



UNIVERSIDAD VALLE DEL GRIJALVA

Materia: Prácticas profesionales

Profesor: Rigoberto Alfonso Pinacho

Carrera: Administración de empresas

Presenta: Brian Keith Ovando Hernández

Tema: Empleados tóxicos en la empresa

Carrera: Administración de empresas

Cuatrimestre: noveno

Contenido

Empleados tóxicos en la empresa..... 1

Toxic employees in the company..... 2

 Rasgos del empleado tóxico..... 3

 Cómo evitar al empleado tóxico 4

 ¿Dónde están los trabajadores tóxicos? 5

 Empleados tóxicos que debes despedir..... 6

 Empleados tóxicos, cinco perfiles para identificarlos 7

 Conclusión 8

Referencias 9

Empleados tóxicos en la empresa

Presenta: Brian Keith Ovando Hernández

En las empresas como en otros trabajos hay diferentes tipos de empleados y en esta ocasión hablaremos de uno de ellos los **empleados tóxicos** el cómo saber diferenciarlos de los demás y que poder hacer en caso de tener uno en nuestra empresa o en el lugar de trabajo, los empleados tóxicos suelen ser personas que exhiben comportamientos dañinos a la organización y que no son fáciles de detectar, que aparentan ser empleados modelo y productivos, pero en la práctica trabajan en contra de la organización, afectando el ambiente de trabajo y la productividad.

El **empleado tóxico** puede dificultar la labor efectiva de la empresa y puede arrastrar al equipo de trabajo a un precipicio de desmoralización y de improductividad.

En cualquier empresa o equipo de trabajo nos podemos encontrar buenos y malos trabajadores. El problema es cuando los malos, además de no cumplir los objetivos marcados por la empresa, ponen a los demás empleados en contra de la empresa y a estos los llamaremos **empleados tóxicos**.

Toxic employees in the company

In companies as in other jobs there are different types of employees and this time we will talk about one of them **toxic employees** how to differentiate them from others and what to do if you have one in our company or in the workplace, Toxic employees are often people who exhibit behaviors that are harmful to the organization and are not easy to spot, appear to be model and productive employees, but in practice work against the organization, affecting the work environment and productivity.

The **toxic employee** can hinder the effective work of the company and can drag the team to a precipice of demoralization and unproductiveness.

In any company or work team we can find good and bad workers. The problem is when the bad guys, in addition to not meeting the goals set by the company, put other employees against the company and we will call these **employees toxic**.

Rasgos del empleado tóxico

“Los **empleados tóxicos** son aquellos que actúan de mala fe, aunque es verdad que es complicado elegir cuál de todos los empleados es más dañino, pues todos, en mayor o menor parte, contaminan la marcha correcta de un equipo de trabajo” (entrepreneur, 2014, pág. 3).

Hay ciertas características de la personalidad y del comportamiento que pueden ayudar a predecir este tipo de **empleado tóxico**.

Frecuentemente son **carismáticos, curiosos, egocéntricos** y con exceso de **autoconfianza**.

Son empleados que dicen trabajar apegados estrictamente a las reglas, pero terminan respetando las que les convengan o haciendo una interpretación de las mismas a su conveniencia.

Cómo identificar al empleado tóxico

Existen algunas actitudes o comportamientos que pueden ser indicadores de un potencial **empleado tóxico**:

- **Negatividad** y el culpar a otros de problemas propios.
- Manifestaciones públicas de su descontento con su rol.
- Mover las responsabilidades a otros o considerar innecesaria la ejecución de instrucciones con las que no se está de acuerdo.
- Desviar el curso de las reuniones.
- Gritar o perder los nervios con clientes o colegas.
- Crear la ilusión de pretender trabajar.

- Creatividad para encontrar formas para desviar las situaciones de trabajo hacia áreas de conveniencia personal y no de la empresa.

Cómo evitar al empleado tóxico

En la evaluación y entrevista de contratación de personal se debe considerar una dimensión adicional, si esta es pobre, resultará en una mala contratación. La productividad organizacional será mayor si el candidato es algo menos productivo en lo individual, pero tiene mejor ciudadanía corporativa. Por ello es recomendable contratar con cuidado tomando el tiempo necesario, pero salir rápido de la persona equivocada.

El manejo del empleado tóxico

Cuándo un empleado no se desempeña o actúa como se espera, hay que darle una oportunidad para corregir y si no lo hace debería salir de la organización.

Estas son algunas recomendaciones:

- Determinar la causa de la toxicidad, cuándo comenzó a notarse o si siempre fue así.
- Confrontar al empleado con respecto a su comportamiento.
- Hay que cuidar los prejuicios que el líder mismo puede tener y aplicar.
- Buscar la ayuda de otros para identificar y lidiar con un empleado tóxico.
- Asignar tareas específicas al empleado tóxico, por las cuales deben ser totalmente responsables. Es necesario detectar mejoras incrementales y documentar todo este esfuerzo.

¿Dónde están los trabajadores tóxicos?

En seguida te darás cuenta de que si tu compañero de al lado te contagia su negatividad cuando se pasa el día quejándose por todo. Especialmente, se quejará de que su trabajo no está bien valorado por la dirección y, por lo tanto, tampoco percibe un salario adecuado. Seguramente también se quejará del tiempo, del sueño que tiene, de lo largo que se le hacen los días.

“Los **empleados tóxicos** regularmente se escudan en no es mi culpa. A este tipo de empleados les encanta “echar balones fuera”. Nunca asume sus responsabilidades y siempre culpa a los demás de sus errores o debilidades.

Los que utilizan el “nos” y el “es que”. Cuando un **empleado tóxico** mete la pata o se siente inseguro en ciertos procedimientos, en lugar de reconocer su falta de conocimientos utiliza el “nos” para poner a su nivel al resto de sus compañeros. Por ejemplo, “es que nos falta formación”, “es que no nos habían dicho nada de esto”, “es que así no se puede trabajar”. ¿No sería mejor decir la verdad? “Me falta formación”, “desconozco todo esto”, “no sé trabajar así”. Si te muestras honesto ante tus carencias, seguramente tus superiores te propongan ayudarte y formarte mejor” (el nuevo herald, 2016, pág. 5).

Otros **empleados tóxicos** son los que nunca están en su sitio pero sí que están en otros lados. Si vas al baño, te lo encuentras al salir. Si vas a tomar café, él ya se lo está terminando. Cuando hay algún problema o discusión, siempre se habrá enterado de todo y si le preguntas, te contestará rapidísimo pero si le preguntas después cómo va el proyecto dirá “luego lo vemos”.

Viven su Smartphone. Te habrás dado cuenta de que cada 2 segundos ese empleado mira el móvil para comprobar si tienen un Whatsapp nuevo, si ha

recibido algún me gusta en su última foto de Instagram o si ha tenido relevancia su última publicación de Facebook. Cada vez que se levantan para ir al baño, se llevan su móvil detrás. Trabajan un minuto y pierden cinco.

Empleados tóxicos que debes despedir

Desde un proceso de contratación a consciencia hasta un programa de entrenamiento intensivo; quizás hayas hecho todo lo que estaba en tus manos para encontrar y preparar a los mejores empleados para tu empresa. Pero no existe ningún sistema completamente infalible, y a veces una 'manzana podrida' puede colarse en tu equipo.

“Puedes tener a alguien que sea muy bueno, pero que hace que otras personas de la oficina se vayan llorando a casa”.

“Si tienes personas que están interfiriendo con el desempeño de otros, entonces debes considerar despedirlas”.

Empleados tóxicos, cinco perfiles para identificarlos

“Entre el 5 y 15% de los empleados en una mediana o grande empresa tiene un perfil negativo

Estos perfiles negativos que dañan el ambiente laboral, también afectan los objetivos de la empresa, por lo que en poco tiempo puedes tener un área con empleados desmotivados y sin ilusiones por trabajar” (entrepreneur, 2016, pág. 7).

Perfiles de empleados tóxicos dentro de una empresa.

1. Desleales

Cuestionan las decisiones de los jefes y los altos directivos. Se quejan a sus espaldas pero cuando están frente a ellos aparentan que los apoyan.

2. Contreras

Se quejan de todo, nada les parece. Consideran exagerados algunos comportamientos o conductas de la empresa y no están en sintonía con la cultura organizacional.

3. Egoadictos/soberbios

Nunca admiten que se equivocan y buscan culpables para poder corregir sus errores.

4. Perezosos

Permanecen en su zona de confort sin dar un valor agregado a la empresa. Solo cumplen su horario, hacen lo mínimo indispensable y no les interesa lograr los objetivos de la empresa.

5. Grilleros

Cuentan indiscreciones a personas que nada les puede resolver. Es decir, sólo contaminan el ambiente.

Conclusión

Como ya pudimos darnos cuenta los **empleados tóxicos** son los que más se quejan, y los que no se enteran nunca de nada, los mismos que lo dejan todo para luego, son los que menos trabajan. Da igual si tienen mucho o poco que hacer, siempre son los que están “saturadísimos”, por lo eso nunca entrega el trabajo a tiempo y se quejan de que necesitan que le echen una mano.

El **empleado toxico** no debe de permanecer en la empresa porque como un virus se va propagando con los demás empleados y esto puede traer consigo la falta de compromiso con el trabajo y que otros empleados valiosos también sean expulsado y lo único que los demás verán es que ser en empleado toxico es el dominante de la empresa.

Es importante mantener una continua comunicación con el equipo de trabajo mediante reuniones periódicas y comunicación personal para poder conocer de cada uno de ellos opiniones o sugerencias del trabajo que están realizando e incluso felicitarlos por el trabajo realizado, esto aunque no es algo monetario muchos logran percibir que sus trabajo es sin duda reconocido.

Referencias

el nuevo herald. (agosto de 2016). Obtenido de
www.elnuevoherald.com/noticias/finanzas/article88667002.html

entrepreneur. (15 de noviembre de 2014). Obtenido de www.entrepreneur.com/article/374037

entrepreneur. (15 de noviembre de 2016). Obtenido de www.entrepreneur.com/article/268508