

**RELACIONES PROFESIONALES**

# Antilíder: persona tóxica que pone en riesgo a la empresa si no es detectada a tiempo

El personal, al verse en un mal clima laboral, genera sentimientos de rebeldía, hostilidad y venganza. Mejorar el ambiente recae en Recursos Humanos y en los colaboradores.

menta Giancarlo Ameghino, gerente de Gestión y Desarrollo Humano del Grupo Crosland.

**2 Daño en la compañía**  
La empresa se verá afectada gravemente si continúa reteniendo al mal líder. Si los colaboradores optan por quedarse, habrá pasividad, negativismo y hasta podrá desatar conductas delictivas (robarle a la compañía o demorar los trabajos), señala Calderón.

“Solo pensarán en sobrevivir, no aportarán ni innovarán; y se desencadenarán situaciones de rebeldía, hostilidad y/o venganza”, añade.

**3 Posibles soluciones**  
Para enfrentarse al mal líder, primero se debe identificar los demás perfiles que ocupan los altos puestos. Por ejemplo, existen dos casos de personas tóxicas en las empresas: aislados (cuando la persona es solo el jefe directo) o sistémicos (significa que el organigrama está compuesto de malos líderes).

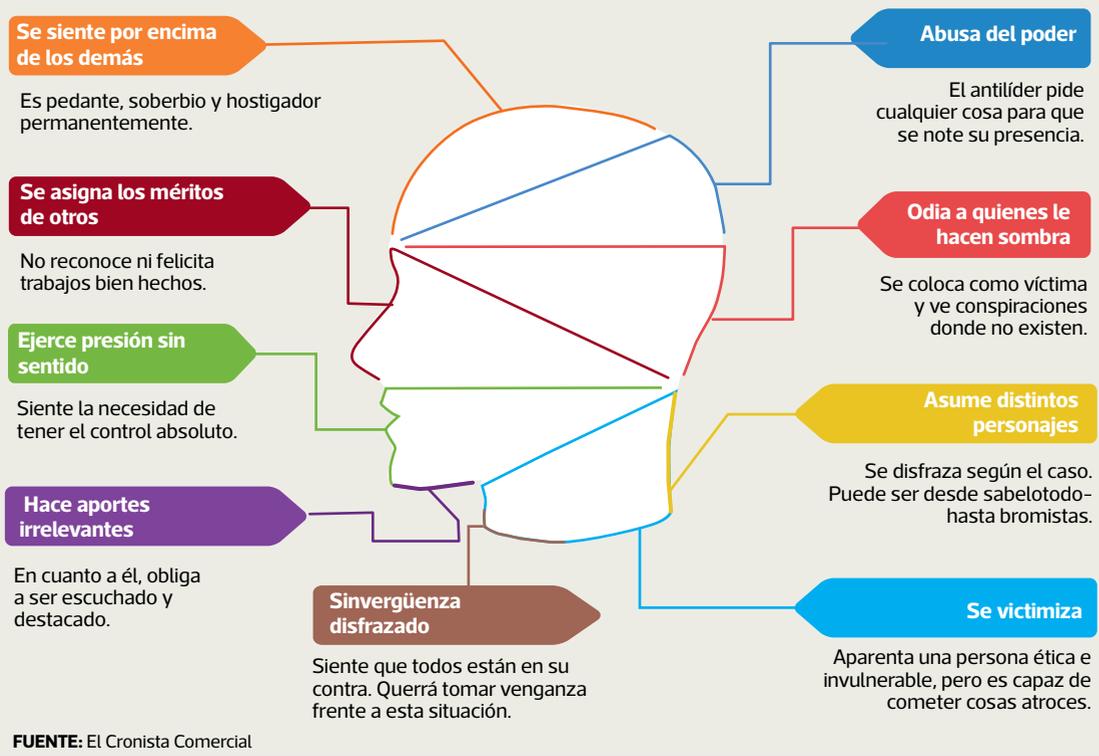
En el primer caso, Calderón recomienda conversar confidencialmente con el área de Recursos Humanos para que evalúe la situación. Seguidamente, ellos buscarán una solución con el jefe problema o con su líder inmediato. Con respecto al segundo caso, con un sistema corrompido, el especialista recalca que solo los malos, mediocres y resignados quedarán en el área, sin mucho futuro.

En cambio, Ameghino aconseja frente a esta situación que el integrante más representativo y maduro se acerque a conversar con el líder exponiendo las conductas inadecuadas.

**4 Mejora dentro del área**  
La relación entre jefe y colaborador puede mejorar siempre y cuando el líder entienda que su anterior comportamiento no aportaba al desarrollo del equipo ni de la compañía. Ameghino recalca que “ahora tendrá que enfocarse en mostrar que sí trabaja en equipo, es servicial y comunica efectivamente”.

También propone implementar un sistema de evaluación de competencias que incluya retroalimentación de proveedores y clientes. Asimismo, el monitoreo del clima en el área y la empresa, así como de un comité de ética que funcione.

## Rasgos para reconocer a un antilíder



FUENTE: El Cronista Comercial

**CLAUDIA GUEVARA LEYVA**  
claudia.guevara@diariogestion.com.pe

¿Alguna vez estuvo emocionado por empezar un nuevo trabajo, pero al ingresar se topó con un mal jefe? Se decepcionó y a los pocos meses de comenzar tuvo que retirarse por el mal clima laboral.

Existe una serie de características para identificar a estas personas, llamadas tóxicas, y así poder mejorar la relación a futuro.

**1 ¿Cómo identificarlas?**  
Un mal jefe en el Perú suele ser soberbio y abusador. Para distin-

### EN CORTO

**Recomendaciones. Los especialistas sostienen que si el antiliderazgo predomina en la empresa, lo mejor será buscar otro trabajo rápidamente. Pero, si es un caso aislado, trate de sobrellevar la situación.**

**En el futuro, lo aprendido le ayudará a ser un buen jefe cuando ascienda. Además, debe denunciar cualquier abuso. Es clave que el colaborador se sienta seguro dentro de la empresa.**

**“Si la empresa retiene personal tóxico; habrá negativismo, pasividad y hasta podrá desatar conductas delictivas”.**

guirlo, demanda halagos y reverencias. Además, no acepta discrepancias, no escucha, solo impone, sobreexige, amenaza y despidió, señala Luis Felipe Calderón, profesor de ESAN Graduate School of Business.

Un mal líder suele criticar la labor de otros para destruirlos, comple-