

# CURSOS INTERSERVICIOS

- JULIO 2007 -

CSEP / Red Académica Mundo del Trabajo

**“El impacto de las Transformaciones del mundo del trabajo en la vida cotidiana de la sociedad uruguaya actual en lo social, la salud, lo jurídico y lo simbólico”.**

## TRABAJO FINAL

**Ps. Luis Alberto Sosa Balleja  
Banco de Seguros  
del Estado**

*“Mas que tomar la palabra, hubiera preferido verme envuelto por ella y transformado más allá de todo posible inicio”. ...  
“introducirme sin ser advertido en sus intersticios, (...).  
No habría habido por tanto inicio ...”*

*Foucault, M. “El orden del discurso”.*

## I – INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende aplicar el marco teórico presentado en el curso a una situación de intervención participativa que se está aplicando desde el año 2006 en el Banco de Seguros del Estado (en adelante BSE).

Con la intención de lograr una mejora en las condiciones de trabajo y salud de los funcionarios del BSE, se logró unificar al área de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina con la División RRHH de la Administración del BSE y la participación del gremio Bancario (AEBU).

## II – ANTECEDENTES

La estrategia de mejora de las Condiciones de Trabajo y Salud Ocupacional en el Banco de Seguros del Estado se inició con un Proyecto de Investigación que planteaba como “**Objetivo General:**

- “Contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del Banco de Seguros del Estado” y como **Objetivos Específicos:**
  - 1) Sensibilizar y capacitar a los trabajadores administrativos y técnicos de niveles jerárquicos medios con un perfil de liderazgo y compromiso con la tarea a desarrollar sobre los conceptos de salud – trabajo.
  - 2) Realizar un diagnóstico participativo de las condiciones de trabajo identificando procesos peligrosos y/o saludables.
  - 3) Conocer el perfil de morbilidad de los trabajadores en estudio (afectación de la salud).
  - 4) Asesorar sobre pautas a seguir de acuerdo a las conclusiones que surjan de la investigación realizada.

La Metodología se apoyó en una triangulación de técnicas que consiste en la convergencia metodológica entre métodos cuantitativos (estadísticos), cualitativos (entrevistas a informantes claves y encuestas colectivas a grupos homogéneos) y cualicuantitativos, ISTAS 21 (herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención) y GOLDBERG ( GHQ-28, cuestionario autoadministrado que permite orientarnos en cual es el estado de salud autopercebida actual del trabajador)

### **Análisis - Resultados y Conclusiones:**

Desde una visión global e integral de los problemas de salud en el trabajo, los factores de riesgos laborales no se encuentran aislados ni linealmente relacionados con la salud de los trabajadores. Es decir condiciones, situaciones y/o presencia de diferentes contaminantes se comportan interrelacionados en el marco de un proceso laboral, inserto el mismo en un contexto social definido. Es en relación a estas consideraciones que se requieren definir nuevas categorías de análisis que son más explicativas de los procesos de salud enfermedad de los trabajadores.”

Si bien el informe de las Conclusiones es mucho más extenso de lo que estoy mostrando aquí, creo conveniente, por razones de espacio, no exponerlo en forma completa, pero no quiero dejar de lado lo siguiente:

#### “Procesos Peligrosos

Desde un visión macro estructural, se han identificado dos aspectos centrales en la generación de estrés y o malestar en salud mental, a saber:

- Disminución en el número de personal generando funciones polivalentes. Esta situación ha sido destacada desde hace años, por la presencia de menos recursos humanos.
- Se percibe una diferencia entre los funcionarios con disposición a comprender la nueva tecnología y otros con dificultad para incorporar las nuevas formas de gestión informatizada.  
La población del BSE, presenta envejecimiento global. La incorporación de tecnología informática se visualiza como un riesgo e inseguridad laboral.

Los determinantes laborales antes mencionados son considerados por la mayoría de los trabajadores como generadores de exigencia de trabajo. Entre otros aspectos se relacionan con los ritmos de trabajo, los cuales se manifiestan como “muy exigentes, para el número de tareas y trabajadores en el área”.

Además algunos informantes vinculan la desmonopolización con el surgimiento de factores estresores que agravaron las condiciones de trabajo.

#### Procesos Saludables

- Trabajo creativo
- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo
- Apoyo social y calidad de liderazgo

#### Perfil de Salud

En el perfil en cuanto a las enfermedades, relevado por ausentismo, predominan: la patología respiratoria estacional, digestivas y osteoarticulares.

- La prevalencia de problemas osteoarticulares y la existencia de diferentes procesos peligrosos asociados a problemas ergonómicos resulta un área a profundizar en el conocimiento para la acción preventiva.
- Las certificaciones de origen psiquiátrico están ubicadas entre el 7º y 8º lugar, ordenadas según número de persona, en los últimos 5 años, con un perfil en donde predominan los diagnósticos relacionados con la ansiedad y o angustia y en segundo término se ubican los cuadros depresivos. Si tomamos en cuenta el ausentismo según la cantidad de días perdidos, se encuentran las patologías de origen psiquiátrico, entre los primeros lugares, dado que este tipo de patologías implican varios días de licencia por enfermedad, por el tiempo de recuperación de las mismas.
- Prácticamente la mitad de los trabajadores encuestados son identificados como “casos” de malestar y o sufrimiento mental, con un perfil en donde predominan los aspectos relacionados a angustia y o ansiedad con elementos somáticos.
- Entre los funcionarios asignados a la Central de Servicios Médicos, se ha observado que hay 1,8 veces más casos de sufrimiento mental respecto al resto de los funcionarios, siendo esta diferencia estadísticamente significativa.

Cabe destacar que ambas actividades se encuentran en la órbita del BSE y son ramas de productividad diferente, una administrativa y otra asistencial. Las cargas y o exigencias son diferentes en ambos grupos de trabajadores porque los procesos de trabajo están insertos en contextos que los diferencian en cuanto a riesgos y daños a la salud que puedan exponerse o presentar.

## Pasos a seguir

En base a la investigación realizada y teniendo en cuenta lo indicado en la parte introductoria del presente documento, en cuanto a la participación de todos los actores constituye una necesidad metodológica, los aspectos indicados serán analizados por los Grupos Homogéneos que representan las distintas áreas del Banco, de modo de ir evaluando las propuestas de soluciones en forma participativa.

En este sentido se prestará la orientación necesaria a los citados Grupos para poder llevar a cabo el trabajo correspondiente.”<sup>1</sup>

Ahora estamos en la última etapa que es la generación de propuestas de soluciones, para elevar al Directorio.

---

**¿Como puede ser que los funcionarios bancarios y particularmente los trabajadores del BSE teniendo un buen sueldo, contando con recursos humanos, financieros y materiales suficientes, buenas condiciones de trabajo y uno de los gremios más fuertes, manifiestan situaciones de desgaste y enfermedad ?**

Más allá del, para mi, excelente trabajo que se está haciendo con la aplicación de este proyecto compartido entre BSE, la UDELAR – Facultad de Medicina y el gremio bancario (AEBU), a través de la Comisión de Salud Ocupacional, que ha sufrido demoras y vaivenes, que ya obtuvo conclusiones de la Investigación, y que seguramente aportará muy buenas propuestas para contribuir al mejoramiento del tema, el aporte del presente curso me ha brindado la posibilidad de ampliar mi visión de la situación, analizar desde una perspectiva más rica y elaborar tentativamente una respuesta a la pregunta que planteo.

Estamos viviendo la post modernidad, la hiper modernidad o como dice Bauman la modernidad líquida con el fenómeno de la globalización y sus consecuencias humanas.

---

<sup>1</sup> - COMISION DE SALUD OCUPACIONAL – Bse -Facultad de Medicina - Aebu

Las transformaciones que se están produciendo en la sociedad inciden profundamente en la vida cotidiana, en la cultura y en la vida laboral.

Lo vimos en el curso a través de varios autores :

*“La tarea de construir un nuevo orden mejor para reemplazar al viejo y defectuoso no forma parte de ninguna agenda actual ...”<sup>2</sup>*

Esto sucede también en las organizaciones laborales y concretamente en el BSE, en los últimos 10 años se ha vivido la aplicación de una reestructura que, a mi juicio se transformó en un híbrido, a medio camino entre los viejos esquemas y la nueva propuesta de cambio que tal vez debido a la resistencia de la cultura reinante no se pudo plasmar adecuadamente.

De cualquier manera esto provocó profundos cambios en los vínculos laborales de la institución que no acaban de acomodarse.

Además al intentar realizar cambios en la organización se aplican recetas de otros países, sobre todo de EEUU, sin tener en cuenta nuestra cultura y nuestra identidad.

“Uno de los desafíos planteados al presente para el trabajo con y en las organizaciones es la formulación de propuestas pertinentes a las realidades locales donde se interviene. Para ello es menester considerar en principio que algo de lo que se está haciendo en las organizaciones está dando respuesta a las necesidades planteadas.” ... “El tema principal entonces es el sufrimiento que dicha organización está generando en sus componentes, y la inadecuada resolución de costo beneficio para dicha tarea.”<sup>3</sup>

“Partiendo del supuesto que las denominaciones dicen mucho sobre lo nombrado, es posible afirmar que las variadas formas de nombrar a la Psicología que estudia e interviene en el mundo del trabajo, está evidenciando, obviamente, las diversas concepciones al respecto (Zanelli 1994)

A través de la obra de Zanelli, que rastrea bloques de denominaciones continentales, analiza como incide el tema a nivel internacional y como se toman en cuenta esos trabajos en nuestras organizaciones, pero también menciona toda la

---

<sup>2</sup> - ZYGMUNT BAUMAN – Modernidad Líquida – Fondo de Cultura Económica – Buenos Aires 2003-pag.5  
[www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/libros/10-598-2003-06-01.html](http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/libros/10-598-2003-06-01.html)

<sup>3</sup> - LUIS LEOPOLD – Dirección y Diseño Organizacional – La Práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo – Segundas Jornadas Universitarias Sobre las Transformaciones en el Mundo del Trabajo – Página 11

producción iberoamericana, como a Carbó Ponce y latinoamericana Ruben Ardilla, Graciela Filippi, entre otros.

“Los planteos referidos tienen en común un posicionamiento que autoasigna a la psicología un rol secundario a otras disciplinas y profesiones. Sea esto por la renuncia al debate epistemológico o por el acotamiento del campo de intervención, lo que implica obviamente, también, la concepción que se tiene acerca de la producción de conocimiento.”<sup>4</sup>

A modo de ejemplo cabe mencionar que en BSE hay diferentes partidas por título universitario dependiendo de que carrera se trate, a los Abogados, -Escribanos y Contadores se les paga más que a los Psicólogos o Asistentes Sociales y que la directora de RRHH es una contadora, como también sucede en otras empresas estatales y privadas.

Tomando en cuenta esta realidad global y también local, es que no logramos, como organización, encontrar las respuestas adecuadas para resolver nuestra problemática.

Somos una organización grande, de aproximadamente 1200 funcionarios públicos con un promedio de edad de 47 años y a modo de anécdota, siempre me llama la atención que a donde vamos nos encontramos con alguien del Banco, esto planteado a nivel nacional e internacional, le sucedió a un compañero que viajaba por la Patagonia Argentina y se encontró con otro compañero, por ejemplo.

Con esto quiero decir que somos como un microcosmos de la sociedad y lo que sucede en el entorno nacional y mundial nos afecta inexorablemente.

Ustedes se pueden preguntar, pero esto le sucede a toda la sociedad y hago acuerdo pero tal vez por el poder adquisitivo que tenemos, el nivel de conocimiento que aumenta en cada inserción de nuevos funcionarios, como en este último concurso para auxiliares que se realizó con el BROU y por el cual van a entrar al Banco 100 ( y 252 al BROU) funcionarios nuevos con un nivel terciario casi todos, - las nuevas tecnologías y los cambios políticos , - todo esto en conjunto hace que estemos más propensos a ser permeables y a absorber la influencia de las transformaciones globales en sus aspectos positivos pero también en las

---

<sup>4</sup> L. LEOPOLD- Aportes para la Construcción de lo Colectivo- VII Jornadas Psic. y Org. del Trabajo - ítem 7 pag.18

contradicciones que nos provocan y bloquean el crecimiento personal y organizacional.

*“Como resultado la nuestra es una versión privatizada de la modernidad, en la que el peso de la construcción de pautas y la responsabilidad del fracaso caen primordialmente sobre los hombros del individuo. La licuefacción debe aplicarse ahora a las pautas de dependencia e interacción, porque les ha tocado el turno. Esas pautas son maleables hasta un punto jamás experimentado ni imaginado por las generaciones anteriores, ya que, como todos los fluidos, no conservan mucho tiempo su forma ...*

*...Sería imprudente negar o menospreciar el profundo cambio que el advenimiento de la “modernidad fluida” ha impuesto a la condición humana. El hecho de que la estructura sistémica se haya vuelto remota e inalcanzable, combinado con el estado fluido y desestructurado del encuadre de la política de vida, ha cambiado la condición humana de modo radical y exige repensar los viejos conceptos que solían enmarcar su discurso narrativo. Como zombies, esos conceptos están hoy vivos y muertos al mismo tiempo. La pregunta es si su resurrección –aún en una nueva forma o encarnación- es factible; o, si no lo es, como disponer para ellos un funeral y una sepultura decentes.”<sup>5</sup>*

Cuando yo entré al Banco, 30 años atrás, los vínculos sociales eran fuertes y arraigados, cuando salía de una jornada laboral cruzaba al club del banco y me encontraba con muchos compañeros de ambos sexos y nos interrelacionábamos en variadas circunstancias, juegos de salón, cenas, grupos de teatro, viajes, etc. . Todo eso ya no existe, esa conexión, ese contacto se ha transformado en vidas individuales, personas que huyen para sus lugares particulares a toda velocidad para no alargar más el sufrimiento de estar cerca del lugar de trabajo como si fuera una enfermedad que también alcanza la vereda de enfrente.

En lo referente a lo laboral, mis referentes eran mis superiores, mi jefe y como lo más sagrado el Gerente General que se paseaba en el cuarto piso y controlaba a los funcionarios desde allí, usaba ese lugar a modo de un gran panóptico, como lo

---

<sup>5</sup> ZYGMUNT BAUMAN . Obra citada- pag.7

presentaba M. Foucault a través del diseño de J. Bentham como metáfora del poder moderno.

Una de las cosas que me llamó más la atención en mi ingreso a la institución fue la solidez del enorme edificio gris que paradójicamente era como hueco por dentro, ya que tiene hasta el cuarto piso un enorme espacio vacío que une los pisos que constan de cómo terrazas o balcones que permite visualizar desde el cuarto piso, donde el Gerente General tenía su despacho, casi todos los departamentos y los funcionarios trabajando en su lugar de trabajo. Panóptico total.

*“ El fin del panóptico augura el fin de la era del compromiso mutuo entre supervisores y supervisados, trabajo y capital, líderes y seguidores, ejércitos en guerra. La principal técnica de poder es ahora la huída, el escurrimiento la elisión, la capacidad de evitar, el rechazo concreto de cualquier confinamiento territorial y de sus engorrosos corolarios de construcción y mantenimiento de un orden, de la responsabilidad por sus consecuencias y de la necesidad de afrontar sus costos”<sup>6</sup>*

También en lo gremial ha habido importantes cambios, sobre todo en lo relacional, en como nos vinculamos con el sindicato.

En los últimos años ha habido un debilitamiento de los sindicatos a nivel nacional y aún a pesar de los últimos cambios políticos que hacían pensar en una apertura progresista está costando mucho lograr sindicatos más fuertes que luchen para mejorar su nivel de vida, mucho puede influir la alineación con la política del gobierno de innumerables sindicalistas que produce una seria contradicción a la hora de defender los intereses de los trabajadores; pero sin duda también influye la forma que nos damos para el logro de lo colectivo, en lugar de buscar la solidaridad, los intereses comunes –como dice el estimado docente Ariel Blanco- , estamos como separados, lejanos, nos cuesta mucho juntarnos para lograr objetivos comunes. Lo vemos muy claro en nuestro gremio (AEBU) cuya Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias está al borde de la mayor crisis de su historia ya que en aproximadamente un año puede colapsar y no podrá pagarle a sus jubilados y sin embargo seguimos como zombis nuestra labor cotidiana y si hay alguna medida de lucha, como una manifestación en la plaza para defender los intereses del colectivo, la enorme mayoría de los agremiados se va para la casa o hace cualquier cosa personal que por supuesto considera prioritaria.

---

<sup>6</sup> - Z. BAUMAN – Obra citada – Pag. 9 y 10

¿Acaso hemos perdido el espíritu gregario? El contacto con el otro se ha transformado en comunicarnos por celular o por correo electrónico, leer los mensajes criticar, quejarnos y en el mejor de los casos contestar cual es nuestra posición personal o encontrar una buena justificación para no hacer.

Antes cada vez que teníamos que decidir “lo importante para el colectivo” realizábamos asambleas en donde se discutían las ideas y se votaban las diferentes propuestas, eso se ha desvirtuado de tal manera que terminan decidiendo unos pocos, que también pocos votamos. Hace mucho tiempo que no se realizan asambleas, a nivel de Banca Oficial se hacen cada 2 años para tratar el Convenio Colectivo y últimamente no es fácil conseguir el quórum y hace 4 años que no se hace una Asamblea del BSE.

*“La desintegración de la trama social y el desmoronamiento de las agencias de acción colectiva suelen señalarse con gran ansiedad y justificarse como “efecto colateral” anticipado de la nueva levedad y fluidez de un poder cada vez más móvil, escurridizo, cambiante, evasivo y fugitivo. Pero la desintegración social es tanto una afección como un resultado de la nueva técnica del poder, que emplea como principales instrumentos el descompromiso y el arte de la huída. Para que el poder fluya, el mundo debe estar libre de trabas, barreras, fronteras fortificadas y controles. Cualquier trama densa de nexos sociales, y particularmente una red estrecha con base territorial, implica un obstáculo que debe ser eliminado. Los poderes globales están abocados al desmantelamiento de esas redes, en nombre de una mayor y constante fluidez, que es la fuente principal de su fuerza y la garantía de su invencibilidad. Y el derrumbe, la fragilidad, la vulnerabilidad, la transitoriedad y la precariedad de los vínculos y redes humanos permiten que esos poderes puedan actuar.”<sup>7</sup>*

En fin, para ir cerrando y paradójicamente cuando voy a decir lo increíble de que autores europeos pinten nuestra realidad local tan acertadamente, que responde largamente la pregunta que he planteado, me acuerdo de haber dicho lo contrario de otros, por eso y para dejar fluir las contradicciones y tratarlas, para estar al tono de la historia, quiero que nuestra Red del Trabajo se haga más fuerte y que jamás perdamos nuestra identidad, que seamos capaces de enfrentar el desafío de los

---

<sup>7</sup> Z. BAUMAN – Obra citada – pag. 12

nuevos tiempos, planteando propuestas adecuadas para nosotros, para los que vienen y para poder resolver situaciones como la que tenemos planteada hoy en el BSE.

Como apunta la primera frase del Análisis de las Conclusiones de la Investigación de Salud y Condiciones de Trabajo en el BSE, la problemática no está aislada, sino interrelacionada ...“en el marco de un proceso laboral, inserto el mismo en un contexto social definido.

Es en relación a estas consideraciones que se requieren definir nuevas categorías de análisis que son más explicativas de los procesos de salud enfermedad de los trabajadores.”

Es así que esas categorías bien pueden ser definidas desde una visión multidisciplinaria, científica y actualizada

Teniendo en cuenta que acá, en nuestro medio, hay autores que dan respuestas aún más adecuadas, que a través de la interdisciplinariedad se potencian y que además se merecen todo el reconocimiento de las organizaciones del Trabajo y de la sociedad en general.

Me despido con Morin:

“... si la historia oficial de la ciencia es la de la disciplinariedad, otra historia ligada e inseparable, es la de la inter-trans-poli-disciplinariedad.”

“El gran problema es, entonces, encontrar la difícil vía de la entre articulación entre las ciencias que tienen cada una, no solo su propio lenguaje, sino conceptos fundamentales que no pueden pasar de una lengua a la otra.”

“Así de diferentes horizontes, llega la idea de que orden, desorden y organización deben ser pensados juntos. La misión de la ciencia no es más el perseguir el desorden de sus teorías, sino de tratarlas. No se trata más de disolver la idea de organización, sino de concebirla e introducirla para federar las disciplinas parcelarias. He aquí porqué un nuevo paradigma está, puede estar, en tren de nacer”

“En conclusión, para que servirán todos los saberes parcelarios sino para ser confrontados para formar una configuración respondiendo a nuestras demandas, a nuestras necesidades y a nuestros interrogantes cognitivos.”<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> EDGAR MORIN – Sobre la interdisciplinariedad – [www.pensamientocomplejo.com.ar](http://www.pensamientocomplejo.com.ar)

## Referencias Bibliográficas -

- COMISION DE SALUD OCUPACIONAL  
B.S.E. – Facultad de Medicina (Depto. de Salud Ocupacional – A.e.b.u.  
Conclusiones de la Investigación sobre la Salud y las Condiciones de Trabajo del personal del Banco de Seguros del Estado – 2006-2007.
- ZYGMUNT BAUMAN – Modernidad Líquida – Fondo de Cultura Económica – Buenos Aires 2003- 232 págs.  
[www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/libros/10-598-2003-06-01.html](http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/libros/10-598-2003-06-01.html)
- LUIS LEOPOLD – Dirección y Diseño Organizacional: Premisas y pautas en el caso del Planeamiento y Desarrollo de Recursos Humanos – La Práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo – Segundas Jornadas Universitarias Sobre las Transformaciones en el Mundo del Trabajo – Cuartas Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo – 2003.
- LUIS LEOPOLD – Los Nuevos Proyectos Colectivos (NPC) y la Psicología del Trabajo y Organizacional – VII Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo – Aportes para la construcción de lo Colectivo – 2006.
- EDGAR MORIN – Boletín N° 2 del Centre International de Recherches et Etudes Transdisciplinaires (CIRET) – 1er. Congreso Internacional de Transdisciplinariedad.  
[www.pensamientocomplejo.com.ar](http://www.pensamientocomplejo.com.ar)