

La inseguridad laboral perjudica a empleados y empleadores

Mindy Shoss, Shiyang Su, Ann Schlotzhauer y Nicole
Carusone

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

CAPITAL
HUMANO

De acuerdo con una encuesta reciente, el 15% de los trabajadores estadounidenses se sienten en riesgo de perder sus empleos (a pesar de que las tasas reales de desempleo se mantienen en niveles históricamente bajos). Y esto no es casualidad: Los estudios han demostrado que muchos lugares de trabajo avivan intencionalmente el temor de la pérdida de empleos, en un intento de motivar a los trabajadores y reducir los costos, ya que es menos probable que los trabajadores con inseguridad laboral exijan aumentos y otros beneficios. Existen efectos negativos bien documentados de la inseguridad laboral en el sentido de conexión social, identidad y en la salud física y mental.

Realizamos una serie de encuestas con más de 600 empleados estadounidenses en una amplia variedad de industrias, para explorar la relación entre la inseguridad laboral percibida y los comportamientos en el lugar de trabajo. Descubrimos que, si bien la inseguridad laboral podría impulsar ciertas métricas de rendimiento a corto plazo, en general es un grave negativo neto, tanto para los empleados como para las organizaciones.

He aquí cómo el miedo a perder el trabajo afecta el bienestar y comportamiento de los empleados.

La inseguridad laboral puede impulsar a los trabajadores a tratar de mejorar el desempeño. Cuando les preguntamos a los trabajadores qué hacían cuando se sentían inseguros acerca de sus trabajos, muchos describieron aceptar trabajo adicional, quedarse hasta tarde y tratar de tener un buen desempeño. Y, sin embargo, descubrimos que sentir una mayor inseguridad laboral no tuvo impacto en el desempeño tres meses después. Investigaciones previas han encontrado generalmente que la inseguridad laboral no se correlaciona con las calificaciones de desempeño, o en todo caso tiene una correlación ligeramente negativa.

Sin embargo, la carga adicional a menudo anula los beneficios. La amenaza de perder el trabajo (y el estrés, frustración, resentimiento y agotamiento asociados por asumir un trabajo adicional o buscar otros trabajos) dificulta el desempeño de los trabajadores, anulando esencialmente cualquier beneficio potencial. Cuando está estresado acerca de perder su trabajo, necesita más esfuerzo para mantener el mismo nivel de rendimiento, por lo que es poco probable que el trabajo extra rinda frutos con mejores resultados.

Este artículo es útil para:

- *Minimizar la inseguridad laboral.*
- *Motivar a su fuerza laboral.*
- *Ayudar a los empleados a sentirse seguros y confiados en sus puestos.*

Existen efectos negativos bien documentados de la inseguridad laboral en el sentido de conexión social, identidad y en la salud física y mental.

Los trabajadores con inseguridad laboral tienen menos probabilidades de seguir las reglas. A pesar de su mayor motivación para seguir las reglas, los trabajadores que sentían más inseguridad laboral eran más propensos a infringir las reglas durante los siguientes tres meses. Y, como era de esperar, los trabajadores que informaron más mala conducta probablemente se sintieron más inseguros con respecto a sus trabajos, creando un círculo vicioso en el que una mayor inseguridad laboral conduce a un mayor incumplimiento de las reglas (aunque no sea intencional).

Los trabajadores con inseguridad laboral priorizan las contribuciones visibles. Finalmente, descubrimos que, cuanto más preocupada está la gente por perder su trabajo, es más probable que se concentre en hacer que su jefe sea consciente de sus contribuciones, en lugar de mejorar realmente su desempeño o realizar tareas que puedan ser más valiosas para la organización. Algunos incluso ocultarán información o sabotearán intencionalmente a sus compañeros de trabajo, para verse mejor en comparación.

La inseguridad laboral no vale la pena. Sin duda, cuando se trata de motivar a los empleados, ciertamente hay lugar tanto para la zanahoria como para el palo, pero fomentar una sensación de inseguridad laboral suele ser contraproducente.

Por supuesto, no se puede eliminar por completo la inseguridad laboral. Pero nuestra investigación sugiere que los líderes deberían hacer lo que puedan para ayudar a los empleados a sentirse seguros y confiados en sus puestos.

Nuestra investigación sugiere que los líderes deberían hacer lo que puedan para ayudar a los empleados a sentirse seguros y confiados en sus puestos.

Sobre las autoras:

Mindy Shoss es profesora de psicología en la University of Central Florida.

Shiyang Su es profesora asistente de psicología en la University of Central Florida.

Ann Schlotzhauer es candidata a doctorado en psicología industrial y organizacional en la University of Central Florida.

Nicole Carusone es consultora sénior en APTMetrics.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com