

Según las necesidades concretas o del perfil que deban tener las acciones del plan de mejora, estas pueden ser clasificadas en preventivas o correctivas.



# Acciones preventivas

El plan de mejoramiento al desempeño no debe quedarse meramente en lo relacionado con los trabajadores y sus evidencias, sino que se debe ajustar dicho plan, a un conjunto de iniciativas que establezcan para la empresa todo un programa que permita prevenir nuevas situaciones que amenacen el logro de los objetivos, así como afecten el clima organizacional y su desarrollo personal. Por lo anterior, las principales iniciativas de acción y de programa son:

# **Incentivos y premios:**

La falta de innovación operativa genera rutina, que es una de las principales causas de bajo desempeño laboral, por lo cual se debe coordinar con los equipos de las áreas funcionales y de trabajo, niveles de relaciones de trabajo autónomo, de competencia, donde se pueda pagar y recibir incentivos a los trabajadores, por ayudar a un compañero a mejorar, por innovar, etc.

Se debe establecer cómo será ese esquema de incentivos desde lo general a lo particular de cada trabajo, donde la participación de los trabajadores estimula y motiva aún más, pues son ellos los que hacen el diseño.



# 4900 START

## Formación:

Actualmente es una de las principales causas del bajo rendimiento. Dado que la tecnología evoluciona rápidamente hace que los conocimientos se puntualicen y se aborden esquemas de actualización permanente, la cual debe ser propositiva para el cambio y no reactiva, es decir, que se cambie o actualiza solo cuando existe el desconocimiento o malos resultados por su desconocimiento. Hoy por hoy, existen muchas formas de mejorar los procesos formativos in situ, que permiten afrontar esas brechas desde los recursos virtuales de formación que plantea la sociedad. Las inversiones realizadas en estos aspectos brindarán mitigación de riesgos, ya que en los trabajadores de bajo rendimiento por estas carencias se motivan rápidamente.

# Mentoring y coaching:

Son las iniciativas que consisten en que se puede hacer inmerso a otro trabajador para que se convierta en tutor o mentor profesional ante quien presenta un bajo desempeño o también se puede buscar una persona ajena a la empresa. El mentoring sirve como respaldo técnico, que favorece la auditoría y el asesoramiento continuo, al empleado durante el proceso de trabajo de 'pares'. Esta actividad de aprendizaje mentoring regularmente genera al trabajador niveles de confianza para creer en sus desempeños. Como es un ejercicio de aprendizaje ante un experto el empleado siente que es una formación personalizada que le pone a su servicio, por ende, compensa con trabajo de calidad.

En el caso de *coaching*, el profesional contratado, busca potencializar las capacidades del trabajador, elevándole la moral y por ende su motivación, le hace ver que el dominio técnico lo tiene, solo es cuestión de concentración la obtención de buenos resultados.



# Acciones correctivas

# Redimensión laboral:

En muchas ocasiones, simplemente se tiene una mala adecuación del personal, y de la cadena de agregación de trabajos; puede ser que los empleados tengan cargas de trabajo desequilibradas. A partir de esta situación se debe hacer un rediseño y redimensionamiento de los puestos de trabajo y de los niveles de tareas a realizar.





# Rotación de trabajadores:

en desempeño.

Estas acciones requieren de un análisis amplio de las características de los trabajadores, se aplica cuando los empleados con bajo rendimiento parecen no encajar en las funciones en que trabaja en su puesto de trabajo; sin embargo, su perfil profesional es funcional a la empresa y podría desempeñarse en otras labores dentro de la empresa; por tanto, el empresario estima ofrecer otra alternativa al trabajador en la empresa, bajo un nuevo rol de desempeño, un cambio laboral, cuando no es posible hacer cambios en cuanto al rol laboral, puede optar por ofrecerle cambios de turno o una reducción horaria que le favorezca y le permita reactivarse motivacionalmente y

# Sanciones:

Cuando las diferentes acciones preventivas y correctivas no dan respuesta para que el trabajador dé respuesta en los niveles esperados se acude a iniciativas de llamados de atención o suspensiones laborales, siempre y cuando se evidencie que se trata de desempeños por causas leves o de intención moral de corto plazo.



# Finalización del vínculo laboral:

Estas acciones se toman como alternativa desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, como la última alternativa, y obedecen a cuando ya se han tratado las demás acciones preventivas y correctivas sin resultados satisfactorios, o cuando los niveles de impacto de bajo desempeño han causado grandes perjuicios a la empresa, como pérdidas deliberadas de recursos, generación de situaciones de sabotaje y detrimento de recursos, degradación de mal clima organizacional de manera continua y donde ningún plan de mejora ha dado resultado.