



Ejemplo de Acciones para los programas de Beneficios

Ejemplo

Este es un ejemplo de como implementar acciones (por tipo de acción) en la política de prevención de riesgos, no es aplicable a ninguna organización, proceso o procedimiento en particular, uso exclusivo para capacitación

PROGRAMAS DE BENEFICIOS	EVIDENCIA	TIPO DE ACCIÓN
8.2 Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:		
a) En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:		
1) Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;		
2) Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;		
3) Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores;		
4) Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten, y		
5) Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables, con énfasis en lo señalado en los subincisos 1) al 3) de este inciso, según aplique;		
b) Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:		
1) Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación;		
2) Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados, y		
3) Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades;		
c) En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender:		
1) Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;		
2) Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo, y		
3) Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones;		
d) En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:		
1) Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;		
2) Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo;		
3) Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores, y		
4) Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;		
e) En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:		
1) Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;		
2) Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;		
3) Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y		
4) Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;	Programa "Domingo en Familia"	Primer Nivel
f) Respecto al reconocimiento en el trabajo deberán contar con mecanismos que permitan:		
1) Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores;	Programa "El mejor es el que gana"	Segundo Nivel
2) Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes, y		
3) En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;		
g) En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:		
1) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;		
2) Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y		
3) Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;		
h) En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:		
1) El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo;		
2) Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores, y		
3) Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño, e		
i) Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:		
1) Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas;		
2) Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades, y		
3) Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.		