codo con codo en la creación y puesta en marcha del sistema sanitario en Barcelona. Con Jordi Hereu tengo una relación de cordialidad y respeto, como la que tengo con todos los miembros de la corporación.

Ha repartido su actividad política entre el Parlament de Catalunya, el Congreso de los Diputados y el Ayuntamiento de Barcelona. ¿Qué experiencias destacaría de cada una de esas etapas?

Todas las etapas de mi vida profesional me han aportado mucho y todas ellas tienen un denominador común: trabajar para Catalunya y para Barcelona desde la responsabilidad, el compromiso, el consenso y el diálogo. He intentado dar lo máximo de mí en cada uno de los cargos que he ejercido y creo que he conseguido avances positivos.

Pero, sin duda, mi trabajo en el Ayuntamiento es la época que mayores satisfacciones me ha reportado, no sólo ahora como alcalde, sino todos los años anteriores. Tengo un compromiso vital con esta ciudad. Soy un enamorado de Barcelona. Ser alcalde de una ciudad con tanta energía y tanto potencial es una responsabilidad tremenda, pero también un honor enorme.

Entrevista realizada por
José Antonio Jiménez
Técnico Superior en PRL de MRA

Confianza + prevención = sentimiento de seguridad

La confianza es una cualidad humana que muchos definen como una creencia en que una persona o un grupo será capaz de actuar en una situación de una manera adecuada y con unos determinados pensamientos. O, dicho de otra forma, la confianza se adquiere a medida que va transcurriendo el tiempo y se dan ciertas situaciones que indican que eres una persona con las mismas características con las que te defines y te muestras. Por lo tanto, podríamos afirmar que la confianza se va forjando a lo largo del tiempo y que se apoya en una firme esperanza, proporcionando seguridad.

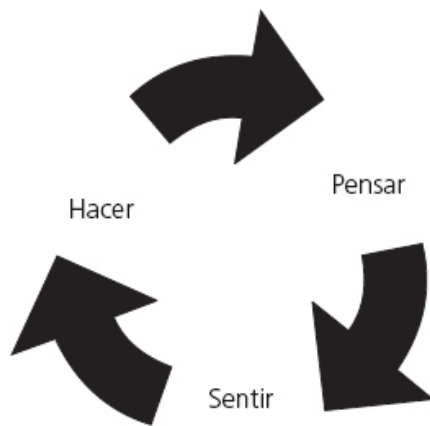
La desconfianza puede aparecer en segundos. Surge cuando nos sentimos engañados, traicionados o confundidos al ver que alguien no actúa tal y como se define. Esta circunstancia causa sufrimiento, paraliza a la persona y la hace sentir vacía. De alguna manera, se rompe algo que se considera fundamental en nuestra vida, y volverlo a restablecer es difícil, puesto que la duda suele prevalecer ante cualquier situación que se presenta.

Una vez clara la diferencia entre confianza y desconfianza, la pregunta que surge es por qué en prevención de riesgos laborales empleamos la expresión "exceso de confianza" cuando ocurre un accidente.

La confianza también es una percepción de seguridad. Cada persona percibe o identifica el peligro en función de sus conocimientos, de su instinto de supervivencia y, por qué no, de su autoestima.



Según el grado de autoestima, tendremos más o menos autoconfianza. En una organización, nuestra obligación es aumentar este grado a través de la formación, y ahí también se encuentra englobada la prevención de riesgos. La convicción de trabajar seguro y de tener conocimiento de lo que se hace y de por qué se hace crea confianza a la hora de llevar a cabo las diferentes tareas. El desconocimiento (y, por lo tanto, la inseguridad), y no el exceso de



confianza, es lo que puede provocar acciones o comportamientos desacertados con consecuencias más o menos graves (accidentes, incidentes, etc.).

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, en ocasiones cometemos el error de impartir formaciones demasiado técnicas sobre los riesgos del puesto de trabajo, y no es que eso sea negativo, pero carece de una parte importante, ya que descuidamos que el ser

humano es un todo. En las formaciones también hay que apelar a la vertiente psicosocial para que lo que se transmita genere un comportamiento favorable y provoque un cambio de actitud positiva.

En lugar de realizar cursos eminentemente teóricos que sólo sirven para certificar que un trabajador es apto para ocupar su puesto, debemos estimular que se perciban también como un beneficio personal, y no únicamente como un tema aislado en el ámbito profesional.

Mónica Román
Directora general de MRA

El falso *mobbing*: un acosador encubierto

Se conoce como "falso *mobbing*" a la simulación del acoso moral. Algunos expertos lo han definido como la figura de "falso positivo", debido a que con mucha frecuencia encubre a un verdadero acosador que se disfraza de víctima de acoso, ya sea consciente o inconscientemente, dada la tendencia del acosador de hacerse pasar por víctima cuando es descubierto.

Existen diversos mecanismos que protegen a la empresa para que exista un ambiente transparente. Por ejemplo, unos buenos canales de comunicación acostumbran a resultar eficaces porque dificultan el apoyo de falsos testigos, fundamentales en una estrategia de falso *mobbing*.



Ante estos trabajadores, la empresa debe tener un comportamiento adecuado, sin estridencias, y seguir los procedimientos tipificados por la ley para no incurrir en situaciones que puedan ratificar las quejas infundadas del trabajador.

El resultado del falso *mobbing* puede diferir según la situación concreta:

- En caso de que el trabajador haya sido despedido y demande a la empresa por despido nulo, la consecuencia será que el despido será procedente y el trabajador quedará desvinculado de la empresa.
- En el supuesto de que el trabajador solicitara la extinción del contrato y ésta no fuera concedida por el juez, el trabajador

seguiría quedándose en su puesto dentro de la empresa, situación que puede conllevar muchos problemas para todas las partes.

- En otro orden de cosas, el trabajador puede ser sancionado por temeridad y mala fe por el tribunal conocedor del asunto por interponer una demanda sin tener una auténtica base para ello.

De entre las diversas actitudes que delatan al trabajador que lleva a cabo un falso *mobbing*, se pueden destacar las siguientes:

- Utiliza el engaño y la manipulación. Además, suele comunicar mensajes contradictorios con el contenido de la comunicación.
- Puede presentar algún tipo de trastorno mental.
- Es una persona segura y convencida, a la que no le preocupa la resolución del conflicto, no querrá llegar a un acuerdo y denunciará precozmente.
- Es habitual que tenga malos informes en su desempeño profesional por parte de los compañeros y de los jefes.
- Denuncia el *mobbing* de manera anónima.
- Tiene una pobre capacidad y recursos personales para el trabajo, pero mantiene su capacidad para el ocio.

Esta práctica encubre con frecuencia a un verdadero acosador que se disfraza de víctima de acoso, ya sea de forma consciente o inconsciente

- Culpa a los demás de su comportamiento.
- Teatraliza sus problemas con los compañeros y con los jefes.
- Suele tener un incentivo perverso en la conducta.

Este conflicto interpersonal puede ser susceptible a la prevención si se gestiona desde la organización con las siguientes directrices: dirigir con un estilo de mando democrático; posibilitar canales adecuados y suficientes de comunicación formal (ascendente, descendente y horizontal) e informal; favorecer la participación del empleado en la toma de decisiones de la organización; delegar y dar autonomía al trabajador; ofrecer una información clara de sus responsabilidades, funciones y tareas, de los objetivos, de los métodos y de los medios de trabajo, y establecer las posibilidades para que el trabajador pueda desarrollar su carrera profesional.

Aunque se tiende a pensar que una buena relación interpersonal en el trabajo es aquella en la que no hay discrepancias entre los trabajadores, lo lógico es que haya divergencias entre los compañeros, entre los subordinados y entre los jefes, como existen divergencias entre los participantes en cualquier relación humana.

Marc Escura
Técnico Superior en PRL de MRA

Consejos para ser altamente efectivo

1. Ser positivo

- Buscar el lado positivo de las cosas.
- Controlar los pensamientos y huir del "todo me va mal".



2. Ser objetivo

- No ver sólo los aspectos negativos de nosotros mismos.



- Felicitarlos por los triunfos conseguidos.

3. Quererse a uno mismo

- Aceptarse y valorarse en su justa medida.
- Tener un alto concepto de uno mismo, pero sin caer en la soberbia.



4. Asumir los problemas

- Luchar para solucionar los problemas, pero teniendo en cuenta que hay cosas inevitables.



- Si la situación escapa a nuestro control, practicar el "ante la tempestad, no luches".

5. No exigirse al máximo

- Sentirnos contentos de nosotros mismos.



- No intentar abarcarlo todo: somos humanos.

6. Ponerse metas alcanzables

- Ser realista y consciente de nuestras posibilidades.
- No buscar lo inalcanzable.



7. No tener miedo al fracaso

- Tener autoconfianza y no temer a los errores, ya que de ellos se aprende.



- No esperar la aprobación de los demás.

8. Aceptarse físicamente



- No dejarse influir por los cánones de belleza.
- Aceptarse no quiere decir abandonarse.

9. No dejar las cosas para mañana



- Enfrentarse a todo y buscar soluciones.
- Organizarse bien y hacer primero lo que más nos cuesta.

10. Dar importancia a las pequeñas cosas de la vida

- Disfrutar de los pequeños acontecimientos.
- No esperar que nos sucedan cosas impresionantes.



11. Buscar apoyos



- Vivir en soledad, en el más amplio sentido de la palabra, y ser feliz es imposible.
- A lo largo de la vida, siempre necesitamos apoyarnos en alguien.

12. Aprovechar las oportunidades

- No justificarse diciendo que la vida nos trata mal.



- Los peores enemigos son la falta de decisión y el conformismo.

13. Vivir el presente

- No lamentarse de lo que se podría haber hecho.



- Construir un futuro de ilusiones, pero siempre disfrutando del presente.

14. No compararse con los demás



- Decir o pensar "todo lo hace bien o todos son más felices" sólo sirve para infravalorarse y generar sentimientos negativos de envidia y frustración.

15. Desarrollar el sentido del humor

- Cuando sentimos que todo nos sale mal, intentar ver el lado positivo.



- Desdramatizar y reírnos de nosotros mismos.

16. Controlar los sentimientos

- Controlar los sentimientos ante una ruptura sentimental o laboral es fundamental para mantener el equilibrio emocional.



17. Planear actividades

- Escapar del aburrimiento y la monotonía, ya que pueden ser el paso previo a la depresión.



- Programar actividades y disfrutarlas.

18. Interesarse por las personas y las cosas



- Las situaciones y las cosas no son en sí mismas ni mejores ni peores, sino que dependen del filtro de nuestros pensamientos.

19. Hacer ejercicio físico

- Mantener vigente la máxima *mens sana in corpore sano*.



- Al practicar ejercicio, estaremos más a gusto con nuestro cuerpo y generaremos opiáceos naturales antidepresivos.



20. Tener esperanza

- Aunque se esté atravesando una mala situación, hay que pensar que es pasajera y que "no hay mal que cien años dure".



MRA Safety Prevention

está en

facebook®



Preguntas y respuestas

Esta sección está concebida para dar respuesta a muchas cuestiones que se nos plantean de forma cotidiana en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. En MRA Safety Prevention queremos que también nos transmitan sus dudas. Para ello, pueden ponerse en contacto con nosotros a través de cualquiera de los medios que tienen a su alcance.

¿Cuáles son los niveles ideales de humedad relativa en las instalaciones de una oficina?

El Real Decreto 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, establece que en los locales de trabajo cerrados la humedad relativa debe estar comprendida entre el 30% y el 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática, en los que el límite inferior será el 50%.

¿Qué es un EPI de categoría III?

Los equipos de protección individual (EPI's) se clasifican en tres categorías: I, II y III.

Los EPI's de categoría III son equipos destinados a proteger contra riesgos de consecuencias mortales o irreversibles. A diferencia de los otros dos grupos, dichos EPI's presentan, además del marcado "CE", un número compuesto por cuatro dígitos (CE + XXXX).



¿Qué es la denominada "muerte dulce"?

El monóxido de carbono (CO) es un gas inodoro, incoloro, inflamable y altamente tóxico que puede llegar a causar la muerte en determinadas circunstancias. Se produce por la combustión incompleta de materiales como gas, gasolina, queroseno, carbón, petróleo, madera, etc. Las chimeneas, las calderas, los calentadores de agua y los aparatos domésticos que queman combustible (estufas, braseros, etc.) también pueden generarlo si no funcionan bien. Los tubos de escape de los automóviles, etc. son otros elementos que despiden esta sustancia.

Si se respira, aunque sea en cantidades moderadas, el monóxido de carbono es capaz de provocar la muerte en pocos minutos porque sustituye al oxígeno en la hemoglobina de la sangre. Popularmente, a este proceso se le conoce como la "muerte dulce" (o el "asesino silencioso") porque las víctimas pierden el conocimiento y fallecen tras un proceso de sopor y de adormecimiento paulatino.

Teléfonos de interés

En este pequeño apartado ponemos a su disposición una serie de números de teléfono de gran utilidad en el caso de que se produzca una emergencia. ¡Téngalos siempre a mano!

| | |
|---|--------------|
| BOMBEROS (BARCELONA CIUDAD) | 080 |
| BOMBEROS (GENERALITAT) | 112 |
| SERVICIO DE URGENCIAS MÉDICAS | 061 |
| CENTRO DE COORDINACIÓN DE EMERGENCIAS | 112 |
| POLICÍA NACIONAL | 091 |
| POLICÍA LOCAL / GUARDIA URBANA | 092 |
| MOSSOS D'ESQUADRA | 088 / 112 |
| INSTITUTO NACIONAL DE TOXICOLOGÍA | 91 562 04 20 |

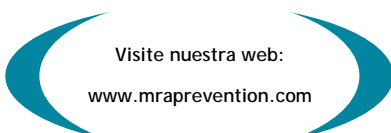


Safety Prevention

Calle Bertran, 18-20, ático
08023 Barcelona

Teléfono: 93 418 81 88
Fax: 93 418 22 14
info@mrapervention.com

PREVENIR ES INVERTIR



Para cualquier opinión o sugerencia que pueda ser incluida en las siguientes ediciones de este boletín, pueden ponerse en contacto con MRA Safety Prevention.