

Punto de encuentro

El código ético

Haizeak eraman zuena filman mezu polita eman nahi izan ziguten, "Hamabi haritz" sailean ongiatorria egiteko kartelean mezu hau jarrita: "Ez denbora alferrik galdu, bizitza substantzia horretaz egina dago eta". Egia biribila, benetan. Gu geu gara geure denborarekin egiten dugunaren erantzule; ondo antolatzen badugu, ez dugu beti iritsi ezinaren sentrazio deseroso hori izango, eta ongizatea eta poza emango digu, hala arlo pertsonalean nola arlo profesionalean.

¿Estamos perdiendo el tiempo?

¿Cuántas veces hemos deseado que el día tuviera más horas? ¿En cuántas ocasiones hemos tenido que reconocer que no podemos llegar a más? El tiempo es un recurso limitado y como tal hay que saber manejarlo para sacarle el mayor partido posible.

No es cuestión de desear tener más tiempo sino cambiar nuestra manera de gestionarlo. Algunos consejos:

- Clarifica tus objetivos, qué quieres conseguir.
- Planifica las actividades concretas que te llevarán a lo anterior. Lo ideal es dedicar los 5 primeros minutos del día a llevar a cabo esta planificación.
- Asigna a cada una de esas actividades un tiempo concreto, teniendo en cuenta las interrupciones que siempre surgen y agrupando los asuntos relacionados.
- Comienza con lo más importante, lo decisivo.
- Comienza ya, no demores el inicio de la actividad. Todo es empezar.
- Realiza una sola cosa cada vez y acaba aquello que has empezado.
- Conoce tus biorritmos y aprovéchalo: hay personas que trabajan mejor en las primeras horas de la mañana, otras por la tarde...

Pero también existen una serie de trampas a evitar:

- El perfeccionismo, que tiene dos consecuencias: evitar el inicio de la actividad hasta que todos los pasos estén clarificados al extremo. O no finalizar nunca la actividad porque no consideramos que este bien realizada.
- No saber decir que no. Significa dejar de atender nuestros asuntos, dejar a medias lo que estamos realizando, admitir interrupciones. Implica el desvío de la ruta propuesta.
- Cargarnos de actividad. Tener muchas cosas que hacer no implica saber aprovechar el tiempo o ser más efectivo.

En la película *Lo que el viento se llevó* quisieron transmitir un bonito mensaje utilizando el cartel de bienvenida de la plantación "Doce robles" donde podía leerse: "No malgastes el tiempo, es la sustancia de la que está hecha la vida". No hay mayor verdad. Nosotros somos los responsables de lo que hacemos con nuestro tiempo, su buena administración evitará la constante e incómoda sensación de urgencia proporcionándonos bienestar y satisfacción tanto en lo personal como lo profesional.

EPEa enpresan benetan txertatzeko, enpresak, lehendabizi, bere erabaki eta jardueretan gizartearen egungo balio-eskala onartu eta barneratzeko konpromisoa hartu behar du. Erakundearen Kode Etikoa ezartzea da horretarako bidea.

El Código Ético, o código de conducta de una Organización, tiene como firme objetivo establecer las pautas, valores y principios por los que ha de regirse el comportamiento de las personas de la organización, en lo que respecta a las relaciones de la compañía con los grupos de interés, tanto en lo que se refiere a la actividad laboral de la empresa con sus empleados, como a sus relaciones con clientes, proveedores y colaboradores externos, accionistas, instituciones públicas y privadas y la sociedad en general.

Este Código Ético se basa en la definición de la Misión, Visión, Valores y Principios definidos por la compañía y constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus empleados. Sus objetivos son:

1. Identificar los valores fundamentales en los que se basa la actividad de la organización.
2. Resumir los principios éticos generales que reflejan los valores fundamentales de la Misión y Visión de la empresa y establecer un conjunto de normas éticas específicas que deben utilizarse como guía para el ejercicio de la actividad.
3. Ayudar a los distintos actores que intervienen a identificar las opciones que son relevantes cuando se presentan incertidumbres éticas.

4. Proporcionar normas éticas por las que los grupos de interés en general puedan pedir responsabilidades a las personas u organizaciones. Se trata pues de un compromiso visible frente a todos los grupos de interés que interactúan con la empresa.

5. Es una palanca para implantar la Responsabilidad Social Empresarial y una fuente de motivación añadida al buen hacer profesional.

6. Se trata de un factor clave para consolidar un sentido de pertenencia a la organización por parte de los trabajadores, mucho más profundo y arraigado.

7. El Código es la base sobre la que construir el Comité de Ética a fin de que éste pueda discernir ante casos éticamente problemáticos y seguir reflexionando en el avance de la implantación de acciones de RSE en la empresa.

La verdadera integración de la RSE en una empresa debe empezar mediante el compromiso por parte de la misma de querer asumir e interiorizar la escala de valores imperante actualmente en la sociedad en sus decisiones y actividades. El instrumento para ello es la implantación del Código Ético en la organización.



Los trastornos musculoesqueléticos: una prioridad preventiva

Hezur- eta muskulu-sistemako arazoak dira lanarekin lotutako osasun-arazorik ohikoenak Europan. Azken urteotan, gainera, nabarmen egin dute gora, eta sektore eta lanpostu guztietako langileei eragiten diete, adina eta generoa edozein dela ere. Europar Batasuneko langileen % 24k bizkarreko mina dutela diote, eta % 22k, berriz, muskuluetako mina. Bistakoa da erretiroa hartzeko adina luzatzeak langileen osasunean min horiek askoz ere gehiago zabaltzea ekarriko duela.

Los trastornos musculoesqueléticos (TME) son el problema de salud relacionado con el trabajo más común en Europa. Estos trastornos se han incrementado de una manera exponencial en los últimos años, afectando a trabajadores de todos los sectores y ocupaciones con independencia de la edad y el género. Casi el 24% de los trabajadores de la Unión Europea afirma sufrir dolor de espalda y el 22% se queja de dolores musculares. Es evidente que el incremento de la edad de jubilación tendrá como consecuencia un notable incremento de estos daños a la salud de los trabajadores.

En realidad, los TME de origen laboral son alteraciones que sufren estructuras corporales como los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios, huesos y el sistema circulatorio, causadas o agravadas fundamentalmente por el trabajo y los efectos del entorno en el que éste se desarrolla. La mayor parte de los TME son trastornos acumulativos resultantes de una exposición repetida durante un periodo de tiempo prolongado a factores de riesgo biomecánico y organizacionales. Tales trastornos afectan principalmente a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, aunque también pueden afectar a las inferiores. Los diagnósticos más frecuentes son las tendinitis, epicondilitis, síndrome del túnel carpiano, lumbalgias, etc.

Son varios los grupos de factores que pueden aumentar el riesgo de TME. Entre ellos destacan factores biomecánicos, factores organizativos-psicosociales y factores individuales.

FACTORES INDIVIDUALES	FACTORES BIOMECÁNICOS	FACTORES ORGANIZATIVOS-PSICOSOCIALES
Historial médico; Capacidad física; Edad; Obesidad; Tabaquismo	Aplicación de fuerza, manipulación manual de cargas; Postura: forzadas, estáticas; Movimientos repetitivos; Vibraciones mano-brazo y cuerpo entero	Demandas altas y bajo control; Falta de autonomía; Falta de apoyo social; Repetitividad y monotonía; Otros

¿Qué actividades específicas podemos desarrollar desde las empresas para atajar este problema creciente?:

- Formar a los responsables de compras, de producción, etc. para que el diseño de puestos y tareas o la selección de equipos sea adecuada.
- Diseñar los puestos, equipos y herramientas, así como los métodos de trabajo y producción adaptados a los trabajadores y a la tarea, de tal forma que se minimice la carga total soportada.
- Organizar el trabajo considerando la alternancia de tareas, ciclos de trabajo más largos, mayor autonomía y control del trabajador sobre la tarea, las pausas y el ritmo de trabajo.
- Formar a los trabajadores sobre métodos de trabajo que reduzcan el riesgo de TME, así como fomentar hábitos posturales correctos en el trabajo, actividades y ejercicios de autocuidado, etc.
- Realizar la vigilancia de la salud de acuerdo con los protocolos específicos a los trabajadores expuestos a factores de riesgo ergonómicos.

III Programa Marco ambiental 2011-2014

La Ley 3/98 General de Protección del Medio Ambiente del País Vasco establece que la política ambiental de esta Comunidad se plasmará en un Programa Marco Ambiental (PMA), que será aprobado por el Gobierno y elevado posteriormente al Parlamento. Cada cuatro años, el PMA permitirá revisar y adaptar la planificación ambiental según las necesidades y los tiempos.

De esta manera, desde el Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca se han desarrollado los trabajos necesarios para la elaboración del III PMA 2011-2014.

Para ello, durante la elaboración de la nueva planificación ambiental se desarrolló un proceso de participación de agentes especializados en la materia, entre los que se encontraba el Servicio de Medio Ambiente de la Fundación Laboral San Prudencio, en calidad de agente social dentro del Grupo de Trabajo "Cambio climático y Residuos".

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El marco de partida para el III PMA 2011-2014 ha sido: "Preservar la calidad de vida actual y futura de la ciudadanía; actuando frente al cambio climático; protegiendo la biodiversidad y la funcionalidad de los sistemas ecológicos; gestionando adecuadamente los residuos generados,

garantizando un entorno limpio y saludable y promoviendo el consumo responsable de los recursos naturales".

En torno esta visión, se plantean un número limitado de objetivos estratégicos a alcanzar:

- Mitigar las emisiones de gases de efecto invernadero y minimizar los efectos del cambio climático.
- Detener la pérdida de la diversidad biológica, restaurar los ecosistemas y limitar la artificialización del suelo.
- Fomentar el uso eficiente de los recursos y el consumo responsable.
- Lograr un entorno limpio y saludable.

COMPROMISOS Y LÍNEAS DE TRABAJO

Dentro de las líneas de trabajo del III PMA 2011-2014, se identifican los compromisos concretos u objetivos operativos de mejora ambiental que desean lograrse hasta el final del período de planificación. Son objetivos formulados, preferentemente, de manera cuantitativa al objeto de que su progresión pueda ser debidamente evaluada. Junto a la formulación de los compromisos se aborda la identificación de las líneas de trabajo necesarias para lograrlos y los indicadores que permitirán realizar el seguimiento.



Ingurumen Esparruko III. Programak (2011-2014) ezarritako jardunbideen artean, plangintzaldia amaitu aurretik lortu nahi diren ingurumen-hobekuntzarako konpromiso zehatzak edo helburu operatiboak jasotzen dira. Helburu horiek, ahal dela, modu kuantitatiboan adierazi dira, emandako aurrerapausoak behar bezala ebaluatu ahal izateko. Konpromisoekin batera, horiek betetzeko behar diren jardunbideak eta jarraipena egiteko adierazleak ere azaltzen dira.

