

RELACIONES LABORALES TÓXICAS

Las relaciones laborales tóxicas son un tema crucial en la gestión de recursos humanos, ya que impactan directamente en la productividad, el clima laboral y el bienestar tanto de los empleados como de los empleadores.

Las relaciones laborales tóxicas representan un desafío crítico tanto para empleados como para empleadores, ya que pueden erosionar el ambiente de trabajo, afectar la productividad y comprometer el bienestar de las personas involucradas. En este trabajo, se ofrece un marco general para entender el concepto, su relevancia y los efectos que genera en el ámbito empresarial y humano.

Se refieren a aquellas interacciones dentro del entorno laboral caracterizadas por conflictos, comportamientos destructivos, o una dinámica negativa persistente que perjudica a una o ambas partes involucradas. Estas relaciones pueden surgir por acciones directas o indirectas, y pueden tener como origen tanto a la dirección (empresarios y mandos intermedios), como a los propios trabajadores.

- Por parte del empresario: Liderazgo autoritario, exigencias desproporcionadas o falta de reconocimiento.
- Por parte del trabajador: Actitudes desleales, sabotaje, incumplimiento de responsabilidades o comportamientos hostiles.

Qué duda cabe de que los efectos de las relaciones laborales tóxicas trascienden el ámbito personal y se manifiestan en el ámbito colectivo y organizacional, a nivel individual (pérdida de confianza, desmotivación, enfermedades psicosomáticas,...), grupal (conflictos entre equipos, disminución de la colaboración y aumento de las tensiones internas) y organizacional (altas tasas de rotación, disminución de la eficiencia y costes adicionales asociados a la gestión de conflictos y capacitación de nuevos empleados). La identificación y gestión de relaciones laborales tóxicas es fundamental para una buena gestión de aspectos como

1. Proteger el bienestar del personal: Los entornos tóxicos aumentan los niveles de estrés, ansiedad y agotamiento emocional, lo que puede desencadenar problemas de salud mental y física en los empleados.
2. Mejorar la productividad empresarial: Un ambiente laboral saludable fomenta el compromiso y la motivación, reduciendo el absentismo y mejorando el rendimiento general.
3. Prevenir consecuencias legales y reputacionales: Las denuncias por acoso laboral, discriminación o despidos improcedentes no solo generan costos económicos, sino también afectan la imagen de la empresa.
4. Atraer y retener talento: En un mercado laboral competitivo, las organizaciones con climas laborales positivos son más atractivas para los profesionales cualificados.

Es fundamental, por tanto, generar y disponer de herramientas prácticas y estrategias efectivas para identificar, prevenir y resolver relaciones laborales tóxicas, con el fin de:

- Reconocer los signos de toxicidad laboral.
- Comprender las causas subyacentes de estas dinámicas.
- Implementar soluciones sostenibles que promuevan un clima laboral positivo y productivo.

Estas situaciones suelen desembocar en problemas diversos para ambas partes, como son:

- Burnout, ansiedad, depresión y descenso en el rendimiento profesional, para el empleado.
- Alta rotación, dificultades para atraer talento, pérdida de reputación de la empresa, costes legales y laborales derivados de denuncias, para el empleador.

Este tipo de relaciones se suelen dar por ambas partes, tanto por parte del empresario, como parte del trabajador. Por parte del empresario, se dan en situaciones como:

- Microgestión y falta de confianza: Supervisión excesiva que sofoca la autonomía de los empleados. Por ejemplo, un jefe que exige informes diarios innecesarios sobre tareas menores.
- Comunicación ineficaz o agresiva: Feedback destructivo, gritos o amenazas. Suele ser el caso de un gerente que ridiculiza públicamente a un empleado por cometer errores.
- Explotación laboral: Sobrecarga de trabajo sin compensación adecuada. Se da cuando se impone la obligación de realizar horas extra no remuneradas como práctica habitual.
- Discriminación o favoritismo: Trato desigual basado en género, edad, etnia o afinidades personales. Por ejemplo situaciones de promoción a amigos o familiares sin considerar el mérito profesional.

Pero no es el único origen o motivo de estas situaciones, sino que también se dan por parte de los trabajadores, en situaciones como las siguientes:

- Actitudes pasivas-agresivas: Conductas indirectas para sabotear el ambiente laboral. Suele ser el caso del retraso de tareas importantes como forma de protesta no declarada.
- Difusión de rumores: Generar chismes o conflictos entre compañeros. Por ejemplo divulgar información falsa sobre la empresa o sobre otros empleados.
- Falta de compromiso: Ausencias frecuentes, incumplimiento de objetivos, o baja productividad intencional. Es el caso de un empleado que finge estar enfermo para evitar responsabilidades.
- Conducta abiertamente hostil: Insultos o amenazas hacia compañeros o superiores. Es el caso de un empleado que confronta al jefe con amenazas en reuniones.

RELACIONES LABORALES TÓXICAS

Detrás de este tipo de conductas, que desembocan en este tipo de relaciones y situaciones, suele haber limitaciones relacionadas con: problemas estructurales importantes (organización ineficiente, falta de políticas claras de recursos humanos, etc...); falta de habilidades interpersonales (capacidad de liderazgo, comunicación, etc...); estrés y presión laboral excesiva (priorizar resultados sobre bienestar, competitividad extrema, etc...); etc...

Finalmente, y como medidas preventivas de este tipo de situaciones, destacan como más relevantes, las siguientes, tanto para empleado como para empleador. Desde el punto de vista del empleador:

- Desarrollar una cultura empresarial saludable, fomentando el respeto, la inclusión y el trabajo en equipo.
- Formación en liderazgo y habilidades blandas. capacitar a los mandos intermedios en gestión de conflictos y comunicación.
- Políticas claras y justas. Existencia de protocolos para abordar el acoso y las malas conductas.
- Evaluaciones objetivas del desempeño. reconocer los logros y proporcionar orientación cuando sea necesario.

Y también desde el punto de vista del empleado:

- Fomentar la comunicación asertiva. Expresar preocupaciones de manera directa y respetuosa.
- Promover la inteligencia emocional. Gestionar emociones para evitar respuestas impulsivas.
- Participar en la resolución de conflictos. Proponer soluciones y buscar puntos de acuerdo con la otra parte.