


# Empleados tóxicos hasta donde son una amenaza para las organizaciones

## Toxic employees to the extent that they are a threat to organizations


**Recibido:** 23 de febrero de 2023

**Aprobado:** 28 de julio de 2023

**Forma de citar:** D.C. Rojas Nieves, Y.V. Chirinos Araque, N. Barbera, M.J. Nieves Álvarez "Empleados tóxicos hasta donde son una amenaza para las organizaciones", *Mundo Fesc*, vol 13, no. 27, pp. 325-340, 2023. <https://doi.org/10.61799/2216-0388.1490>

**Dorkys Coromoto Rojas Nieves\***   
Doctora en Ciencias Gerenciales  
dorkysr@gmail.com  
Universidad Nacional Experimental RAFAEL MARIA BARALT  
Zulia, Venezuela.

**Yamarú del Valle Chirinos Araque**   
Doctora en Gestión de la Innovación  
yamaru.chirinosar@gmail.com  
Universidad Católica Luis Amigó  
Medellín, Colombia.

**Nataliya Barbera**   
Doctora en Planificación y Gestión del desarrollo  
nataliaberbera@unisinu.edu.co  
Universidad del Zulia  
Montería, Colombia.

**Maybeth Josefina Nieves Álvarez**   
Doctora en Ciencias Sociales  
mnievesdocente@gmail.com  
Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt  
Bogotá, Colombia.

**\*Autor para correspondencia:**  
dorkysr@gmail.com



# Empleados tóxicos hasta donde son una amenaza para las organizaciones

## Resumen

En la actualidad las organizaciones están apostando a tener un personal altamente eficiente y emocionalmente estable, es decir que puedan tener bajo control sus emociones, de manera tal que no se conviertan en empleados tóxicos, en este sentido las universidades deben aspirar a lo mismo, siendo ellas las encargadas de desarrollar a los individuos que en el futuro llevarán las riendas de la sociedad, deben contar con un personal docente que no presente características tóxicas en su comportamiento, es por ello que la presente investigación tuvo como objetivo identificar algunas de las características más comunes que presentan los empleados tóxicos de las universidades. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un alcance de análisis descriptivo, con un diseño no experimental, para eso se determinó como población a los docentes de dos universidades públicas de la Costa Oriental del Lago, quedando la muestra conformada por 80 docentes. Para la recolección de datos se construyó un instrumento estilo Likert, el tratamiento estadístico se realizó a través del método estadístico descriptivo, promedios y desviación estándar, los resultados permitieron identificar que los docentes presentan varias características de los empleados tóxicos como negatividad, cambios de humor, orgullo, críticas, buscan aprobación, en conclusión las universidades deben poder identificar a sus docentes tóxicos con el fin de poder garantizar el logro de sus objetivos y la creación de ambientes de trabajo armoniosos y colaborativos.

**Palabras clave:** docentes tóxicos, críticas, emociones, universidades.

## **Toxic employees to the extent that they are a threat to organizations**

### **Abstract**

Nowadays organizations are betting on having a highly efficient and emotionally stable staff, that is to say that they can have their emotions under control, in such a way that they do not become toxic employees, in this sense the universities should aspire to the same, being in charge of developing the individuals that in the future will take the reins of society, they should have a teaching staff that does not present toxic characteristics in their behavior, that is why the present investigation had as objective to identify some of the most common characteristics that toxic employees of the universities present. The research was developed under a quantitative approach, with a scope of descriptive analysis, with a non-experimental design, for which the population was determined as the teachers of two public universities of the Costa Oriental del Lago, the sample was made up of 80 teachers. For data collection, a Likert style instrument was constructed, the statistical treatment was carried out through the descriptive statistical method, averages and standard deviation, the results allowed to identify that teachers present several characteristics of toxic employees such as negativity, mood swings, pride, critical, seeking approval, in conclusion, universities should be able to identify their toxic teachers in order to ensure the achievement of their objectives and the creation of harmonious and collaborative work environments.

**Keywords:** toxic teachers, criticizers, emotions, universities.

## Introducción

En la actualidad las organizaciones, bien sean públicas o privadas pasan por grandes cambios y en muchos casos de manera acelerada, ocasionando un alto nivel de incertidumbre y provocando que factores del clima organizacional sean descuidados por los gerentes de las empresas. Así factores como la motivación, la capacitación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicaciones, deben ser tenidos presentes en especial estas últimas, ya que en ellas reside el intercambio de información entre los empleados y la institución, pero además son la base de las actitudes, creencias y percepciones que llevan a la empresas [1]. Es por ello, que las organizaciones se han venido transformando ante la necesidad de redefinir parte de su esencia en conceptos y filosofías en especial las que están dirigidas a el manejo y convivencias de sus empleados. [2].

En este sentido, en una era donde la responsabilidad hacia el bienestar de los empleados, tanto física como emocional, se ha vuelto muy importante, descuidar ese tipo de factores puede llevar a las organizaciones al fracaso, porque dentro de ellas sus empleados pierden su motivación, se sienten descuidados y maltratados. Ante un escenario como este, las organizaciones buscan proporcionar a sus empleados condiciones óptimas para el desarrollo de sus funciones tales como espacios físicos, mobiliario, acceso a nuevas tecnologías y materiales de apoyo para la realización de su trabajo, áreas de receso o descanso, entre otros, con lo cual logran motivarlos, y por consiguiente, cumplan con los objetivos organizacionales, ya que un empleado que no muestre interés en sus labores, baja su calidad y su contribución al logro de los objetivos [3].

Sin embargo, pese a las mejoras que se han introducido en las empresas y que sus gerentes cada día son más conscientes de la importancia de tener un personal que se sienta cómodo, protegido y emocionalmente estable en la organización, además que desarrollen un sentido de pertenencia y lealtad hacia la misma, se han dado cuenta del surgimiento de una serie de empleados que si bien son productivos, talentosos y eficientes muestran comportamientos perjudiciales para la empresa [4] y esta dualidad es lo que los hace difíciles de reconocer. Los empleados tóxicos suelen ser definidos como aquellos que tienen y mantienen un comportamiento que daña la organización, bien sea a otros empleados o bienes materiales [5], en otras palabras, es un trabajador que genera un mal y tenso ambiente laboral, estudios han demostrado que son altamente manipuladores, de personas y situaciones, crean rumores, provocan actitudes negativas entre quienes están bajo su zona de influencia.

Se puede afirmar que un empleado tóxico es un trabajador que bajo una apariencia inofensiva finge o pretende ser amigo de aquellos a los que busca, utilizan casi siempre, la ironía como herramienta para reducir la autoestima de sus compañeros y así disminuir sus logros acrecentando sus errores, creen ser los únicos que saben hacer las cosas. Sus actitudes negativas pueden propiciar que el clima organizacional se vuelve conflictivo, tenso y se genere un elevado grado de estrés, perjudicando notablemente el logro de los

objetivos organizacionales.

Autores establecen que las personas tóxicas potencian las debilidades, llenan de cargas y frustraciones a otros, consideran que no se debe amarrar a quienes no se alegran de nuestros éxitos y que no hay que darle crédito a ninguna palabra o sugerencia que provengan de ellos [6]. Es importante entender que un empleado tóxico no es aquel que se queja en un momento dado de su trabajo o de sus condiciones, si no que va más allá al manifestarlo con sus actitudes, manipulan las circunstancias, ocultan información, perjudica a sus compañeros, pueden ser holgazanes, engañar, robar, suelen ausentarse, son arrogantes, presuntuosos, actúan contra sus jefes e incluso llega hasta el acoso laboral, pero tampoco es el perezoso, que no quiere hacer nada, el es productivo y hasta tiene un alto desempeño. Esto lleva a hacerse la pregunta ¿hasta qué punto los empleados tóxicos son una debilidad para las organizaciones? en especial en estos momentos cuando las empresas pasan por cambios significativos de índole tecnológica, de gusto de los clientes, en maneras de gerenciar, en el comportamiento de las personas, en las formas de hacer cumplir las responsabilidades sociales de las organizaciones y hasta de pensamientos.

Las investigaciones realizadas sobre el tema han dado como resultados que las organizaciones deben descubrir cuales son sus empleados tóxicos, porque sus conductas perjudican el clima organizacional y la productividad de la empresa, solo imaginen un empleado que hace muy bien su trabajo, pero la manera en que se dirige a los demás es tosca y grosera, este tendrá un impacto negativo en su ambiente de trabajo, esto debido a que nadie querrá acercarse ni para pedirle algo o darle órdenes [7].

En cualquier tipo de organización se pueden presentar este tipo de empleados, por lo que no sería difícil pensar en que están presentes en la Universidades, ya que ellas al ser organizaciones de enseñanza superior que tiene como propósito la formación profesional de los individuos, además está conformada por una serie de departamentos, centros de investigación, entre otros y consta de toda una estructura organizativa conformada por personal docente, de investigación, administrativo y obrero, son un conjunto de individuos capacitados que trabajan junto para lograr los objetivos planteados. Es por ello que son importantes para la sociedad porque es una manera que tienen los individuos de salir de la pobreza y las desigualdades, al tener la oportunidad de superarse personal y profesionalmente [8].

Por lo que contar con un personal capaz de poder atender las necesidades de los grupos de jóvenes que día a día ingresan a estas organizaciones con el fin de prepararse para alcanzar una meta profesional y una mejor calidad de vida se hace importante. Sin embargo, en Venezuela ante la crisis económica y social que atraviesa, estas instituciones se han visto muy golpeadas, ya que llevan años con presupuestos reconducidos que han ido disminuyendo progresivamente sus recursos, con unos salarios pauperismo, entre otros,[8] han producido ambientes laborales difíciles de manejar, donde docentes y empleados se encuentran sometido a un estrés extremo afectando sus emociones. Todo lo anteriormente planteado lleva a preparar un estudio donde se busca identificar

algunas de las características más comunes que presentan los empleados tóxicos de las universidades.

### Las emociones que presentan las personas

Cuando se habla de emociones se hace referencia a una manifestación de la conducta de los individuos, que suele ser compleja, ya que involucra varios niveles de integración neuronal o química [9] que tiene inherencia a las respuestas que como seres humanos tenemos ante los estímulos. En otras palabras, las emociones son reacciones psicofisiológicas ante eventos importantes de manera adaptativa, es decir que reacciona ante las amenazas, el peligro, alguna pérdida, el éxito entre otras, los investigadores afirman que son reacciones universales que son independientes de la cultura, esto es apoyado por los psicólogos, quienes consideran que la alegría, la ansiedad, la ira, el miedo son emociones básicas que toda persona suele sentir [10].

Adicionalmente son consideradas como un estado que dura muy poco, están relacionados con la integración, expresión, incentivo o sentimientos que ayudan a las personas a adaptarse a las situaciones y desafíos que le imponga el ambiente en el transcurso de su vida[11], las misma suelen clasificarse en emociones básicas positivas y negativas, como se muestra en la tabla I:

**Tabla I. Emociones básicas**

<b>Positivas</b>	<p>Alegría Confianza Diversión Orgullo Placer Satisfacción Simpatía Tranquilidad</p>	<b>Negativas</b>	<p>Aburrimiento Ansiedad Desesperación Irritabilidad Nerviosismo Odio Pesimismo Preocupación</p>
------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

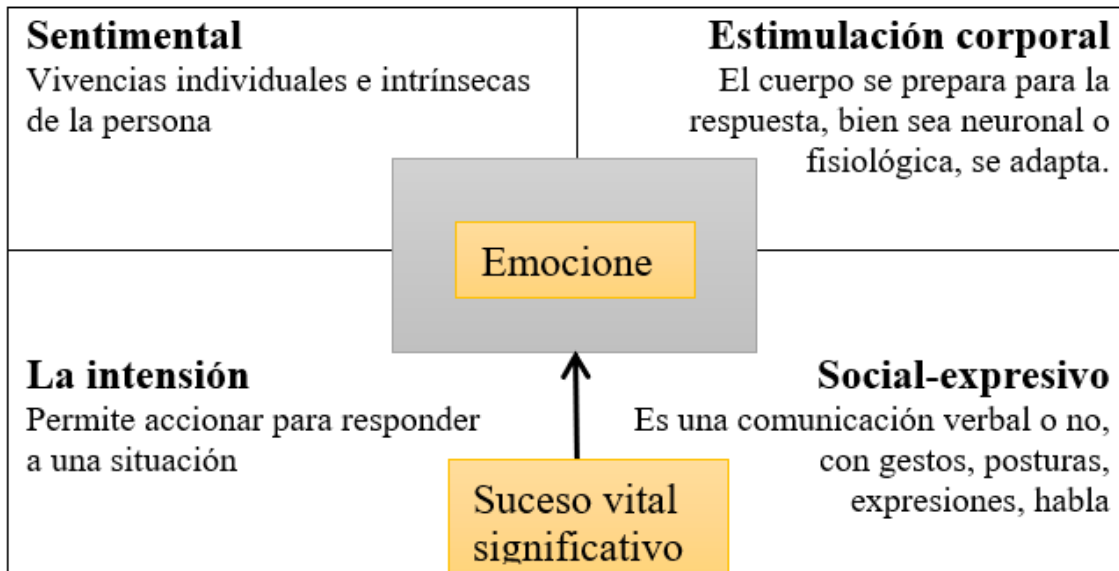
Fuente: Cortés et al [12].

Las emociones que muestra la tabla son solo algunas, ya que existen autores que hablan de miedo, ira, tristeza, alegría, sorpresa y asco como emociones básicas, argumentando que son las que consensualmente se tiene claro su definición [10]. Una emoción es una experiencia que responde al menos a estos sistemas el conductual/ expresivo, el fisiológico/adaptativo y el cognitivo/subjetivo. Estas dimensiones no están necesariamente sincronizadas, por lo que suele presentarse una desincronización, que variará dependiendo de la emoción, el individuo o la situación afrontada [10].

Los autores establecen que para poder entender las emociones se debe estudiar sus

componentes, como se muestra en la tabla II, existen cuadro componentes uno sentimental donde están las vivencias o experiencias de las personas, lo que le es intrínseco que solo es de él y lo caracteriza. El segundo componente es la estimulación corporal, que tiene que ver con como el cuerpo del individuo se prepara mental y físicamente para dar una respuesta a una situación durante la emoción. Por su parte el componente intensión dirige a la emoción al logro, es decir acciones con las cuales puede hacer frente a las situaciones. El último componente tiene que ver con la manera en que se expresan esas emociones, ya sea de manera verbal o no.

**Tabla II.** Componentes de las emociones



Fuente: Reeve [9].

Al ser las emociones algo inherente al ser humano estarán presente en cualquier momento de su vida, lo que determina la manera en que se desarrollen sus competencias sociopersonales, es decir la forma en que se relaciona con su familia, su trabajo y la sociedad[13]. Por lo cual se puede afirmar que esas emociones se trasladan a las organizaciones de trabajo y por tanto la persona debe ser capaz de saber transmitir sus emociones a los demás trabajadores con el fin de lograr las metas de la organización.

En este sentido, las universidades son centros que tienen como misión preparar a las personas para que sirvan a la sociedad, como característica general son centros humanos donde los individuos interactúan, están conformados por el personal directivo, docente, administrativo y los alumnos todos y cada uno con sus emociones, que en ellas existan docentes o empleados que no sepan manejar sus emociones y que se enfoque en sus emociones negativas puede llegar a afectar el aprendizaje o desempeño académicos de los estudiantes [14].



## Quiénes son los empleados tóxicos

Se considera que los empleados tóxicos son aquellos trabajadores que generan un tenso ambiente en su entorno laboral y presentan emociones negativas, estudios han demostrado que manipulan a las personas y las situaciones, crean rumores, provocan actitudes negativas entre quienes están bajo su zona de influencias, también se puede decir que son esos trabajadores que tienen conductas dañinas, pero que no suelen ser identificadas fácilmente, ya que puede ser talentosos, inteligentes y hasta productivos [4]. En el estudio realizado por los profesores Housman y Minor en el 2015 [5] descubrieron que esto empleados cuyo proceder es nocivo para la organización, afectan no solo a su recurso humano sino además a sus activos tangibles o materiales, poniendo, con su comportamiento, en riesgo el logro de los objetivos organizacionales o provocan efectos negativos en su ambiente interno y hasta el externo [15]

Por lo general, estos empleados suelen presentar uno o más de estas características sufren de exceso de orgullo, se consideran personas perfectas o perfeccionistas, les gusta crear rumores o chismes, pese al puesto que ocupa se considera el jefe él que manda, no le importa el trabajo colaborativo, solo busca su beneficio o superación, se esconde en la queja para tapar sus errores, suele hacer sentir culpable a los demás, es envidioso, suele descalificar a sus compañeros y hasta a sus jefes, puede ser maltratador, complicado, en el fondo son inseguros, pero son expertos en el arte de la mentira y el engaño, son traidores, suelen ser mediocres y narcisistas. [16]

Estos trabajadores además se muestran carismáticos, curiosos, inteligentes, muy confiados, suelen ser, engañosamente, productivos porque llevan a cabo todas sus responsabilidades en los tiempos establecidos y en algunos casos en menos, pareciera que cumplen sus labores, estrictamente apegados a las normas, sin embargo, solo cumplen las que les convienen. Los investigadores sostienen que existen dos tipos de empleados tóxicos el silencioso y el público, el primero más peligroso que el segundo, debido a que con el público sus características están a la vista, por su parte los silenciosos son menos visibles, más sutiles y poco perceptibles ocasionando daños económicos, debido a que se les prepara y capacita, pero ellos no están dispuestos a retribuir a la organización su esfuerzo. En ambos casos el impacto al entorno organizacional y económico de la empresa es negativo. [7]. Pueden afectar la rentabilidad, la productividad, el clima organizacional y hasta los costos Ante esta realidad los expertos aconsejan descubrir a estos empleados y tomar la decisión de reeducar o despedirlos.

En un sistema organizacional tan delicado como el de las universidades tener este tipo de empleados (docentes o administrativos) supone un problema delicado, ya que si un docente trata con soberbia o desdén a un estudiante puede provocar que no se sienta a gusto y en el peor de los casos no concluya sus estudios. Por otro lado, la interacción entre docentes puede ser difícil y más compleja de lo habitual cuando un docente tóxico arremete contra sus compañeros y los hace sentir mal al maltratarlos con sus palabras o actitudes. Estos ejemplos describen espacios de trabajo donde el clima organizacional es perturbado y se labora con malestar.



## Materiales y métodos

La investigación se enfocó desde un paradigma cuantitativo, con un alcance descriptivo bajo un diseño no experimental, ya que no se pretendió alterar o hacer modificaciones en la variable, con un alcance de análisis descriptivo, debido a que solo se observó y se reflexionó sobre la identificación de las características que presentan los docentes tóxicos [17].

La población estuvo conformada por los docentes de dos universidades públicas de la Costa Oriental del Lago, de las cuales se tomó una muestra representativa de tipo no probabilística, es decir, que fueron los investigadores quienes determinaron las características de la población y muestra en función de los intereses de su investigación, en este caso fueran docentes universitarios fijos de universidades públicas por su parte la muestra se tomó utilizando el muestreo por conveniencia, es decir que los investigadores seleccionaron 40 docentes de cada universidad a los cuales se le aplicó un cuestionario tipo Likert con 5 reactivos de respuesta (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca) [18]. Por su parte, el tratamiento estadístico se hizo a través de la técnica de las medidas de tendencia central, es decir las medias o promedios (ver tabla III), además de aplicar la técnica de la variabilidad o desviación estándar (ver tabla IV).

**Tabla III. Categoría de análisis para la interpretación del promedio**

Rango	Intervalo	Categoría	Descripción
1	4,21 – 5	Muy Alta	Indica que los encuestados están totalmente de acuerdo con el ítem, ante lo cual se presenta un nivel muy alto de desarrollo de las variables
2	3,41 – 4,20	Alta	Indica que los encuestados están de acuerdo con el ítem, ante lo cual se presenta un nivel alto de desarrollo de variables.
3	2,61 – 3,40	Moderada	Indica que los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el ítem, ante lo cual se presenta un nivel moderado de desarrollo de las variables.
4	1,81 – 2,60	Baja	Indica que los encuestados están en desacuerdo con el ítem, ante lo cual se presenta un nivel bajo de desarrollo de las variables.
5	1- 1,80	Muy Baja	Indica que los encuestados están totalmente en desacuerdo con el ítem, ante lo cual se presenta un nivel muy bajo de desarrollo de las variables.

**Tabla IV. Categoría de análisis para la interpretación de la desviación estándar**

Rango	Intervalo	Categoría	Descripción
1	3,21 – 4	Muy Alta Dispersión	Indica un muy alto nivel de dispersión de las respuestas y, por lo cual una muy baja confiabilidad de las mismas.
2	2,41 – 3,20	Alta Dispersión	Indica un alto nivel de dispersión de las respuestas y, por lo cual una baja confiabilidad de las mismas.
3	1,61 – 2,40	Moderada Dispersión	Indica un nivel moderado en la dispersión de las respuestas y por lo cual una moderada confiabilidad de las mismas.
4	0,81 – 1,60	Baja Dispersión	Indica una baja dispersión de las respuestas, lo cual representa una alta confiabilidad de las mismas.
5	0 – 0,80	Muy Baja Dispersión	Indica una muy baja dispersión de las respuestas, lo cual representa una muy alta confiabilidad de las mismas.

Estos, sirvieron como punto de partida para determinar la escala de respuesta que se utilizó en el instrumento [19].

## Resultados y discusión

Al aplicar el cuestionario a los docentes de las universidades de la Costa Oriental del Lago, dio como resultados lo siguiente:

**Tabla V.** *Características de los empleados tóxicos*

<b>Dimensiones</b>	<b>Promedios</b>	<b>Desviación</b>
Negatividad	3,60	0,64
Cambios de humor	3.99	1,23
Orgullosos	4,32	0.56
Críticos	3.90	0,62
Buscan aprobación	3,60	0,65
<b>Promedios Generales</b>	3.88	0.74

Cuando se les hicieron preguntas dirigidas a determinar qué tan negativos pudieran ser estos docentes los promedios pudieron ubicarlos en un 3,60, con una desviación estándar de 0,64 es decir en una categoría alta, lo que permite inferir que estos docentes suelen manejarse o comportarse de manera negativa en sus universidades. Suelen utilizar palabras como ambiente de trabajo estresante, desorganizado, caótico, inflexible, poco considerado, que existe falta de personal, hostil, negativo, irrespetuoso, estudiantes flojos, entre otros. En este sentido, esto puede deberse a que las Universidades del país cuentan con recursos limitados tanto para ofrecer mejores salarios como para contratar nuevo personal, además de proporcionar espacios más agradables para realizar su trabajo, la eliminación de ciertos incentivos, el aumento del número de estudiantes, la minimización de las asignaciones presupuestarias [8] están provocando que sus docentes muestren signos de mucha negatividad en sus conductas, presentando signos de ansiedad, frustración y hasta depresión. Si bien estas emociones negativas pueden ayudarle a sobrevivir [20] en estos ambientes de trabajo, también provocan situaciones difíciles entre los docentes, ya que un docente que no encuentre nada bueno en su ambiente de trabajo puede contaminar a otros docentes trayendo esto como consecuencia que sea mayor el número de docentes que no les importe su desempeño y solo dedicarse a hacer lo mínimo posible.

Por otro lado, cuando se le hicieron pregunta para determinar si estos docentes pudieran presentar signos de cambios de humor, nuevamente los resultados se ubicaron en una categoría alta, con promedios de 3,99 con una desviación 1,23, indica que estos docentes presentan características que los ubican como empleados cuyas acciones tienden a reflejar sus cambios de humor, en especial en lo que respecta a enfadarse con sus compañeros de trabajo, en muchos caso por considerar que sus acciones no se corresponden con sus expectativas, provocándoles una sensación de frustración, ante lo cual es importante que estos docentes entiendan que las emociones son una

herramienta, que sus acciones tienen que estar gobernadas por la razón pues es con esta que podrá manejar sus emociones [21].

Los ítems dirigidos a saber si los docentes presentan conductas que los ubique como empleados orgullosos, los resultados ubican a estos docentes en una categoría muy alta con promedios de 4,32 y una desviación estándar de 0.56, permitiendo afirmar que estos docentes suelen manifestar comportamientos guiados por el orgullo estos docentes suelen trabajar marcando los errores de sus compañeros para criticarlos, sin caer en cuenta que esos errores también están presentes en él, se caracterizan por que no se detienen a pensar en los aspectos que debe mejorar perdiendo de vista lo que está por venir, se creen imprescindibles, con un exceso de confianza, adicionalmente solo se alegra por sus victorias [22].

Para el indicador con el cual se busca determinar si los docentes presentan las características de ser trabajadores criticones los resultados con un promedio de 3.90 y una desviación estándar de 0.65, la ubican en una categoría alta, por ello se puede decir que, si tienen estas características lo que hace que el ambiente en estas universidades el personal docente se sienta estresado y a la defensiva, ya que estos profesores suelen estar insatisfechos pero una insatisfacción que pareciera no tener manera de ser cumplida, esto debido a que nada les hace feliz y arremeten contra sus compañeros de trabajo lanzándole a la cara sus defectos, errores y en muchos casos exagerando [16] [23]. este tipo de docentes son incapaces de ver sus propios defectos, cuestiona las decisiones de sus compañeros de trabajo y hasta de sus jefes, les cuenta a personas ajenas a la universidad los problemas internos, inventa rumores, boicotea iniciativas, suele ser individualista, entre otras [24].

Otras de las características de los empleados tóxicos que se estudió es la necesidad que tienen estos individuos de buscar la aceptación de los que están a su alrededor los resultados estadísticos arrojaron un promedio de 3,60 y una desviación de 0,65, ubicando las respuesta al ítems en una categoría alta, lo que permite afirmar que los docentes de estas universidades también presentan esta característica y suelen pensar que los errores que se comenten son culpa de sus compañeros o en todo caso de sus propios alumnos que son lentos para entender sus instrucciones, se sienten frustrados cuando no se les reconoce su poco o mucho esfuerzo, además sienten que si no se les reconoce no han hecho un trabajo digno, están constantemente buscando la aprobación de todos en la universidad, pero lo más peligroso es al creerse imprescindible puede hacer cualquier cosa para mantener o mejorar su posición creando en su entorno un clima de discordia [25].

## Discusión

Las circunstancias presentes en los ambientes externos donde la economía y la geopolítica están en constantes cambios, así como altos grados de incertidumbre son lo más común, Es por ello que las organizaciones están más pendientes de lo que es su ambiente interno para poder hacer frente a tantos retos e incertidumbres. En consecuencia, las instituciones

hacen gran énfasis en entender a su personal, ya que ha quedado demostrado que ayuda a mejorar la eficiencia y eficacia del empleado en el logro de los objetivos, esto ayuda a crear un clima sano que genera satisfacción, actitudes laborales positivas, ideas creativas, conductas constructivas, adaptaciones poco traumáticas, y gracias a todo esto un alto grado de productividad.

En este sentido, los empleados deben estar preparados para la adaptación ante las nuevas situaciones que se le presenten a la organización, en este caso las universidades, haciendo hincapié que una buena adaptación es sinónimo de salud mental, es decir que el trabajador se siente bien consigo mismo, con los demás y es capaz de afrontar las exigencias que se le presentan [26].

En virtud de esto hay que entender que el comportamiento de los empleados puede que no sea el resultado de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones de ellos ante estos factores, traducirá el ambiente en positivo o negativo. En las universidades objeto de estudio se puede observar que los profesores son poseedores de varias de las características de los empleados tóxicos, es decir presentan signos de negatividad, cambios bruscos de humores, son orgullosos, criticones y suelen buscar la aprobación de todos con los que convive, esto ha provocado que las universidades, estudiadas, se conviertan en organizaciones llenas de conflictos entre sus miembros. Lo que trae como consecuencia trabajadores desmotivados, emocionalmente no se sientan identificados con la universidad, en consecuencia, su estado emocional repercute en su interacción con los demás miembros, con sus autoridades, con a quienes sirven, con la misma institución y por supuesto con el resultado de su trabajo.

En este sentido, estos docentes tóxicos son quienes se involucra en conductas perjudiciales para la organización, incluyendo sus bienes o personas, son desleales, se quejan constantemente, son chismosos, holgazanes y hasta deshonestos [5] afectando no solo la convivencia con sus compañeros de trabajo sino también con sus alumnos, estos personajes buscan el poder y el control sobre sus compañeros, contagian su negatividad con rapidez, debido a que las personas son vulnerables a los pensamientos de los demás, pueden crear climas llenos de desconfianzas y desmotivación, generan falta de compromiso, minimizan la participación en los proyectos de la institución.

Estos resultados demuestran que los empleados tóxicos existen en cualquier organización, que las universidades no escapan a esto, se tiene la premisa que en las universidades están los individuos más inteligentes y por lo tanto los docentes tienen estas emociones bien controladas, sin embargo, al ser seres humanos puede pasar que sus emociones se descontroren convirtiendo al más inteligente en un individuo estúpido [27]. Por lo tanto se debe identificar a estos profesores tóxicos, porque al instalarse esas actitudes negativas dentro de las instituciones las alejara de un clima favorable que permitan el logro de los objetivos. Así como alcanzar un alto grado de productividad.

## Conclusiones

Las universidades están conformadas por un conglomerado de personas, empleados administrativos, docentes, estudiantes, obreros, donde interactúan con la finalidad de lograr el propósito para el cual fueron creadas. En esta interacción están involucrado un gran número de emociones que van desde el temor hasta la alegría, pasando por el enojo, la tristeza llegando al interés, todas trabajan de manera conjunta para dar al individuo un sistema de emociones que le permite lidiar eficazmente con todos los aspectos de las amenazas o daños, y cumplir con el propósito de protección de la psique del individuo.

Sin embargo, cuando el ser humano se queda enganchado en emociones negativas como el temor, el enojo o la tristeza comienza a generar emociones tóxicas. Estas emociones tóxicas hacen que los individuos quieran la aprobación de los que están a su alrededor, dan mucho valor a la opinión que los demás tengan de él y llega el momento en que pierden el control de su mundo interior.

Es por ello que una persona tóxica se convierte rápidamente en un empleado tóxico al llevar toda su negatividad a la empresa, se hace necesario detectar a este tipo de empleado antes que entren en la organización, de no ser posible hay que estar al tanto de las actitudes y aptitudes del personal en busca de señales de irrespeto, orgullo desmedido, cambios de humos, chismes, prepotencia y contantes quejas, entre otras, que los identifiquen, porque su influencia es directa en el normal desarrollo de la organización.

Todos en algún momento han convivido con un compañero tóxico alguien que manipula la información, que miente, que inventa rumores sobre el futuro de la institución, que critican constantemente a la organización, a sus superiores y a sus compañeros. Tratar con ellos causa estrés, incomodidad y aversión, la mejor manera para manejarlos es primero no involucrarse con los asuntos negativos que plantean, poner demasiada energía en eso solo frustra; segundo cuando se escuchan sus quejas solo se debe asentir con la cabeza, la estrategia es no dar su opinión porque si no se está de acuerdo con ellos lo tomaran como un ataque y en último el consejo es que si fue expuesto a este comportamiento haga una lista de las cosas positivas de su trabajo y de su vida, la cual leerá con frecuencia para afianzarlos internamente, se puede añadir más de ser necesario.

En este sentido los resultados han demostrado que las universidades no escapan a esta realidad y se han podido identificar en sus docentes características que los ubican como docentes tóxicos, pueden ser negativos, criticones, se desvían por ser aprobados, son orgullosos, y presentan cambios de humos que los pueden llevar a la frustración, al identificar estas características en sus docentes es importante que las universidades tomen cartas en el asunto, ya que esto no solo acarrearía la debilitación de su personal convirtiéndose en una amenaza constante para el eficiente desenvolvimiento de la misma, sino también en la posible pérdida de un considerable número de alumnos, su razón de ser.

## Referencias

- [1] K. Lesmes-Silva, E. J. Barrientos-Monsalve y M. C. Cordero-Díaz, "Comunicación Asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial?", *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 8, no. 1, pp. 147-153, 2020. Doi: 10.15649/2346030X.757
- [2] O. A Viramontes-Olivas, M. F Alvídrez-Díaz. , M. Fraire-Rodríguez, J. R Arroyo-Ávila, "Clima Organizacional-Laboral-GAP y su influencia sobre la productividad en área de especialización en Corporativo-Hulero, Chihuahua", *Mundo Fesc*, vol. 12, no. S2, pp. 112-123, 2022
- [3] S. Gómez, *Influencia de la motivación del personal en la productividad laboral de la Universidad Militar Nueva Granada*, 2023. [En línea]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10654/45813>
- [4] L. Beke, "Los empleados "tóxicos". El Nuevo Herald, 2016. [En línea], Disponible en <https://www.elnuevoherald.com/noyicias/finanzas/article>
- [5] M. Housman, and D. Minor, D, "Toxic Workers. Harvard Business School Strategy", *Unit Working Paper*, vol. 16-057, 2015. Doi: 10.2139/ssrn.2677700
- [6] B. Stamateas, *Emociones tóxicas*, España; Ediciones B, S.A. 2012
- [7] N. Chung, C. Lizardo, y A. Silva, "El uso del personal branding en el ámbito corporativo para liderar gente tóxica", tesis maestría Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2020
- [8] A. Hurtado, "Crisis Universitaria Venezolana", *El Universal*, 2015, [En línea]. Disponible en <https://www.eluniversal.com/noticias/32120>.
- [9] A. Palomino-Pérez, "Rol de la emoción en la conducta alimentaria", *Revista chilena de nutrición*, vol. 47, no. 2, pp. 286-291, 2020. Doi: 10.4067/S0717-75182020000200286
- [10] J. Piqueras, V. Ramos, A. Martínez y L. Oblitas, "Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física", *Suma Psicológica*, vol. 16, núm. 2, pp. 85-112, 2009
- [11] J. Reeve, *Motivación y Emoción*, México: Editorial McGraw-Hill Interamericana, 2009.
- [12] A. Cortés, M. Acedo, y D. Rodríguez, "La influencia de las emociones en la elección de carreras universitarias", *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 2, no. 1, pp. 125-136, 2017
- [13] J. Biedma-Ferrer, "Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos



humanos en las organizaciones", *Revista GEON, Gestión, Organizaciones y Negocios*, vol. 8, no. 1, pp. 1-17, 2021. Doi: 10.22579/23463910.272

- [14] C. Reyes, e I. Carrasco, "Inteligencia emocional en estudiantes de la Universidad Nacional del Centro del Perú", *Apuntes ciencia sociedad*, vol. 04, no. 01, 2013
- [15] M. Márquez, y P. Sánchez-González, "Gestión del conflicto y valor de las emociones en las organizaciones", *Revista Internacional de Humanidades*, p 2-11, 2022. Doi: 10.37467/revhuman.v11.4144
- [16] B. Stamateas, *Gente tóxica*, España: Ediciones B, S.A. 2017
- [17] W. Arguello, "Lúdica para el desarrollo de la inteligencia lógico matemático. En Contextos Universitarios", *Revista Temario Científico*, vol. 1, no. 1, pp. 8-16, Doi: 10.47212/rtcalinin.1.1.2
- [18] R. Hernández y C. Mendoza, *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill, 2018
- [19] E. Olivera, Y. Chirinos y D. Rojas, "Estrategias financieras para medir la gestión de las empresas del sector ganadero", en Y. Chirinos, A. Ramírez, A., R. Godínez, N. Barbera, y D. Rojas, 2023. (Eds.), *Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica*. Vol. VIII. Fondo Editorial Universitario Servando Garcés. Doi: 10.47212/Tendencias2019.9
- [20] E. Castellano, E. Cifre, C. Spontón, L. Medrano, y L. Maffei, "Emociones positivas y negativas en la predicción del burnout y engagement en el trabajo", *Revista de Peruana de Psicología y Trabajo Social*, vol. 2, no. 1, pp. 75-88, 2013
- [21] B. Stamateas, *Calma emocional*, Grupo editorial Penguin Random House, 2018
- [22] B. Stamateas, "¿Orgullo o Humildad?", *Periódico la Nación*, 2018. [En línea], Disponible en <https://www.lanacion.com.ar/opinion/orgullo-o-humildad-nid2141654/>
- [23] I. Gil, "Están por todas partes, y son tóxicos. Los 7 tipos de compañeros de trabajo más nocivos para tu salud y para tu vida", *El confidente*, 2013. [En línea]. Disponible en: [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-05-13/los-7-tipos-de-companeros-de-trabajo-mas-nocivos-para-tu-salud-y-para-tu-vida\\_198044](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-05-13/los-7-tipos-de-companeros-de-trabajo-mas-nocivos-para-tu-salud-y-para-tu-vida_198044)
- [24] Investigación OW, "¿Cuáles son las conductas más desquiciantes de los empleados tóxicos? Lo que los jefes no pueden contar de su día a día", [En línea]. Disponible en [https://www.equipostrytalento.com/contenido/download/estudios/Empleados\\_toxicos.pdf](https://www.equipostrytalento.com/contenido/download/estudios/Empleados_toxicos.pdf) 2007



- [25] P. Guzmán, "Personajes altamente peligrosos en las empresas: conózcalos, y contrátelos bajo su propio riesgo 2013". [En línea]. Disponible en [https://www.academia.edu/5294437/PERSONAJES\\_ALTAMENTE\\_PELIGROSOS\\_EN\\_LAS\\_EMPRESAS\\_CON%C3%93ZCALOS\\_Y\\_CONTR%C3%81TELOS\\_BAJO\\_SU\\_PROPIO\\_RIESGO](https://www.academia.edu/5294437/PERSONAJES_ALTAMENTE_PELIGROSOS_EN_LAS_EMPRESAS_CON%C3%93ZCALOS_Y_CONTR%C3%81TELOS_BAJO_SU_PROPIO_RIESGO)
- [26] I. Chiavenato, *Gestión del Talento Humano*. 1era Edición, Colombia: Editorial Mc.Graw Hill, 2010
- [27] D. Goleman, *La práctica de la inteligencia emocional*. Traducción del inglés de Fernando Mora y David González Raga, Editorial Kairós. S.A. 1999