

Alejandro Melamed



EMPRESAS DEPREDADORAS

Recursos Humanos
no tan humanos

PAIDÓS **EMPRESA**

Origen de la investigación

➤ **Dinámica organizacional:**

- Excesivas demandas sobre las personas
- Sin importar edad, sexo, área de la empresa, cargo y rubro
 - Impacto negativo
 - Salud psicofísica
 - Vida personal, familiar y laboral

➤ **Hasta ahora:**

- Dificultad personal
 - Solución:
 - » Detección y ajuste
 - » Las cosas son así, “No hay alternativa”

En momentos de la
vida entregamos
nuestra salud en
pos de la
potencial "riqueza"



Después de
algunos años,
entregamos
nuestra "riqueza"
en pos de la
potencial salud

¿Por qué esta investigación?

➡ ¡Hablar sobre lo que no se habla habitualmente, **comprometerse!**

“Los recursos humanos son nuestro principal capital”

➡ Stress



Stress - Datos

- Costo derivado en la industria norteamericana es de U\$S 300 billones/año (*The American Institute of Stress*)
- Costo para los empleadores estimado en U\$S 10.000/año por trabajador (*U.S. Bureau of Labor Statistics*)
- 40% de la fuerza laboral de los Estados Unidos está afectada, lo que la convierte en la causa número uno de las enfermedades laborales (*National Institute for Occupational Safety & Health*)
- El porcentaje de visitas a médicos, cuya principal causa es el stress supera el 75% (*The American Institute of Stress*)
- Denominaciones:
 - ***“La enfermedad del siglo” en el reporte de las Naciones Unidas***
 - ***“Epidemia global” por la Organización Mundial de la Salud***

Más datos...

- “Las empresas quieren productividad, las familias desean tiempo” (estudio de 12.000 participantes, de 25 países, Harvard University)
- 147 millones de trabajadores en Europa se quejan de tener que trabajar a alta velocidad y bajo presión de plazos de tiempo (Comisión Europea)
- En Inglaterra
 - Casi la mitad de las mujeres y más de un tercio de los hombres identifican el exceso de trabajo como generador de stress
 - 66% de las personas trabajan en exceso
 - 50% dice sufrir por ese motivo al considerar que el equilibrio vida personal/ laboral les resulta estresante
 - 50% de ellos entiende que en el transcurso del último año su trabajo se ha incrementado, con lo cual la tendencia es más negativa aún (Comisión Europea)

Fenómenos analizados

- Stress
- Workaholism
- Burn-out
- *Karoshi*
- “Pruebas de amor”
- “Mal de amores”
- “Muertos vivos”
- *Streen*
- *Executive Dropout*
- Triángulo de la muerte

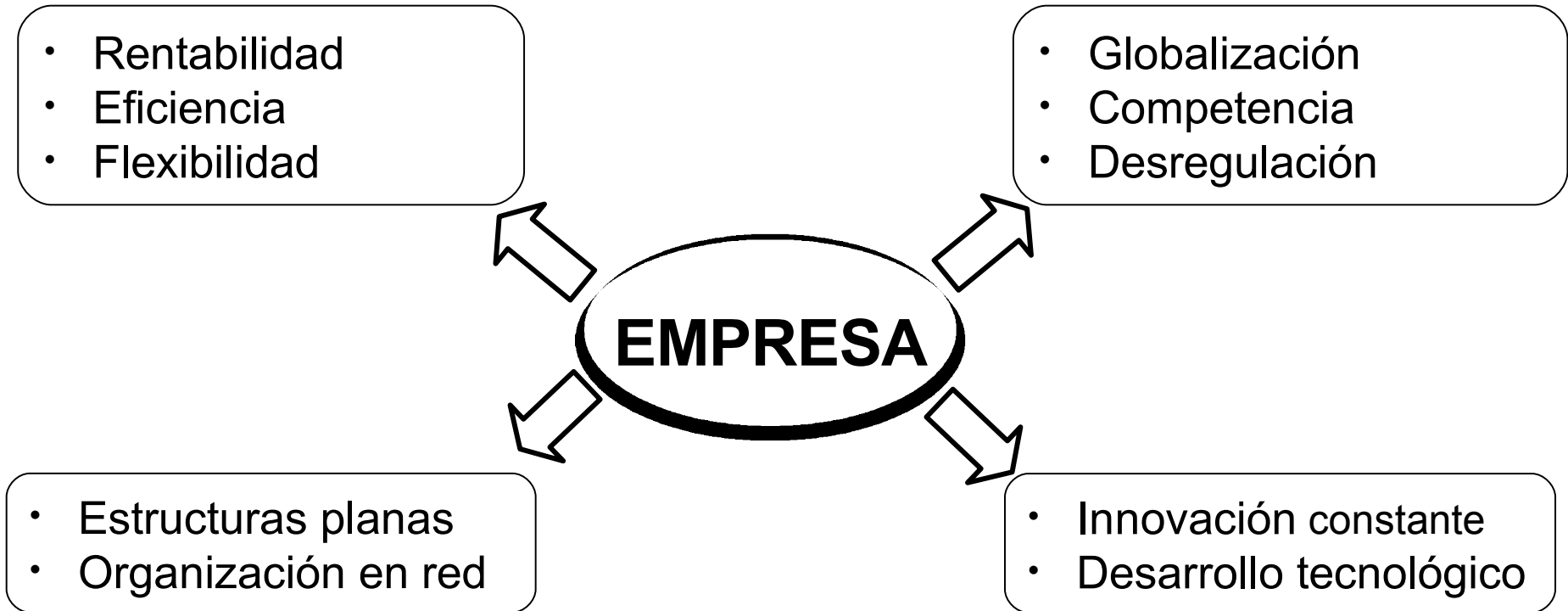
HALLAZGOS

Depredación

- Es un fenómeno **complejo...**
- ...que **naturaliza** la **sobreimplicación** como modalidad legítima de trabajo en las empresas multinacionales...
- ...y opera por medio de un **dispositivo** conformado por elementos **heterogéneos**:
 - **Organizacionales**
 - Misión, visión, valores, manejo del desempeño y competencias
 - **Transorganizacionales**
 - Contexto social , mercado laboral, discursos legitimadores de competitividad y motivación

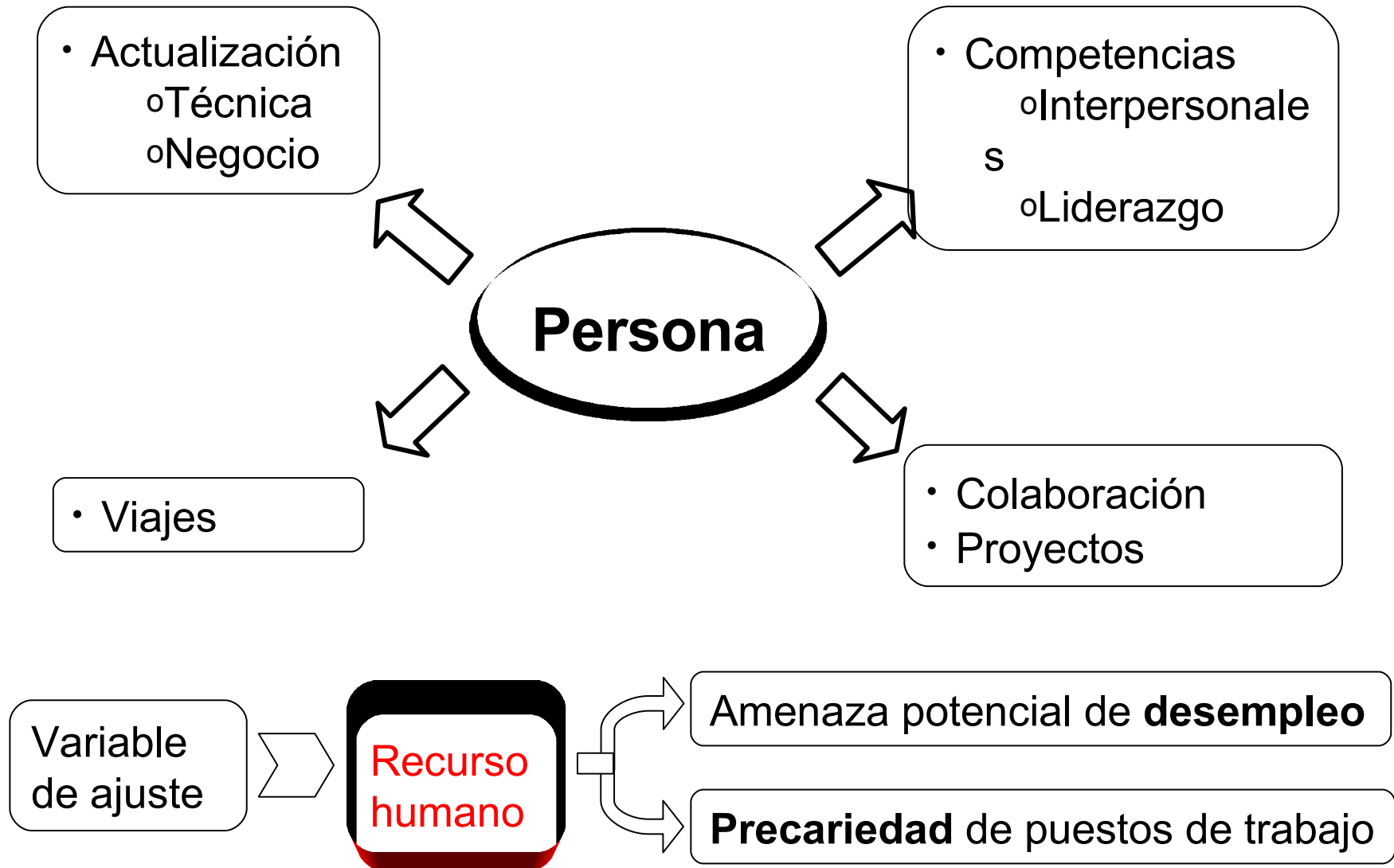
Es una consecuencia no deseada ni buscada por las empresas, pues son organizaciones que no se desarrollan para perjudicar a sus miembros

Desafíos de las empresas



“Hacer más y mejor, con menos”

Desafíos de las personas



Circuito Depredador

VISIÓN
MISIÓN
VALORES

Desarrollo con resultados sustentables
Incremento del valor económico de la empresa



Documentos normativos exhaustivos
+
Acciones sobre : - voluntad
- racionalidad
- afectividad



Se indica que lo que se haga sea:
•Autimpuesto
•Involucre compromiso personal por resultados
sin importar condiciones



Resultados **no**
deseados por la
empresa

Resultados
deseados por la
empresa



Fracaso Personal

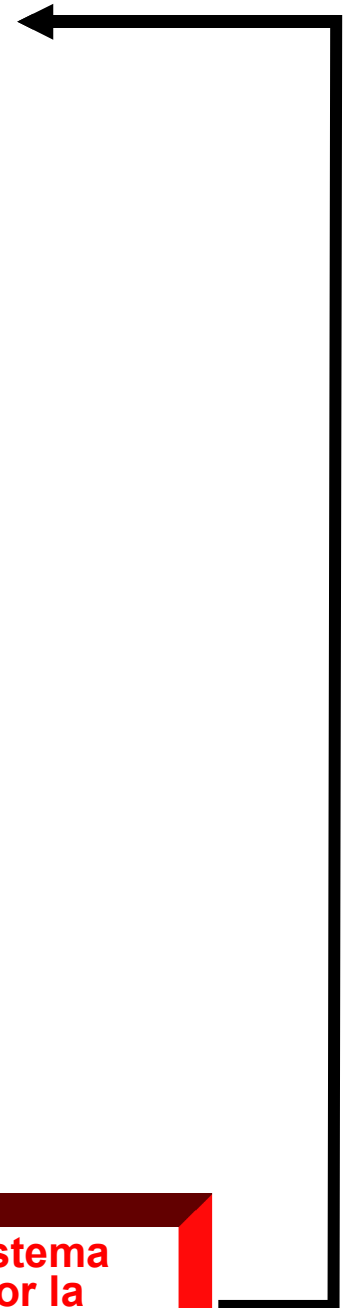
Éxito Personal



Sanción/ Ajuste
de conducta



**Reafirmación del sistema
implementado por la
empresa**



Del diagnóstico a las propuestas

Estrategias y abordajes:

- Individuales
- Organizacionales

Individuales

- ☞ De víctimas de una situación a protagonistas de la historia
- ☞ Trabajar mejor no significa trabajar más
- ☞ Crear nuestra propia carrera
- ☞ Dirigiendo al jefe
- ☞ Cambio de paradigmas

Organizacionales

- ➡ Considerar la Responsabilidad Social de la Empresa
- ➡ Fomentar un proceso de cambio integral
- ➡ Incrementar la calidad de vida laboral
- ➡ Transformar los mandatos en metas posibles
- ➡ Tomar en cuenta los cambios en el mercado laboral
- ➡ Del triángulo de la muerte al círculo de la vida
- ➡ Certificar el equilibrio vida laboral / extralaboral

¡MUCHAS GRACIAS!