



## Uso de disciplina progresiva como guía positiva

Normalmente, la palabra "disciplina" tiene una connotación negativa, pero no tiene por qué ser así. Deriva de la raíz de la palabra "discípulo", pero este término tiene un significado que no es religioso: significa "seguidor" o "estudiante". Usando esa definición, un supervisor que "disciplina" a un empleado está actuando de manera positiva para guiarlo hacia un mejor desempeño en el lugar de trabajo.

Para ayudar a los empleados a superarse, un empleador debe adoptar (y un supervisor debe usar) un proceso disciplinario progresivo (y positivo). El objetivo del proceso debe ser eliminar las distracciones (*p. ej., acciones/comportamientos no deseados*), capacitar a los empleados para que cumplan mejor los objetivos/resultados deseados y crear un entorno con oportunidades de aprendizaje.

Es importante implicar a la gerencia y/o al personal de recursos humanos durante las reuniones disciplinarias para que desempeñen una variedad de funciones, como colaborar con la presentación, colaborar como mediadores o actuar como testigos durante la reunión. Los supervisores y los gerentes deben estar debidamente capacitados en la documentación de todas las cuestiones disciplinarias.

A continuación, se enumeran algunas medidas disciplinarias progresivas sugeridas.

**Paso 1 – Advertencias verbales:** Los supervisores pueden emitir advertencias verbales a los empleados que cometan infracciones o violaciones menores de las reglas de seguridad o prácticas de trabajo seguras.

**Paso 2 – Advertencias por escrito:** Los supervisores pueden emitir advertencias por escrito en los siguientes casos:

- Violaciones menores reiteradas de las reglas o los procedimientos de seguridad.
- Violaciones graves de una regla o procedimiento por única vez que podrían haber derivado en lesiones a sí mismos o a otro empleado o que podrían haber causado daños materiales.
- Actividades que podrían derivar en lesiones o daños materiales.
- Incumplimiento de las políticas o procedimientos de la organización.

**Paso 3 – Licencia disciplinaria:** Se puede recomendar una licencia disciplinaria (suspensión) debido a las razones anteriores y en los siguientes casos:

- Una violación grave de una regla o procedimiento por única vez que deriva en lesiones a un empleado o daños materiales.
- Violaciones o incumplimiento de las reglas/procedimientos de seguridad en reiteradas ocasiones.

**Paso 4 – Desvinculación laboral:** Se puede recomendar el despido de cualquier empleado por violaciones graves y reiteradas en las circunstancias anteriores.

Debe compartir con sus empleados las expectativas de empleo de su organización, en función de sus políticas y procedimientos, para promover la responsabilidad individual. Desde luego, si debe emprender un viaje disciplinario progresivo, debe documentar la historia completa a través de documentación adecuada, precisa y oportuna. Los equipos de RR. HH, Legales y/o Cumplimiento de su organización pueden ayudarle en el camino.

### Recursos adicionales:

- [The Traditional Progressive Discipline Paradigm \(shrm.org\)](http://shrm.org)
- [Progressive Discipline: Steps for Creating Workplace Policy | Indeed.com](http://Indeed.com)
- [Call Before You Fire – TML \(tmlirp.org\)](http://tmlirp.org)
- [TMLIRP Media Library](#)
  - The Power of Positive Discipline, Disk # 254
  - After All, You're the Supervisor, Disk # 859