

# Producciones Químicas Argentina

**Roberto Beltramino**

EN TONELADAS		
Año	2004	2005
Ácido sulfúrico	217.209	223.856
Soda cáustica	297.241	301.945
Amoníaco	864.623	804.575
Benceno	141.844	157.867
Etileno	751.384	771.159
Estireno	110.509	107.756
Metanol	444.601	413.611
Policloruro de vinilo	185.594	201.847
Polietileno	590.306	586.013
Poliestireno conv. y a.i.	62.219	57.800
Polipropileno	250.718	246.862
Caucho SBR	55.000	55.008
Negro de humo	71.396	65.542
Urea	1.364.549	1.249.438
Isopropanol	40.946	39.068

Fuente: INDEC, IPA, RFB

Nota: La serie 1960 – 1998 se publicó en Industria y Química Nº 338, abril de 2000; la serie 1998 – 2000 en el número 342, noviembre de 2001 y la serie 2001 – 2004 en el número 352, mayo de 2006.

## CARBONATO DE SODIO (SODA SOLVAY)

En abril de 2005 Alcalis de la Patagonia S.A.I.C. (ALPAT) puso en marcha en San Antonio Oeste, Río Negro, la planta de producción de este material indispensable para diversas industrias, concretando así un proyecto cuyos planes de concreción se remontan a muchos años atrás y en los que intervinieron empre-

sas privadas y estatales (F.M., Di.N.I.E.). En 2005 se produjeron 86.000 toneladas y se exportaron 16.000. La capacidad de producción es de 250.000 toneladas anuales.

Damos a continuación las cifras de importación en los tres últimos años:

Año	Soda Solvay Toneladas importadas
2003	218.276
2004	281.341
2005	272.440

# Objetivo: Optimizar el trabajo en equipo

**Ester Beker\*, Cristina P. de Benedetti\***

El trabajo insume el 80% de la vida cotidiana de una persona. Forma parte de nuestra carta de presentación. Organiza nuestra vida, nuestros lazos familiares y sociales. Nuestra identidad se construye en este hacer.

Elegimos carreras y/o trabajos para lograr una imagen que nos conforme frente a nosotros y frente a los otros. Hasta hace pocos años elegíamos que ser/qué hacer y creíamos que sería casi para siempre.

Sin embargo, en la actualidad la organización del trabajo, la actividad, el empleo, está sometida a cambios tan vertiginosos que nos obligan a reacomodarnos y ponen a prueba nuestra flexibilidad o rigidez y la capacidad para reacomodar los deseos vocacionales.

Por este motivo al momento de buscar trabajo, si se parcializa la mirada sin dimensionar las características del contexto, se puede llegar a perder la posibilidad de encontrar satisfacción en lo que se hace. Si bien los cambios en la realidad laboral van

a afectar de distinto modo a cada uno, la duda acerca de nuestra formación, nuestras capacidades, nos colocan en un estado vulnerable, amenazando la confianza en nosotros mismos y en los demás.

A esto se suma un nuevo fenómeno en relación a la movilidad social. La incertidumbre respecto a la permanencia o modificaciones de las reglas del mercado laboral, afectan a todos los sectores sociales complejizando su análisis. La pertenencia social o el título académico no aseguran el recorrido ascendente por los distintos puestos de trabajo.

## EL "CAPITAL" HUMANO

Las organizaciones laborales, inmersas en su preocupación económica, suelen desatender el capital humano, eje fundamental para lograr la productividad y competitividad en el mercado. En la sociedad actual, la del conocimiento, se necesita potenciar dicho capital humano.

La necesaria adquisición de nuevos códigos y el abandono de los conocidos –derivados de los procesos frecuentes de actualización, capacitación, o reconversión– puede conducirnos a crisis: a veces respondemos con

impotencia, y otras, con sobreadaptación. La reacción frente a estas situaciones de cambio será diferente según las condiciones internas de cada persona. El sufrimiento a que nos vemos expuestos y la forma de afrontarlo variará en una gama que va desde la anestesia afectiva, a la parálisis de respuestas o a la salida creativa. Las crisis actualizan cicatrices previas de cada persona y movilizan la fuente de recursos que cada uno tiene para soportarlas, sortearlas o resolverlas, muchas veces poniendo en riesgo la salud física y mental y afectando la productividad.

Una de las modificaciones que mayor impacto está produciendo es la instauración del modelo de "empresario de sí mismo", el "Rambo" de la empresa. El que se hace solo, que sortea todos los obstáculos, que prescinde de otros para alcanzar sus metas. Quiere ser un "solitario" para alcanzar su carrera meteórica, no interesándole compartir sino sólo competir y ganar.

Esta figura ha pasado a ser el modelo de héroe de nuestro tiempo. Aquél que asumió riesgos, erige el triunfo de sus valores: eficacia, inteligencia, rapidez, ambición de triunfo, afirmación del poder personal. Ser empresario de sí mismo es entrar en una competencia descarnada.

\* 1. Dictantes del Seminario: Equipos de trabajo: Del individualismo a la participación integrada, en la A.Q.A. 2. Investigadoras Ubacyt, U.B.A. 3. Docentes de la Facultad de Medicina. 4. Codirectoras de Claves Consultora  
E-mail: ebeker@mail.retina.ar, benedetti@mail.retina.ar

Asumir la realización y éxito personal por esta vía, hace que la solidaridad pierda todo sentido, pues el cercano se convierte en un potencial contrincante. Cuando esto sucede, se atacan valores necesarios para lo que es hoy la nueva propuesta laboral: **Trabajar en equipo.**

El éxito es transitorio y en tanto personalizado devasta los equipos de trabajo y descapitaliza a la empresa. Personas altamente capacitadas quedan opacadas, anuladas o expulsadas, afectando los intereses de la empresa.

La necesidad de crear dispositivos para la mejor resolución ante esta problemática se torna entonces, imprescindible.

#### **EL DISPOSITIVO BALINT COMO ESCENARIO PARA RESOLVER DIFICULTADES**

Este dispositivo de trabajo en grupo, creado en Inglaterra para reparar ineficacias en el sistema de salud, extendió su aplicación a diferentes países del mundo y a otros campos laborales, comprobándose su validez y eficacia en toda situación de trabajo donde existen vínculos entre personas y por lo tanto, emociones y conflictos en la relación entre ellas, lugar donde se instala "el ojo de la tormenta".

Esta modalidad de intervención permite agrupar integrantes de distintos sectores de la empresa, creando un espacio de encuentro para la discusión de los diferentes puntos de vista y para la resolución de los obstáculos en la tarea.

Situaciones de crisis externas a la empresa o de cambios internos, por reestructuración en la organización, fusiones u otros movimientos, producen diferentes sentimientos en el personal, dudas, desconfianza, temores, no siempre explicitados y/o reconoci-

dos pero cuyos efectos se hacen notar en los resultados de la tarea. Conocer y acompañar los sentimientos del personal en un proceso de cambio, resulta un reaseguro para el cuidado tanto del producto como de las personas.

Vamos a ilustrar esta problemática con una situación que requirió de nuestra intervención en una empresa: Fuimos convocadas por el departamento de Recursos Humanos pues el área de compras había disminuido su rendimiento.

El jefe del área estaba preocupado por la pérdida de actitudes habitualmente colaboradoras por parte de su equipo para elaborar un proyecto determinado. La investigación diagnóstica dio cuenta que se estaba por efectivizar un cambio en el cuerpo directivo de la empresa. Realizamos durante 2 meses, encuentros Balint (grupales) con todos los integrantes del departamento. Lo que se repetía en esos encuentros eran acusaciones mutuas. Fuimos descubriendo que su origen eran malos entendidos, algunos de ellos, producto de una desinformación, circulando versiones "oficiosas" acerca de la reorganización de la empresa.

Analizamos la "comunicación interna" habitual en la compañía: Cómo se informaba, cuándo, quién? La información era completa? Llegaba a tiempo? En relación a este hecho puntual, "radio pasillo" la venía transmitiendo y deformando hace tiempo. Explicamos la relación entre estos factores y el malestar de los empleados y explicitamos la importancia de transmitir la información acerca de los alcances del cambio, de manera clara y "confiable". Cuando el jefe asumió y realizó esta tarea, se detuvieron los malos entendidos que estaban circulando. Al mismo tiempo, se pudo ver y modificar otros focos donde las asimetrías en la participación del personal eran obstáculos para el trabajo en equipo. Donde "los que sabían" ejercían cierto liderazgo en tanto no

compartían esos saberes. Esta situación que parece obvia a los ojos de quien está por fuera, muchas veces se pierde en los conflictos interhumanos, porque "se mira sólo el árbol y se pierde la perspectiva del bosque".

Qué decir, cómo y cuándo implica la necesidad de conocer el "timing" del grupo. Una mirada de expertos profesionales permitirá diagnosticar cómo hacerlo para que la intervención resulte oportuna y adecuada y evite producir efectos "iatrogénicos" en la tarea y entre las personas.

#### **EN EL INTERCAMBIO ENTRE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO SE PUEDE RECONOCER Y REVISAR LOS MODELOS MENTALES**

Cada uno mira la realidad desde su propia vivencia personal cargada de preconcepciones, de creencias y actúa en consecuencia. Poder reconocer que pueden existir otras maneras de ver, pensar y actuar ante la misma situación, a veces más ajustadas y eficaces, fue uno de los objetivos Balint. Ya nos lo sugería Platón: todos percibimos la realidad a nuestra manera, y esto a menudo supone una barrera para el buen entendimiento entre las personas. Es frecuente que jefes y subordinados perciban las cosas de distinta forma porque sus modelos mentales –sus mecanismos de análisis y percepción de las realidades, sus deducciones o inferencias– se nutren normalmente de distintas vivencias e informaciones.

En el grupo Balint analizamos las problemáticas laborales en interjuego con la organización y el contexto realizando el diagnóstico situacional de las mismas.

Frente a un problema o situación crítica en una empresa, hay diferentes miradas: la del Jefe, la del o de los directores, la de los integrantes de cada departamento, la de la fa-

milia de cada empleado y todos ellos con distinto grado de participación están implicados en el problema y en su devenir. El Diagnóstico Situacional Organizacional (D.S.O.) incluye el relevamiento de estas variables, articuladas con los recursos con que se cuenta y las características – la cultura– de la institución.

Desde el microcontexto nos expandimos hacia el contexto macro: el sistema socio político y socio cultural, el momento actual con sus condicionamientos económicos, las leyes del mercado, etc., que afectan el desenvolvimiento de toda empresa. La empresa es un sistema que está abierto a los flujos de intercambio con los sistemas externos.

Elaborar un Diagnóstico Situacional implica:

- Realizar diferentes tipos de entrevistas y observaciones para el relevamiento de los datos de esta situación y elaborar hipótesis acerca de por qué sucede lo que sucede y es motivo del llamado, de la consulta.
- A partir de dichas hipótesis, proponemos determinadas estrategias de intervención y evaluamos sus resultados como parte del proceso diagnóstico.
- Formulamos nuevas acciones, reevaluando con mayor grado de precisión, el diagnóstico inicial.

#### UN NUEVO PARADIGMA PARA LA CULTURA LABORAL

El nuevo paradigma en las empresas apunta a la coparticipación de todo el personal en el proceso productivo. Se busca una distribución en las funciones que implique compartir compromisos y responsabilidad.

Esto hace necesario intervenir en la resolu-

ción de los obstáculos que aparecen tanto en la conformación del equipo como en el desempeño de sus integrantes y que se reflejan en la tarea.

Por ello, otro de los objetivos que cumple el dispositivo Balint es la capacitación de sus integrantes para la conformación de un trabajo en equipo, muchas veces, interdisciplinario.

Entre ellos,

- Descentración de la mirada: "no soy el ombligo del mundo".
- Desapropiación del problema y de los recursos. "no soy el único dueño de la verdad ni de las soluciones"
- Democratización de los vínculos. "no sólo mi saber vale".

Dice R. García (1990): "...Se habla de interdisciplina con mucha ligereza, se habla de interdisciplina allí donde no se ve el 'inter' para nada(...) En general, cuando se habla de este tema es necesario empezar a definir por la negativa: (...)no es la suma de varias disciplinas; (...) no se trata de un profesional que aborda su objeto de estudio apelando a otras disciplinas además de la propia".

Podemos usar esta definición para aplicarla al trabajo en equipo, donde el aporte de todos es más y distinto que la suma de los aportes de cada uno. Es una construcción nueva y diferente donde lo diferente no se excluye. Por el contrario, aquello que es distinto, sirve como estímulo para ampliar los puntos de vista, promover cambios, enriquecer las acciones. De lo que se trata es de evitar la actitud del personaje de Chaplin en la película "Tiempos Modernos" (Apelamos a la memoria de los que tenemos unos cuantos años...) donde se puede ver que las partes de las prendas que no le permitían cerrar la valija, las recortaba con una tijera.

El trabajo en equipo permite transitar por los espacios "que no cierran" para ir permeabilizando los modelos mentales desde los cuales cada uno mira, produciéndose un enriquecimiento mutuo

El grupo Balint cumple una función esclarecedora para la integración de los distintos modos de pensar y actuar de los integrantes de los equipos de trabajo y preventiva para la mejor prestación del servicio y para la salud mental del personal.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beker, E., Benedetti, C., Goldvarg, N. *Posmodernidad, tecnociencia y ética*. Revista Claves en Psicoanálisis y Medicina. Hacia la Interdisciplina. N° 9. Ed. Catálogos. Bs. As. 1996.
- Beker, E. Las crisis de nuestro tiempo: trabajo Revista Claves N° 17, 2000. Ed. Catálogos. Bs. As.
- Beker, V. Del Caos en la economía a la economía del caos. Editorial de Belgrano, 1998.
- Dejours, Ch.: Trabajo y desgaste mental, Humanitas, 1992.
- Foucault, M.: Microfísica del poder. Curso de enero de 1976. La Piqueta, España, 1980.
- García, R.(1986). *Conceptos básicos para el estudio de sistemas complejos*, en Los problemas del conocimiento y la perspectiva ambiental de desarrollo. Ed. Siglo XXI, México.(1990).
- Dialéctica de la integración en la investigación interdisciplinaria*. Ponencia presentada a las Cuartas Jornadas de Atención Primaria de la Salud y Primeras de Medicina Social. Bs. As.
- Giddens, A. Modernidad e Identidad del yo. Ediciones Península. Barcelona 1994.
- Guattari, F.; Lourau, R. y otros. La intervención institucional. Folios Ediciones México, 1981.
- Neffa, J., Beker, E., Benedetti, C. *La crisis laboral*. Revista Claves... N° 8. Ed. Catálogos 1995.
- Senge, P. La quinta disciplina. Granica, España, 1990.
- Toffler, A. El cambio del poder. Ed. Plaza y Janes, Barcelona, 1990.

# Gestión Presidencial en la Asociación Química Argentina 2000-2006

**Eduardo A. Castro**

La gestión presidencial que me tocó llevar adelante entre el 31/10/00 y el 31/10/06 fue bastante intensa y variada. El mismo comienzo de la misma estuvo sujeto a una contingencia inusual ya que se presentaron dos listas de candidatos al acto eleccionario llevado a cabo el 31/10/00, algo totalmente atípico en nuestra institución. Este acto eleccionario fue normal y singular, desde el momento en que en ambas listas figuraban simultáneamente varios socios, inclusive los dos candidatos a la presidencia. Esto muestra elocuentemente que existió una excelente disposición a colaborar, más allá de apetencias personales de ninguna clase.

Una contingencia socio-económica marcó profundamente el quehacer en los primeros años de la gestión: la crisis que vivimos a nivel nacional a partir del año 2001 y de la cual aún hoy día estamos recibiendo varias consecuencias. Sin embargo, estas especiales circunstancias sirvieron para que, a partir de la mera necesidad de supervivencia de la asociación, nos debiéramos templan en el manejo económico que nos hizo desarrollar una labor directiva y administrativa de extrema austeridad. Esta situación crítica nos llevó a poder revertir tal factor

adverso en una ventaja comparativa ya que aprendimos a discernir entre lo que es realmente necesario de lo que resulta relativamente accesorio. Hoy día, habiendo aprendido tan magnífica lección y en una situación algo más favorable, estamos en condiciones de poder desenvolvernos de un modo sólido y bien fundamentado desde el punto de vista general en el gobierno de la AQA.

Durante estos seis años pudimos cumplir con todas nuestras obligaciones administrativas y académicas, debiéndose resaltar primordialmente que no se dejaron de editar las

dos revistas usuales: Industria y Química y el ahora denominado Journal of the Argentine Chemical Society (ex Anales de la Asociación Química Argentina). También pudimos mantener una adecuada regularidad en la edición del Boletín de la AQA, que pasó a distribuirse en forma electrónica exclusivamente y pudiendo así, llegar a una gran cantidad de asociados y gente afín al quehacer químico del país y del exterior. El mantenimiento de estas publicaciones nos ha permitido mantener un contacto apropiado con nuestros asociados y tenerlos al tanto de todo lo que se ha ido realizando.



Dr. Eduardo Castro y Dr. Carlos Azize





De izquierda a derecha:  
Dres. Castro, Laba, Azize,  
Vitale y Viale. Sentadas:  
Dras. Nudelman, Pomilio  
y Walsöe Reca

Estas labores editoriales contaron con la valiosa colaboración de los respectivos responsables de cada uno de esas publicaciones, sus directores, así como los miembros de los comités editoriales y componentes del cuerpo de revisores.

Un área particularmente importante en nuestro quehacer ha sido la de los cursos, que se activó manifiestamente a partir de la designación de la Lic. Graciela Wetzler como Directora de los mismos y que en la actualidad se está llevando a cabo con una enorme intensidad, reflejada en el gran número de cursos que se están ofreciendo y el también elevado número de alumnos que asisten a los mismos. En ocasiones, el cupo asignado para cada curso ha sido sobrepasado, debiéndose dictar en más de una oportunidad en el transcurso del año.

Las distintas divisiones de la asociación han seguido trabajando intensamente, debiéndose destacar lo realizado por CECROM y la División de Educación. También el Grupo de Especialistas en la Enseñanza Universitaria de la Química mantuvo un buen nivel de actividad, otorgándole regularidad a la realización de las jornadas nacionales y además impulsando, por vía separada, la internacionalización de las mismas, al punto tal que el año 2006 se llevaron a cabo en México y este año se orga-

nizarán en Chile. Otra área de especial interés ha sido el mantenimiento de la organización de los congresos argentinos de Química, los cuales se llevaron a cabo regularmente en distintas partes del país.

Creo de enorme significación destacar que todas las reuniones de Comisión Directiva se llevaron a cabo con total regularidad, contando siempre con la presencia de la mayoría de sus miembros. El hecho de que nunca se dejaran de llevarse a cabo marca el tipo de seriedad con que se ha desarrollado la labor directiva y el grado de compromiso de los miembros de dicha comisión. Naturalmente, tamaña calidad de gestión se ha visto reflejada directa y evidentemente en el éxito de todos los emprendimientos específicos que ha encarado nuestro institución.

Los servicios que habitualmente han prestado, y siguen haciéndolo, el área de Biblioteca y del Servicio Integrado de Información Científico-Tecnológica, también ha tenido una enorme vitalidad, por cuanto los asociados han podido recurrir a ellos para satisfacer sus necesidades de acceder a documentos específicos y otras clases de informaciones. También ha sido muy fructífera la labor desplegada por la Comisión de Premios. En efecto, son variadas y numero-

sas las distinciones que otorga regularmente la AQA en todos los niveles de los diversos quehaceres de los químicos. Cabe destacar que durante el año 2004 se adicionaron los premios en el área de la enseñanza de la Química. Es importante señalar que estas adjudicaciones han merecido un trabajo muy meticuloso de parte de los responsables de esta área, pues tanto la selección de los jurados como los procedimientos de otorgamiento de dichas distinciones ha demandado sumo cuidado para poder plasmar una tarea enjundiosa.

Este breve relato de algunas de las áreas de trabajo no pretende ser exhaustivo y en aras de la concisión no lo desarrollaré más. Sin embargo, debo destacar que todo lo hecho ha sido realizado en base al esfuerzo, la valiosa colaboración y el quehacer fructífero de una enorme cantidad de socios de la AQA y todos los empleados de la institución, sin cuyos aportes nada de todo lo realizado se podría haber concretado. He evitado dar nombres para no cometer lamentables vicios de omisión que me llevarían a ser injusto con muchos de esos colaboradores. A todos ellos, mi más sincero reconocimiento y mis deseos de que todos nosotros podamos ahora asistir a nuestro actual Presidente, Dr. Carlos A. Azize, para que su gestión se vea coronada por el mejor de los éxitos. Que así sea !!!

**COFILAB**

**PROSINTEX**

**LABCI**

**ARYL**



**SUDAMFOS**

**SWISSLAB**

**IPESA**

**VILMAX**

**OMNILAB**

**GT LABOR.**

# Cursos en la Sede de la AQA

## □ Abril

- 12 y 13 - **Envases plásticos alimentarios** - Alejandro Ariosti
- 16 al 20 - **Introducción en Cromatografía Líquida de Alta Performance – HPLC** - Sara Abelaira, Raúl Laba, Oscar Quatrocchi.
- 23 y 24 - **Estadística básica.** - Horacio Napolitano
- 26 y 27 - **Nuevas formas de liderazgo en la conformación de equipos de trabajo.**  
Lic. Cristina P. de Benedetti y Lic. Ester Beker.

## □ Mayo

- 3 y 4 - **Validación de Métodos de Análisis Químicos** - Sara Abelaira y Pablo Alvarez
- 7 y 8 - **Manipulación Segura de Productos Químicos en Laboratorios Parte I : Riesgos, Prevención y Control** - Silvia Oliviero
- 10 y 11 - **Calidad de Agua y Salud - Módulo II** - Graciela Magaz
- 14 al 17 - **Seminario de Producción Segura de Alimentos. - NIVEL OPERARIOS** - Isabel Tiscornia.
- 21 al 23 - **Cómo asegurar la calidad de los resultados microbiológicos –**  
Mónica Lagomarsino y Sergio Iglesias
- 28 y 29 - **Buenas Prácticas de Laboratorio ( BPL )** - Silvana Fichtenbaum
- 31 de mayo y 1 de junio - **HACCP y la Gestión de la Seguridad de los Alimentos**  
Daniel Schattner.

## □ Próximos cursos de la Lic. Silvia Oliviero en la AQA

- 7 y 8 de Junio - **Prácticas de Minimización de Residuos Peligrosos: Diseño de estrategias y auditorias.**
- 13 y 14 de agosto - **PCBs y Dioxinas: Generación, Identificación y Control. (Actualización)**
- 17 y 18 de septiembre - **Manipulación Segura de Productos Químicos en Laboratorios- Parte I- Riesgos, Prevención y Control- Parte II- Emergencias Químicas y Diseño de Procedimientos de trabajo seguro.**
- 26 al 28 de noviembre - **Contaminación Ambiental y Salud**

## □ Próximos cursos del Lic. Daniel Schattner en la AQA

- 5 y 6 de junio - **La Norma ISO 22000: 2005** Sistemas de Gestión de Inocuidad de Alimentos: conceptos e implementación en cualquier organización a través de la cadena alimentaria.
- 20 y 21 de septiembre - **Legislación Alimentaria** - Las normas técnicas legales y privadas que regulan la seguridad, la transparencia y la eficiencia de la producción y la comercialización de alimentos en la sociedad moderna.
- 1 y 2 de noviembre- **La Calidad de las Materias Primas y de los Productos Terminados. Especificaciones y Proveedores.** Orientado a la industria de alimentos y de consumo masivo en general.

La Asociación Química Argentina también ofrece cursos "in company" solicitar información a:

[cursos@aqa.org.ar](mailto:cursos@aqa.org.ar)