

## LA ACCIÓN DISCIPLINARIA DENTRO DE LA EMPRESA

### I.- INTRODUCCION

#### I.1 OBJETIVO DEL TEMA.

El objetivo principal de este tema, es proporcionar al lector una visión clara y precisa de lo que es la acción disciplinaria dentro de la empresa, como se origina, cuáles son los efectos que causa en el individuo y como se logra una acción disciplinaria efectiva.

Además se considera de gran importancia conocer la actuación que dentro de esta acción puede desarrollar el Trabajador Social.

#### I.2 VISION GLOBAL DEL TEMA.

En cualquier organización es muy conveniente que los miembros individuales encuentren satisfacción en lo que están desarrollando y estén en posibilidad de mantener un buen ajuste emocional. El alcance de estos objetivos es responsabilidad de la administración, sin embargo hasta un grado considerable, los miembros individuales de la administración tienen cierta responsabilidad en la obtención de estos objetivos, para sí mismos y sus compañeros. Los sentimientos y actitudes de cada miembro del grupo, no solamente afectan el grado hasta el cual se alcanzan las metas y los estándares de la organización, sino también influenciarán el comportamiento de los miembros del grupo. La administración debe de interesarse en la

calidad de la conducta o disciplina de todos sus empleados. Se puede hacer mejor estableciendo estándares de conducta razonables, e informando a los empleados de estos estándares y poniéndolos en vigor hábilmente. Cuando la administración ha desarrollado y mantenido estas condiciones, los empleados tendrán más posibilidades de contar con una alta moral como grupo, que tenderá a sostener los estándares mediante la aplicación de la presión social sobre los miembros del grupo que se salgan de la línea. En las organizaciones en que los empleados muestran un alto grado de autocontrol, habrá ocasiones en que la administración requiera tomar cierto tipo de acción disciplinaria debido a que las reglas han sido violadas. Igualmente habrá ocasiones en que los empleados consideren que la administración no está cumpliendo con sus responsabilidades y obligaciones hacia su personal. La administración deberá contar nada más con un procedimiento estandarizado para manejar a los empleados que dejan de conformarse a los estándares de desempeño del trabajo y de la conducta que se espera de ellos, sino que también deberá establecer un procedimiento donde los empleados puedan expresar sus quejas a la administración con la seguridad de que recibirán una cuidadosa consideración.

## II. LAS QUEJAS DE LOS EMPLEADOS COMO FORMA PRIMORDIAL DE DEFENSA EN SUS DERECHOS.

Las quejas pueden considerarse como una indicación de la insatisfacción de los trabajadores y un medio de aliviar dichas insatisfacciones.

Si las insatisfacciones de un empleado son desatendidas, o si las condiciones que les originan no se co-