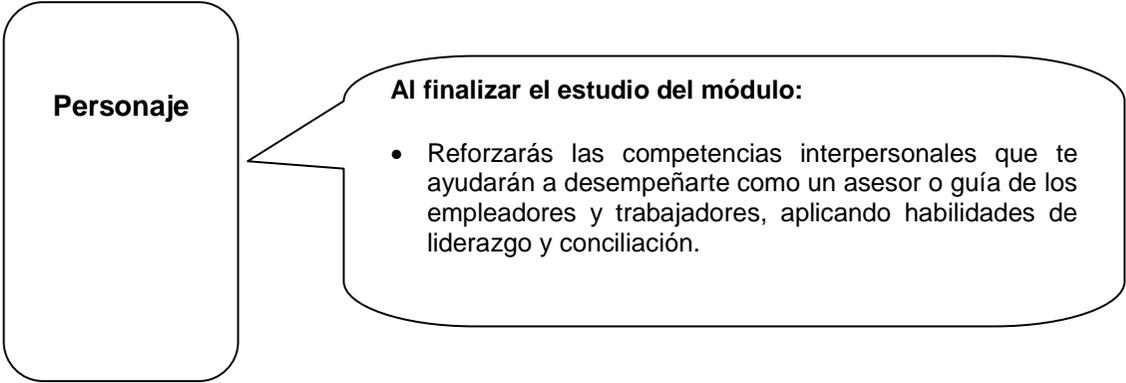


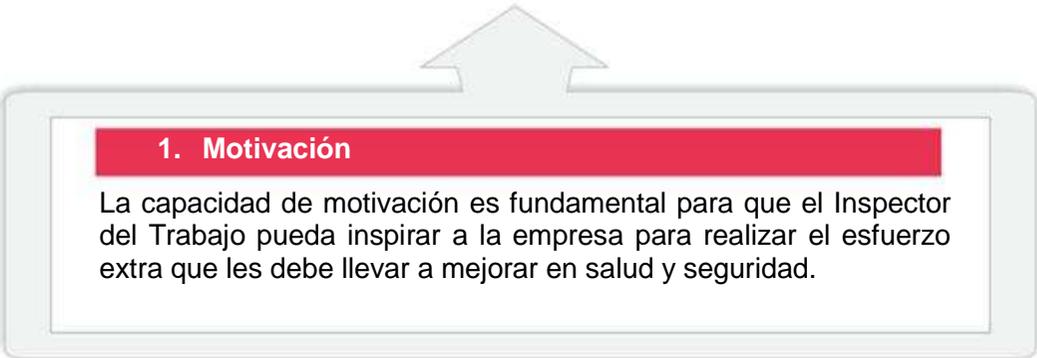
Competencias Interpersonales de Inspectores del Trabajo (STPS-OIT)

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores

Módulo	Tema	Subtema	Identificador
2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Portada		Pantalla 1
<p>Contenido en Pantalla</p>  <h2 style="text-align: center;">Competencias Interpersonales de Inspectores del Trabajo (STPS-OIT)</h2> <p style="text-align: center;">Módulo 2 Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Comenzar módulo</div>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p>	

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema Objetivos	Subtema	Identificador Pantalla 2
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>Módulo 2 Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores</p> <p>Objetivos</p> <div data-bbox="280 544 1406 927">  <p>Personaje</p> <p>Al finalizar el estudio del módulo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reforzarás las competencias interpersonales que te ayudarán a desempeñarte como un asesor o guía de los empleadores y trabajadores, aplicando habilidades de liderazgo y conciliación. </div> <p>Temas</p> <p>2.1 Motivación 2.2 Conciliación 2.3 Liderazgo</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Personaje. Ícono de audio.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Personaje y texto en pantalla.</p>

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema	Identificador Pantalla 3
<p>Contenido en Pantalla</p> <p style="text-align: center;">2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>Personaje</p> <p>Como Inspector del Trabajo tienes:</p> </div>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Personaje. Ícono de audio. Foto.</p>	
 <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la normatividad y los procesos para cumplirla. • Experiencia en diversas áreas. • Perfil ideal para brindar asesoría y orientación a las empresas en aspectos relacionados con el “como hacer” para el cumplimiento de la norma. 		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Personaje y texto. Foto y texto.</p>	

Módulo	Tema	Subtema	Identificador
2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	2. Brindar Asesoría y ...		Pantalla 4
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>Para cumplir con las funciones anteriores, el Inspector del Trabajo debe aplicar tres competencias interpersonales, con el propósito de que su interacción con el personal de las empresas sea enriquecedor, positivo y provechoso para todos los involucrados.</p> <p>Da clic en cada pleca para conocer la descripción de cada competencia.</p> <div data-bbox="479 687 1205 767" style="text-align: center;">  </div> <div data-bbox="324 778 1361 1136" style="text-align: center; margin-top: 20px;">  <p>1. Motivación</p> <p>La capacidad de motivación es fundamental para que el Inspector del Trabajo pueda inspirar a la empresa para realizar el esfuerzo extra que les debe llevar a mejorar en salud y seguridad.</p> </div>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo.</p> <hr/> <p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p> <p>sinérgicamente Integración de elementos que da como resultado algo más grande que la simple unión de éstos.</p> <p>autoridad administrativa Capacidad de mando que le confiere a una persona exclusivamente el puesto que tiene dentro de un organigrama.</p>	

1. Motivación

La capacidad de motivación es fundamental para que el Inspector del Trabajo pueda inspirar a la empresa para realizar el esfuerzo extra que les debe llevar a mejorar en salud y seguridad.

2. Conciliación

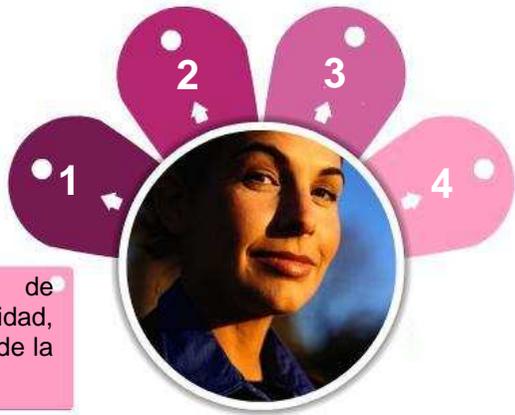
A través de la conciliación, el Inspector del Trabajo puede integrar sinérgicamente los recursos humanos de la empresa, coadyuvando para resolver desacuerdos y conflictos que dañan tanto la efectividad de los procesos como las relaciones entre las personas.

3. Liderazgo

El liderazgo es una competencia exigida para el Inspector del Trabajo, que si bien no ocupa un puesto dentro de la empresa y, por lo tanto, no tiene ninguna autoridad administrativa o jerárquica, debe crear una imagen de experiencia, conocimientos, honestidad y profesionalismo que lo conviertan en un personaje digno de confianza y respeto, que pueda intervenir inteligentemente para motivar y promover acciones decisivas en el logro de objetivos relacionados con la salud y seguridad en el centro de trabajo.

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema	Identificador Pantalla 5
<p>Contenido en Pantalla</p> <p style="text-align: center;"> Quiz</p> <p>Las competencias de la función de Brindar Asesoría y orientación a los empleadores y trabajadores son:</p> <p style="text-align: center;">Da clic en la opción correcta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Motivación, conciliación y liderazgo. <input type="radio"/> Honestidad, actitud de servicio y ética. <input type="radio"/> Valores, responsabilidad y persuasión. <p>Retro ✓Correcto ✗Incorrecto</p> <p>Las competencias de la función de Brindar Asesoría y orientación a los empleadores y trabajadores son motivación, conciliación y liderazgo</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Quiz.</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Pregunta y opciones. La retroalimentación es inmediata. La respuesta correcta es la primera opción.</p>	

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.1 Motivación	Identificador Pantalla 6
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>2.1 Motivación</p> <div data-bbox="271 427 483 646" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; display: inline-block;"> <p>Personaje</p> </div> <div data-bbox="539 427 1406 571" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-left: 20px;"> <p>La primer subcompetencia es: a) Propiciar una participación activa de los empleadores y trabajadores, para generar una respuesta positiva en ambos respecto a sus recomendaciones</p> </div> <p style="text-align: center;">Pero, ¿por qué es importante?</p> <p>La inspección del trabajo es una oportunidad para detectar áreas de oportunidad y crecimiento en las empresas, por lo que requiere que empleadores y trabajadores tengan la disposición e interés de trabajar juntos por un fin común.</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Personaje. Ícono de audio.</p>	
<div data-bbox="322 858 719 1278" style="border: 2px solid orange; border-radius: 15px; padding: 10px;"> <p>Para cambiar la visión tradicional de la visita de inspección como un trámite burocrático que sólo sirve para detectar errores y recibir regaños; a la visión proactiva de un proceso para mejorar la salud, seguridad y productividad de la empresa; debes:</p> </div> <div style="margin-left: 100px;"> <div data-bbox="891 836 1352 954" style="border: 1px solid orange; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>Fomentar el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa.</p> </div> <div data-bbox="891 970 1352 1118" style="border: 1px solid orange; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>Involucrar a empleadores y trabajadores en la responsabilidad y compromiso de trabajar para incrementar la seguridad.</p> </div> <div data-bbox="891 1134 1352 1289" style="border: 1px solid orange; border-radius: 10px; padding: 5px;"> <p>Crear conciencia de alinear esfuerzos y compartir responsabilidades para obtener beneficios mutuos.</p> </div> </div>		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Personaje y texto. Texto. Esquema estático.</p> <p>proactiva Actitud en la que un sujeto asume el control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.</p>	

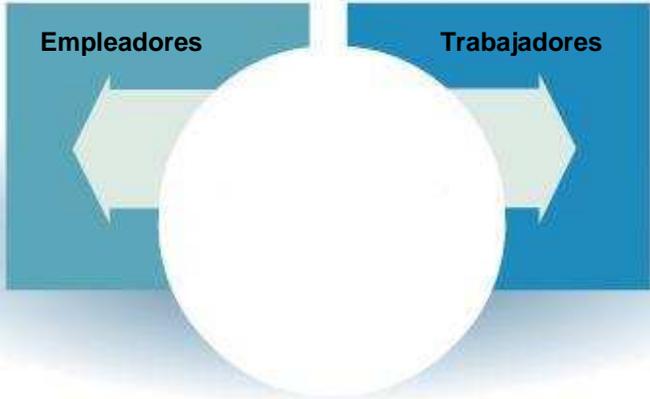
Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.1 Motivación	Identificador Pantalla 7
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Cómo lo haces?</p> <p>Ten cuidado de no crear falsas expectativas o de dar la impresión que intervienes con la finalidad de obtener un beneficio personal a cambio. Deja bien claro que estás aportando un valor agregado a tus funciones de Inspector del Trabajo y que tu único interés es coadyuvar al mejoramiento de la empresa.</p> <p>Da clic en cada lado para conocer algunas recomendaciones que pueden serte de utilidad.</p> <div data-bbox="761 662 1276 1077" style="text-align: center;">  </div> <div data-bbox="336 925 828 1069" style="background-color: #FFC0CB; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>Desde el inicio de la visita de inspección y en cualquier oportunidad, motiva la participación de la gente de la empresa.</p> </div> <div data-bbox="828 1077 1400 1308" style="border: 2px solid #00AEEF; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center;"> <p>Para conocer más da clic en:</p>  <p><u>Anexo 2 Motivación</u></p> <p>O accede desde la sección de Recursos</p> </div>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p>

1. Desde el inicio de la visita de inspección y en cualquier oportunidad, motiva la participación de la gente de la empresa.
2. Delimita el alcance de la inspección, define con claridad lo que se puede y lo que no se puede hacer.
3. Si se te presentan problemas que no tienen fundamento legal para que puedas intervenir, acláralo debidamente y, si es posible, aporta alguna opción de acción.
4. Concéntrate en lo que puedes resolver, no permitas que se gaste tiempo excesivo en asuntos que no son de tu incumbencia.

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.1 Motivación	Identificador Pantalla 8								
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>Durante tus visitas a la empresa puedes encontrarte con varios problemas.</p> <p>Da clic en cada problema para conocer las posibles soluciones.</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Tabla interactiva.</p>									
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="277 624 808 676">¿Qué problemas puedes tener?</th> <th data-bbox="808 624 1404 676">¿Cómo los puedes resolver?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="277 676 808 783"> <p>Apatía por parte de empleadores y trabajadores hacia la inspección.</p> </td> <td data-bbox="808 676 1404 783"> <p>Exhórtalos a participar enfatizando en que los beneficiados o perjudicados son todos los integrantes de la empresa (empleador y trabajadores).</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 783 808 932"> <p>Una de las partes (empleador o trabajadores) trata de hacer prevalecer sus intereses.</p> </td> <td data-bbox="808 783 1404 932"> <p>Utiliza mensajes inspiradores de lo que pueden ganar con un mejor y más productivo centro de trabajo.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 932 808 1077"> <p>Peticiones que están fuera del alcance de la inspección.</p> </td> <td data-bbox="808 932 1404 1077"> <p>Recalca que la inspección es un proceso obligatorio, regulado por la ley.</p> </td> </tr> </tbody> </table>		¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?	<p>Apatía por parte de empleadores y trabajadores hacia la inspección.</p>	<p>Exhórtalos a participar enfatizando en que los beneficiados o perjudicados son todos los integrantes de la empresa (empleador y trabajadores).</p>	<p>Una de las partes (empleador o trabajadores) trata de hacer prevalecer sus intereses.</p>	<p>Utiliza mensajes inspiradores de lo que pueden ganar con un mejor y más productivo centro de trabajo.</p>	<p>Peticiones que están fuera del alcance de la inspección.</p>	<p>Recalca que la inspección es un proceso obligatorio, regulado por la ley.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Tabla interactiva. La información de la tabla se encuentra en la página siguiente.</p>	
¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?										
<p>Apatía por parte de empleadores y trabajadores hacia la inspección.</p>	<p>Exhórtalos a participar enfatizando en que los beneficiados o perjudicados son todos los integrantes de la empresa (empleador y trabajadores).</p>										
<p>Una de las partes (empleador o trabajadores) trata de hacer prevalecer sus intereses.</p>	<p>Utiliza mensajes inspiradores de lo que pueden ganar con un mejor y más productivo centro de trabajo.</p>										
<p>Peticiones que están fuera del alcance de la inspección.</p>	<p>Recalca que la inspección es un proceso obligatorio, regulado por la ley.</p>										

¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?
<p>Apatía por parte de Empleadores y trabajadores hacia la inspección.</p>	<p>Exhórtalos a participar enfatizando en que los beneficiados o perjudicados son todos los integrantes de la empresa (empleador y trabajadores). Utiliza mensajes inspiradores de lo que pueden ganar con un mejor y más productivo centro de trabajo.</p> <p>Recalca que la inspección es un proceso obligatorio, regulado por la ley.</p>
<p>Una de las partes (empleador o trabajadores) trata de hacer prevalecer sus intereses.</p>	<p>Ubícate como moderador y controla las intervenciones de cada parte. No permitas que nadie use la inspección para ganar posiciones a su favor. Reitera constantemente que la inspección pretende un sitio de trabajo saludable, seguro y productivo y que esto reporta ventajas para todos.</p>
<p>Peticiones que están fuera del alcance de la inspección.</p>	<p>Evalúa si la petición tiene un sustento legal y es oportuna, en caso afirmativo inclúyela en los temas a tratar durante la inspección, de lo contrario explica las razones por qué queda fuera de tu jurisdicción y, si es posible, da una breve orientación acerca de lo que deberían hacer para tratar esa petición.</p>

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.1 Motivación	Identificador Pantalla 9
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Qué es lo que nunca debes hacer?</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Crear falsas expectativas de que tu intervención puede solucionar cualquier tipo de problema. • No delimitar los alcances y limitaciones tuyos, del empleador y los trabajadores, en cuanto al proceso de la inspección y las acciones posteriores para resolver los incumplimientos detectados. <ul style="list-style-type: none"> • Involucrarse en los problemas de los trabajadores. • Tomar partido por una parte contra la otra. • Discriminar a alguna persona e ignorar los comentarios de alguien. • Rechazar comentarios de manera déspota, sin dar argumentos convincentes o permitir que la otra persona defienda su punto de vista. 		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Foto.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Foto y texto.</p>

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.1 Motivación	Identificador Pantalla 10
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Cómo debe ser tu comportamiento?</p> <p>Tu participación debe estar orientada a motivar a la gente de la empresa para trabajar juntos en la consecución de objetivos de beneficio mutuo. Por lo tanto, existen dos aspectos en los que debes trabajar, la motivación y el trabajo en equipo.</p> <p>La motivación parte de la identificación de un objetivo y un estímulo que inspira a la persona para esforzarse en llegar al objetivo.</p> <p>Da clic en cada lado para conocer cómo debe ser la motivación en los trabajadores y en los empleadores.</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo.</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p>	

Trabajadores

- El objetivo de la motivación es la consolidación de una empresa segura y saludable, grata para trabajar en ella.
- El estímulo es la conservación de su salud y su integridad física. Háblales de lo importante que son para sus familias y de las complicaciones que le atraen a sus seres queridos las enfermedades y accidentes originados por trabajar en lugares insanos y riesgosos. Usa ejemplos dramáticos e impactantes.

Empleador

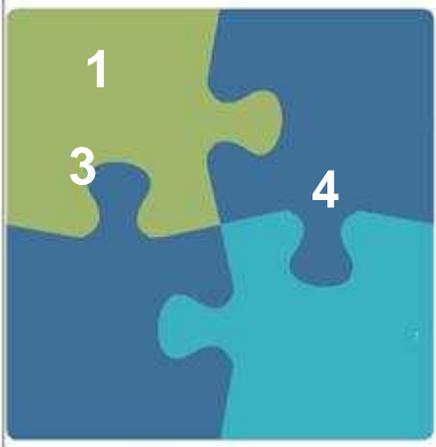
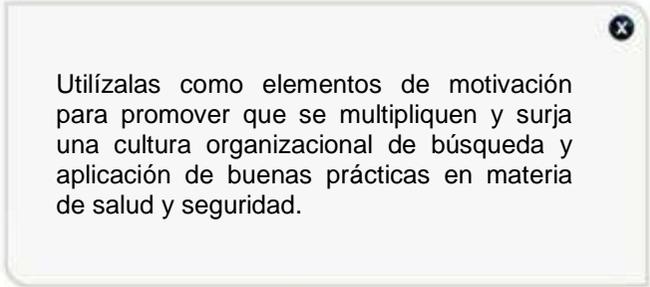
- El objetivo de la motivación es tener una empresa productiva y rentable.
- El estímulo es el ahorro en pagos de multas por incumplimiento de la norma, indemnizaciones por accidentes o enfermedades y ausentismo por incapacidades. Dramatiza usando ejemplos de casos extremos en donde los accidentes o enfermedades han desembocado en tragedias.

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.1 Motivación	Identificador Pantalla 11
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>Para el caso del trabajo en equipo existen muchas técnicas, considerando que tu función es sólo de asesorar y aconsejar, sin involucrarte en la ejecución de planes y proyectos, puedes invitar a la empresa a formar equipos de trabajo y orientarlos para que en cada uno existan las cinco cualidades de un buen equipo.</p> <p>Da clic en cada lado para conocer cada una.</p>  <div data-bbox="806 1077 1388 1308" style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 20px;"> <p>Para conocer más da clic en:</p> <p> <u>Anexo 3 Equipos de Trabajo</u></p> <p>O accede desde la sección de Recursos</p> </div>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p>

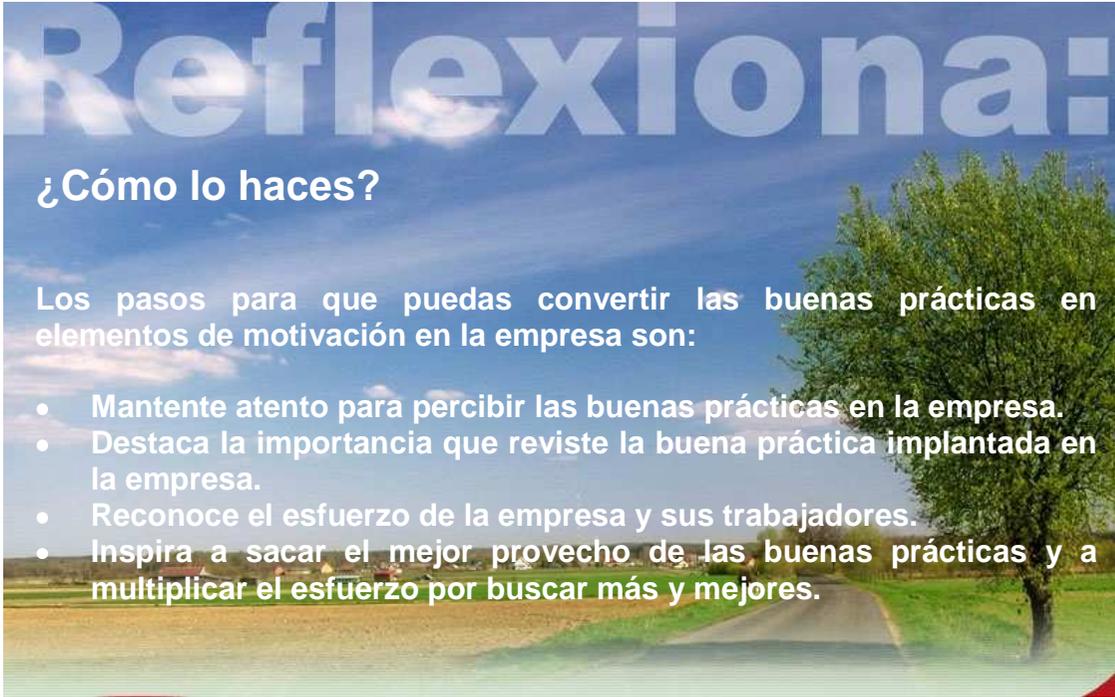
- **Complementariedad**
Cada miembro domina un aspecto determinado de todo el trabajo. La unión de los conocimientos y habilidades de todos los participantes debe superar el nivel de dificultad de la tarea.
- **Comunicación**
El trabajo en equipo exige una comunicación eficiente entre todos sus miembros, para poder coordinar las distintas actuaciones individuales.
- **Confianza**
Cada quien confía en los conocimientos y habilidades de los demás, de tal manera que se puede concentrar plenamente en su cometido. Además, esta confianza lleva a darle más importancia al éxito del trabajo en equipo, que al propio lucimiento personal.
- **Compromiso**
Cada persona debe aceptar comprometerse a aportar lo mejor de sí mismo, a poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante.
- **Coordinación**
Para lograr buenos resultados el equipo debe actuar de forma organizada, y como parte de esta organización debe surgir de manera natural un líder que asuma la conducción del equipo.

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.1 Motivación	Identificador Pantalla 12
<p>Contenido en Pantalla</p> <p style="text-align: center;">Quiz</p> <p style="text-align: center;">Da clic en la opción correcta.</p> <p><input type="radio"/> Confianza, comunicación y compromiso.</p> <p><input type="radio"/> Crítica, confort y sinergia.</p> <p><input type="radio"/> Criterio, empatía y calidad.</p> <p>Retro ✓Correcto ✗Incorrecto</p> <p>Algunas cualidades de un buen equipo son la confianza, comunicación y compromiso.</p>		<p> Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Quiz.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Pregunta y opciones.</p> <p>La retroalimentación es inmediata.</p> <p>La respuesta correcta es la primera opción.</p>

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.1 Motivación	Identificador Pantalla 13
<p>Contenido en Pantalla</p> <div data-bbox="271 395 483 616" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; display: inline-block; width: 80px; text-align: center;"> Personaje </div> <div data-bbox="539 400 1408 544" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"> <p>La segunda subcompetencia es: b) Resaltar las buenas prácticas por parte de los empleadores y trabajadores que se detecten en el centro de trabajo durante el desahogo de la visita de inspección.</p> </div> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">Pero, ¿por qué es importante?</p> <p>Una de las formas más eficientes y poderosas de motivación es reconocer el buen desempeño de las personas e inclusive ponerlo como ejemplo en situaciones posteriores.</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Personaje. Ícono de audio.</p>	
<div data-bbox="474 836 1263 1171" style="border: 1px solid orange; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p style="text-align: center;">Prácticas de salud y seguridad en el trabajo, se requiere:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; text-align: center;"> Intervención de los trabajadores para Generar acciones de mejora </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; text-align: center;"> Intervención de los empleadores Aportando ideas y ejecutando prácticas que mejoran la salud y seguridad de la empresa. </div> </div> </div> <p>Cada vez que realizas una visita de inspección, tienes la oportunidad de detectar procedimientos y métodos implementados de acuerdo a la experiencia de la misma gente de la empresa, que han incrementado los niveles de salud y seguridad en la empresa.</p>		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Personaje y texto. Texto. Esquema estático. Texto.</p>	

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.1 Motivación	Identificador Pantalla 14
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>Si puedes detectar estas buenas prácticas surgidas en la misma empresa, puedes aprovecharlas de cuatro maneras.</p> <p>Da clic en cada lado para conocerlas.</p>  		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo.</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p>	

1. Utilízalas como elementos de motivación para promover que se multipliquen y surja una cultura organizacional de búsqueda y aplicación de buenas prácticas en materia de salud y seguridad.
2. Fomenta el sentido de pertenencia entre los trabajadores, que sienten suya una empresa que reconoce y acepta sus esfuerzos por mejorar el ambiente de trabajo.
3. Inspira para que el empleador establezca medidas de seguridad más allá de las disposiciones normativas.
4. Facilita la participación activa del empleador y los trabajadores durante el desahogo de la visita de inspección y la hace más cordial.

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.1 Motivación	Identificador Pantalla 15
<p>Contenido en Pantalla</p>  <p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de audio. Música de ambientación.</p>		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto con música de ambientación que invita a la reflexión.</p>	

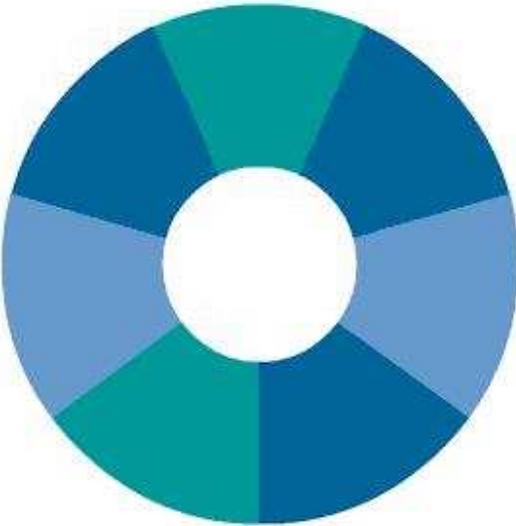
Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.1 Motivación	Identificador Pantalla 16						
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Qué debes saber?</p> <p>Verifica si existen antecedentes de buenas prácticas en la empresa, en caso afirmativo recopila la documentación que exista, como pueden ser: manuales, trípticos, videos, etc., con el propósito de promover su difusión amplia entre el personal de la empresa.</p> <p>Durante tus visitas a la empresa puedes encontrarte con varios problemas.</p> <p>Da clic en cada problema para conocer las posibles soluciones.</p>		 <p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Tabla interactiva.</p>							
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="277 775 808 826">¿Qué problemas puedes tener?</th> <th data-bbox="808 775 1404 826">¿Cómo los puedes resolver?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="277 826 808 911">El empleador no da a conocer las buenas prácticas.</td> <td data-bbox="808 826 1404 911">Convince de la importancia de la cultura de las buenas prácticas en la empresa.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 911 808 1082">Existe recelo de dar a conocer sus buenas prácticas a una persona ajena a la empresa (tú) por temor de que lleguen a conocimiento de la competencia.</td> <td data-bbox="808 911 1404 1082">Genera confianza en que es un recurso para mejorar integralmente la empresa.</td> </tr> </tbody> </table>		¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?	El empleador no da a conocer las buenas prácticas.	Convince de la importancia de la cultura de las buenas prácticas en la empresa.	Existe recelo de dar a conocer sus buenas prácticas a una persona ajena a la empresa (tú) por temor de que lleguen a conocimiento de la competencia.	Genera confianza en que es un recurso para mejorar integralmente la empresa.	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Tabla interactiva. La información de la tabla se encuentra en la página siguiente.</p>	
¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?								
El empleador no da a conocer las buenas prácticas.	Convince de la importancia de la cultura de las buenas prácticas en la empresa.								
Existe recelo de dar a conocer sus buenas prácticas a una persona ajena a la empresa (tú) por temor de que lleguen a conocimiento de la competencia.	Genera confianza en que es un recurso para mejorar integralmente la empresa.								

¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?
El empleador no da a conocer las buenas prácticas.	Convince de la importancia de la cultura de las buenas prácticas en la empresa. Genera confianza en que es un recurso para mejorar integralmente la empresa.
Existe recelo de dar a conocer sus buenas prácticas a una persona ajena a la empresa (tú) por temor de que lleguen a conocimiento de la competencia.	Gánate la confianza de la gente de la empresa. Da evidencias de que eres una persona responsable y confiable. Demuestra que eres respetuoso de la confidencialidad de cada empresa. No presiones, si la gente de la empresa no acepta compartir contigo sus buenas prácticas, respeta sus decisiones.

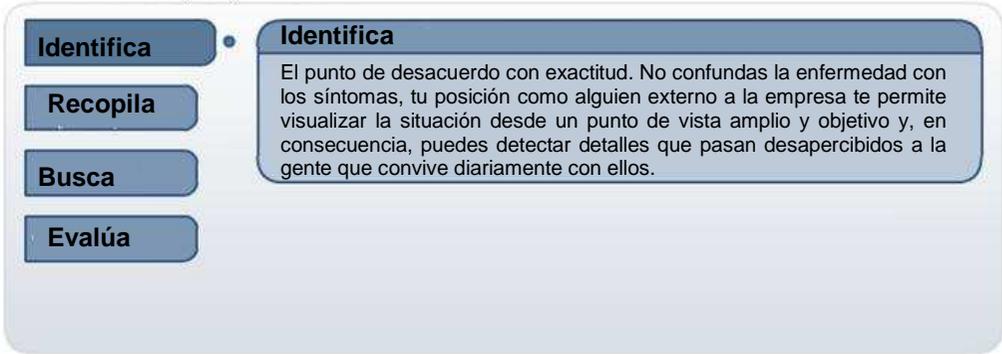
Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.1 Motivación	Identificador Pantalla 17
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Qué es lo que nunca debes hacer?</p> <p>Promover la cultura de las buenas prácticas es una forma de motivar empleadores y trabajadores a mejorar su ambiente de trabajo y sus resultados. Existen algunos aspectos que debes cuidar:</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Las buenas prácticas pueden provenir de cualquier persona, no ignores ninguna aportación por pequeña que te parezca o por prejuicios contra su autor o autores. • Demuestra que eres profesional y respetuoso de los secretos institucionales. Jamás divulgues en otras empresas una buena práctica sin pleno consentimiento de la empresa propietaria. <ul style="list-style-type: none"> • No critiques o enjuicies las aportaciones que te pueden presentar el empleador o trabajadores, aplica de manera imparcial la metodología de evaluación de buenas prácticas. 		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Foto.</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto y foto.</p>	

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.1 Motivación	Identificador Pantalla 18
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Cómo debe ser tu comportamiento?</p> <p>La detección de buenas prácticas en la empresa debe ser un proceso continuo durante la visita de inspección que requiere dos actitudes fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ganarte la confianza tanto del empleador como de los trabajadores. • Establecer una buena comunicación, para captar y recibir abiertamente la información relacionada con la buena práctica y poder dar retroalimentación oportuna y valiosa. <p>Para que un procedimiento de la empresa se considere una buena práctica, debe cumplir con cinco requisitos.</p> <p>Da clic en cada esfera para conocerlos.</p> 		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo.</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p>	

1. Solucionar un problema, esto significa que la buena práctica debe tener como origen la urgencia de satisfacer una necesidad de la empresa.
2. Aportar resultados, con dos criterios generales:
 - Eficacia para objetivos esperados.
 - Efectividad en el momento de dar los mejores resultados con los recursos exactos.
3. Ser innovador y lograr cambios positivos con formas y estilos diferentes de trabajo.
4. Ser replicable para poder transferirlo y utilizarlo en situaciones diferentes.
5. Ser sustentable:
 - Sus resultados pagan sus costos operativos y aportan utilidades a la empresa.
 - Sus características permiten que se haga parte de la cultura organizacional.

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.1 Motivación	Identificador Pantalla 19
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>Ejercicio</p> <p>Instrucciones: Con ayuda del mouse arrastra al círculo los requisitos que se deben cumplir para que un procedimiento sea una buena práctica.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">  <div style="border: 1px solid lightblue; padding: 10px; background-color: white;"> <ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas • Aportación de resultados • Ser subjetivo • Ser innovador • Ser replicable • Aportación de ideas • Ser sustentable </div> </div>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Ejercicio interactivo (Arrastra y pega).</p> <hr/> <p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Ejercicio interactivo.</p> <p>Retroalimentación: Correcto=✓ Incorrecto= ✘</p> <p>Respuestas correctas Están en negritas</p>	

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.2 Conciliación	Identificador Pantalla 20
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>2.2 Conciliación</p> <div data-bbox="271 427 1406 646">  <p>Personaje</p> <p>La primera subcompetencia es: a) Mediar los conflictos que se susciten entre empleadores y trabajadores, entorno a la visita de inspección.</p> </div> <p style="text-align: center;">Pero, ¿por qué es importante?</p> <p>Las relaciones entre el empleador y los trabajadores no siempre son cordiales. No es raro que existan puntos de desacuerdo entre ambas partes y tampoco es remoto suponer que tales desacuerdos se den en un tema tan delicado como son las medidas de salud y seguridad en las áreas de trabajo.</p> <div data-bbox="293 884 1348 1042">  <pre> graph LR A[Visita de inspección] -- debe ser --> B[Factor de mejora] B --- C((No debes permitir)) C --- D[Fuente de conflictos que originen desacuerdos] D -- entre --> E(trabajadores) D -- entre --> F(Empleadore) </pre> </div> <div data-bbox="277 1114 1391 1267">  <p>Atención</p> <p>Como Inspector del Trabajo tienes la posición y la autoridad moral para fungir como intermediario entre las partes, en caso de surgir algún conflicto y contribuir a mantener un buen clima organizacional.</p> </div>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Personaje. Ícono de audio. Ícono de atención</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Personaje y texto. Texto. Esquema estático. Atención.</p>

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.2 Conciliación	Identificador Pantalla 21
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Cómo lo haces?</p> <p>El manejo de conflictos es una actividad delicada, en la que debes considerar los siguientes pasos críticos:</p> <p>Da clic en cada pleca para conocer más.</p> 		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p>	

1. Identifica

Identifica el punto de desacuerdo con toda exactitud. No confundas la enfermedad con los síntomas, tu posición como alguien externo a la empresa te permite visualizar la situación desde un punto de vista más amplio y objetivo y, en consecuencia, puedes detectar detalles que pasan desapercibidos a la gente que convive diariamente con ellos.

2. Recopila

Recopila información suficiente. La solución de un conflicto es tan eficiente como el conocimiento que tengas del mismo. Busca o solicita documentos, habla con la gente, observa los procesos, hasta que conozcas ampliamente entorno del conflicto y sus características.

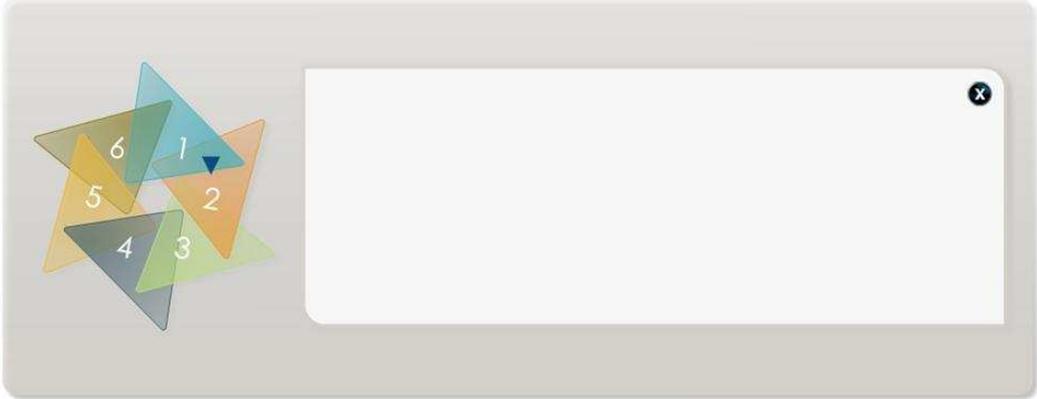
3. Evalúa

Evalúa los hechos y los argumentos de cada parte con respecto a lo establecido en la legislación. Tu obligación es hacer cumplir las disposiciones oficiales, el cumplimiento de la norma es tu mejor referencia para proponer soluciones al desacuerdo.

4. Busca

Busca un acuerdo en común en el que se beneficien ambas partes. El cumplimiento de la normatividad tiene como propósito fundamental mejorar integralmente la empresa. Establece los puntos en que, tanto el empleador como los trabajadores, obtienen beneficios y úsalos como punto de partida de un acuerdo definitivo.

Módulo	Tema	Subtema	Identificador						
2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	2. Brindar Asesoría y ...	2.2 Conciliación	Pantalla 22						
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Qué es lo que nunca debes hacer?</p> <p>Encontrarte en medio de un conflicto es una posición delicada, puesto que una mala actuación puede ocasionar que el conflicto se agrave y se convierta en una crisis mayor.</p> <p>Existen algunas cosas que debes evitar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar mayor controversia. • Tomar partido. • Buscar culpables. • Comportarte de manera hostil hacia una o ambas partes. • Fomentar agresiones verbales. • Tomar las cosas como si fueran personales e involucrarte activamente. <p>Durante tus visitas a la empresa puedes encontrarte con varios problemas como los siguientes.</p> <table border="1" data-bbox="280 909 1400 1181" style="width: 100%; background-color: #e0f0e0;"> <thead> <tr> <th data-bbox="280 909 806 965">¿Qué problemas puedes tener?</th> <th data-bbox="806 909 1400 965">¿Cómo los puedes resolver?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="280 965 806 1029">Una o ambas de las partes no quieren llegar a un acuerdo.</td> <td data-bbox="806 965 1400 1029">Convencer a las partes a que es más conveniente y beneficioso llegar a un acuerdo.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="280 1029 806 1181"></td> <td data-bbox="806 1029 1400 1181">Explicar que es mejor buscar soluciones dentro de la misma empresa y no tener que recurrir a otras instancias.</td> </tr> </tbody> </table>		¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?	Una o ambas de las partes no quieren llegar a un acuerdo.	Convencer a las partes a que es más conveniente y beneficioso llegar a un acuerdo.		Explicar que es mejor buscar soluciones dentro de la misma empresa y no tener que recurrir a otras instancias.	<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Tabla.</p> <hr/> <p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Tabla.</p>	
¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?								
Una o ambas de las partes no quieren llegar a un acuerdo.	Convencer a las partes a que es más conveniente y beneficioso llegar a un acuerdo.								
	Explicar que es mejor buscar soluciones dentro de la misma empresa y no tener que recurrir a otras instancias.								

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.2 Conciliación	Identificador Pantalla 23
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Cómo debe ser tu comportamiento?</p> <p>Tu conducta es fundamental para que tu intervención resulte productiva.</p> <p>Da clic en cada lado para conocer las actitudes que debes mostrar.</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo.</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p>	

1. Respeto

Los participantes en un conflicto por lo regular están exaltados y molestos. Cuida que tus palabras y actitudes demuestren respeto a las personas y situaciones, para no ocasionar fricciones que agraven la situación.

2. Objetividad

No tomes partido por nadie, remarca que el interés de todos debe ser mejorar la salud, seguridad y productividad de la empresa, para el bienestar colectivo.

3. Empatía

Demuestra con actitudes y palabras, que comprendes los intereses de ambas partes y su derecho de exigirlos. No menosprecies a nadie y evita los prejuicios.

4. Cordialidad

Fomenta con tu ejemplo un ambiente amable que se preste al intercambio de ideas y opiniones, sin embargo, no llegues a las bromas o exageres en crear un ambiente ligero.

5. Optimismo

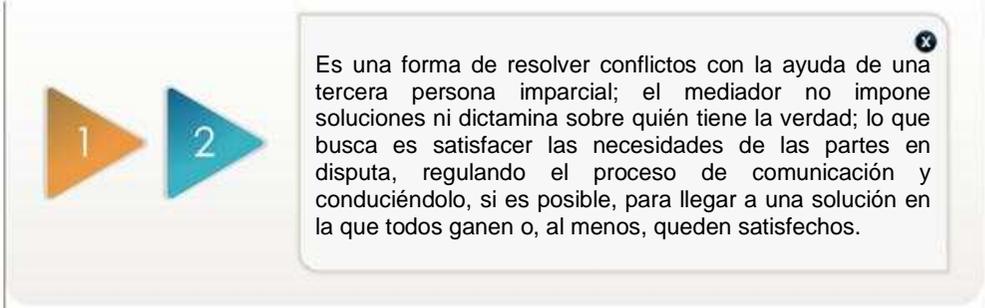
Debes ser el primero en confiar en llegar a solucionar el conflicto con los máximos beneficios, demuestra que tienes confianza en el interés del empleador y los trabajadores en lograr lo mejor para la empresa.

6. Entusiasmo

Motiva e impulsa a buscar soluciones creativas, erradica el fatalismo, si las negociaciones se dificultan, propón opciones para no caer en bloqueos definitivos.

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.2 Conciliación	Identificador Pantalla 24
<p>Contenido en Pantalla</p> <p style="text-align: center;">Quiz</p> <p style="text-align: center;">Da clic en la opción correcta.</p> <p><input type="radio"/> Respeto, empatía y entusiasmo.</p> <p><input type="radio"/> Alegría, dinamismo y puntualidad.</p> <p><input type="radio"/> Amistad, subjetividad y autocrítica.</p> <p>Retro ✓Correcto ✗Incorrecto</p> <p>Algunas actitudes que debes mostrar para que tu intervención resulte productiva son el respeto, la empatía y el entusiasmo.</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Quiz.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Pregunta y opciones.</p> <p>La retroalimentación es inmediata.</p> <p>La respuesta correcta es la primera opción.</p>

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.2 Conciliación	Identificador Pantalla 25
<p>Contenido en Pantalla</p>  		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de audio. Música de ambientación.</p> <hr/> <p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto con música de ambientación que invita a la reflexión.</p>	

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.2 Conciliación	Identificador Pantalla 26
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>Existen varios métodos de intervención para la solución de conflictos. En este caso puedes seleccionar entre la mediación y el arbitraje.</p> <p>Da clic en cada número para conocer más.</p>  <p>Es una forma de resolver conflictos con la ayuda de una tercera persona imparcial; el mediador no impone soluciones ni dictamina sobre quién tiene la verdad; lo que busca es satisfacer las necesidades de las partes en disputa, regulando el proceso de comunicación y conduciéndolo, si es posible, para llegar a una solución en la que todos ganen o, al menos, queden satisfechos.</p> <p>Para conocer más da clic en:  <u>Anexo 4 Persuasión y Negociación</u> O accede desde la sección de Recursos</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p> <p>abogar Interceder a favor de alguna persona u organización. Hablar positivamente de algún concepto.</p>

1. Mediación

Es una forma de resolver conflictos con la ayuda de una tercera persona imparcial; el mediador, cuya característica principal es que no tiene el papel de juez, no impone soluciones ni dictamina sobre quién tiene la verdad, lo que busca el mediador es satisfacer las necesidades de las partes en disputa, regulando el proceso de comunicación y conduciéndolo, si es posible, para llegar a una solución en la que todos ganen o, al menos, queden satisfechos.

2. El arbitraje

Es una forma de solucionar conflictos en donde se recurre a una autoridad que tiene la responsabilidad de emitir el veredicto final. Es recomendable el arbitraje en cuestiones técnicas, donde el árbitro debe ser un experto en el tema. En otras situaciones, donde intervienen menos aspectos técnicos pero hay más necesidades y expectativas humanas, siempre es conveniente [abogar](#) por la mediación.

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.2 Conciliación	Identificador Pantalla 27
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>La mediación es voluntaria, pues requiere que ambas partes estén dispuestas al diálogo y a buscar soluciones.</p> <p>Para que la mediación cumpla con sus objetivos, los involucrados deben seguir y respetar seis pasos:</p> <p>Da clic en cada pleca para conocer más.</p> <div data-bbox="309 715 1339 1185"> </div>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo.</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p>	

1. Poner las reglas del juego

Demuestra tu capacidad y autoridad para intervenir en el proceso. Gánate la confianza de ambas partes en cuanto a tu interés de colaborar a encontrar una solución satisfactoria para todos. Aclara las normas a seguir en la mediación. Asegúrate que ambas partes están dispuestas a la mediación. Si detectas resistencia en una o ambas, tal vez sea oportuno suspender el proceso y buscar otra forma de solucionar el conflicto.

2. Compartir información

Muchos conflictos tienen su origen en que las partes manejan información incompleta o equivocada. En esta etapa se trata de que ambas partes expongan toda la información que cada cual tiene acerca del asunto en desacuerdo. No se trata de discutir o rebatir, cada participante debe dar su versión en completa libertad.

3. Plantear objetivos

El tercer paso es consecuencia del anterior: definir claramente el objetivo de cada uno de los participantes, esto explica qué quieren obtener y cuáles son las razones y propósitos de su exigencia.

4. Aclarar el problema

Ya con el conocimiento completo de los antecedentes y deseos de cada parte, se pueden identificar los nudos conflictivos, los puntos de coincidencia y los de divergencia. Se trata de establecer una plataforma común sobre los temas más importantes que han de ser solucionados.

5. Propuestas de soluciones

Momento de entablar un diálogo dedicado a la búsqueda creativa de soluciones y a la evaluación de las mismas por las partes.

6. Acuerdos y compromisos

Si los pasos anteriores han sido provechosos, es el momento de consolidar las soluciones, mediante la elaboración de documentos que formalicen lo que cada parte va a ganar, lo que vaya a ceder y sus compromisos para cumplir lo acordado.

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.2 Conciliación	Identificador Pantalla 28
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>El Inspector del Trabajo tiene la capacidad, conocimientos y experiencia para desempeñarse como árbitro, pero una intervención de este tipo ocasionalmente resulta perjudicial para tu propia imagen en la empresa, pues la parte perdedora puede sentirse perjudicada por tu actuación en el arbitraje. Si la naturaleza del conflicto te obliga a llegar al arbitraje, es recomendable buscar la participación de otra persona con el perfil adecuado para este desempeño.</p> <p>El proceso de arbitraje es el siguiente.</p> <p>Da clic en cada elemento para ver su descripción.</p> 		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p>

- 1. Poner las reglas del juego**
El árbitro define las normas a seguir durante el proceso y exige a las partes aceptarlas para seguir adelante.

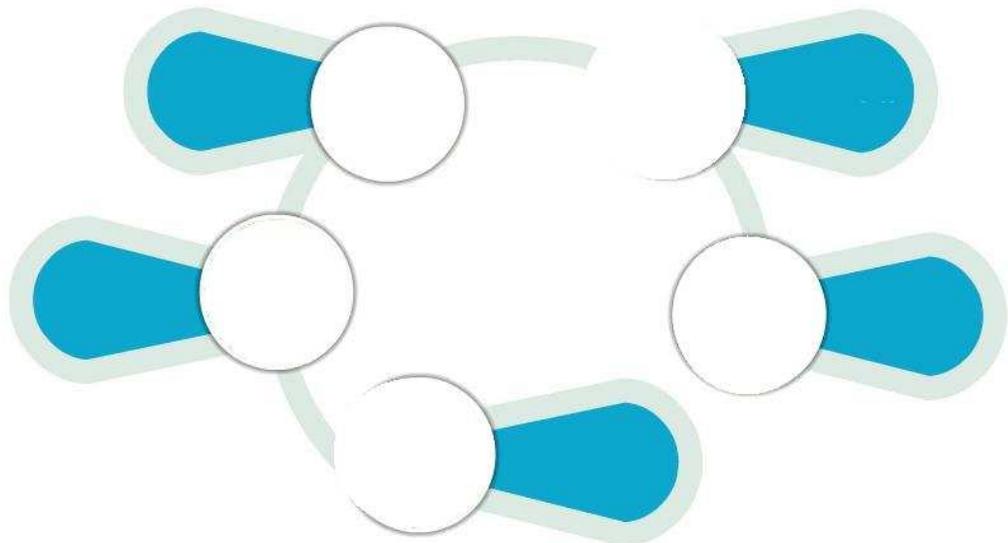
- 2. Recabar información**
Las partes exponen sus razones y argumentos, la función del árbitro es recopilarla y, si es necesario, recurrir a otras fuentes o a la observación directa para verificarla.

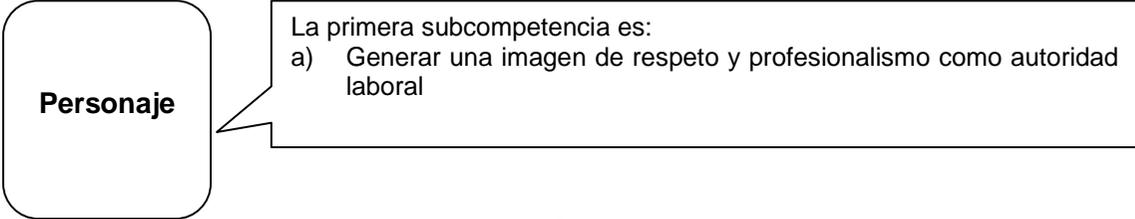
- 3. Analizar la información**
Es un trabajo que el árbitro realiza sin la participación de los involucrados en el conflicto. Puede solicitar el apoyo de otros expertos.

- 4. Emitir la resolución**
El árbitro explica el resultado del análisis de la información y la resolución al conflicto.

- 5. Acuerdos y compromisos**
Elaboración de documentos que formalicen la aceptación de la resolución por las partes involucradas y sus compromisos para cumplir lo acordado.

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.2 Conciliación	Identificador Pantalla 29
<p>Contenido en Pantalla</p>  <p>En la mediación siempre existe la posibilidad de buscar puntos de acuerdo que dejen satisfechas, aun de manera parcial, a ambas partes, con lo cual se puede lograr que los involucrados sientan que ganaron algo y las relaciones entre ellos no se vean comprometidas.</p> <p>En el arbitraje, excepto en cuestiones técnicas que hacen evidentes las conclusiones, siempre puede quedar en alguna de las partes el sentimiento de frustración por perder el conflicto. Inclusive, existe la posibilidad de que el resultado del arbitraje resulte insatisfactorio para ambas partes con lo cual las relaciones entre empleador y trabajadores se ve deteriorada.</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Foto.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Foto y texto.</p>

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.2 Conciliación	Identificador Pantalla 30								
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>Ejercicio</p> <p>Instrucciones: Con ayuda del mouse arrastra al proceso los pasos del arbitraje.</p>  <table border="1" data-bbox="280 1069 1400 1197"> <tr> <td>Recabar información</td> <td>Acuerdos y compromisos</td> <td>Analizar la información</td> <td>Descartar opciones</td> </tr> <tr> <td>Resolver los problemas</td> <td>Imponer las reglas del juego</td> <td>Sintetizar la información</td> <td>Emitir la resolución</td> </tr> </table>		Recabar información	Acuerdos y compromisos	Analizar la información	Descartar opciones	Resolver los problemas	Imponer las reglas del juego	Sintetizar la información	Emitir la resolución	<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Ejercicio interactivo (Arrastra y pega).</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Ejercicio interactivo.</p> <p>Retroalimentación: Correcto=✓ Incorrecto= ✘</p> <p>Respuestas correctas Ver pantalla 28</p>
Recabar información	Acuerdos y compromisos	Analizar la información	Descartar opciones								
Resolver los problemas	Imponer las reglas del juego	Sintetizar la información	Emitir la resolución								

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 31
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>2.3 Liderazgo</p> <div data-bbox="271 427 1406 646">  </div> <p style="text-align: center;">Pero, ¿por qué es importante?</p> <p>La actuación de un Inspector del Trabajo dentro de una visita de inspección debe darse en un ambiente que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genere respeto ante una autoridad. • Permita un flujo de confianza. • Credibilidad que facilite el logro de los objetivos deseados. <p>La combinación de respeto y confianza puede obtenerse si eres capaz de ejercer el liderazgo durante tu intervención ante la gente de la empresa, entendiendo el liderazgo como:</p> <div data-bbox="439 991 1263 1126" style="border: 1px solid orange; padding: 5px; text-align: center;"> <p>El arte de relacionarse constructivamente con otras personas y lograr que éstas se movilicen para alcanzar determinados objetivos.</p> </div> <p> Atención El concepto de liderazgo es perfecto para tu desempeño como Inspector del Trabajo, ya que está basado en sentimientos, valores y objetivos compartidos. No tiene nada que ver con cargos administrativos o posiciones jerárquicas dentro de la empresa.</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Personaje. Ícono de audio. Ícono de atención</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Personaje y texto. Texto. Recuadro. Atención.</p>	

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 32
<p>Contenido en Pantalla</p>  <p>La gente sigue a una persona, no a un cargo o a un título y lo hace mientras esta persona es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creíble, • inspira confianza y • despierta entusiasmo. <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-right: 10px;">Liderazgo ético</div> <div style="margin-right: 10px;">se basa en</div> <div style="border-left: 1px solid orange; border-right: 1px solid orange; padding: 0 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> • Honestidad • Responsabilidad • Profesionalismo • Compromiso • Respeto a vida y a la dignidad del ser humano, </div> <div style="margin-right: 10px;">empata con</div> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 10px; padding: 5px;"> <p>Tu responsabilidad de velar por la salud y seguridad en los centros de trabajo.</p> </div> </div> <div style="margin-top: 20px;">  <p>Atención Si la credibilidad desaparece y se apaga el entusiasmo, el respeto y el seguimiento a esa persona también se desvanecen y, con ello, su posibilidad de ejercer el liderazgo.</p> </div>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Foto. Esquema estático. Ícono de atención</p> <hr/> <p>Eventos en Pantalla</p> <p>Foto y texto. Recuadro. Atención.</p>	

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 33
<p>Contenido en Pantalla</p> <p style="text-align: center;">Quiz</p> <p>¿Qué es el liderazgo?</p> <p style="text-align: center;">Da clic en la opción correcta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Relacionarse constructivamente con otras personas y lograr que éstas se movilicen para alcanzar determinados objetivos. <input type="radio"/> Integrar equipos de trabajo para trabajar por un fin común y beneficioso dentro de la empresa. <input type="radio"/> Relacionarse de manera amistosa con el personal de cada una de las áreas para generar relaciones de amistad. <p>Retro ✓ Correcto ✗ Incorrecto</p> <p>El liderazgo es relacionarse constructivamente con otras personas y lograr que éstas se movilicen para alcanzar determinados objetivos.</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Quiz.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Pregunta y opciones. La retroalimentación es inmediata. La respuesta correcta es la primera opción.</p>

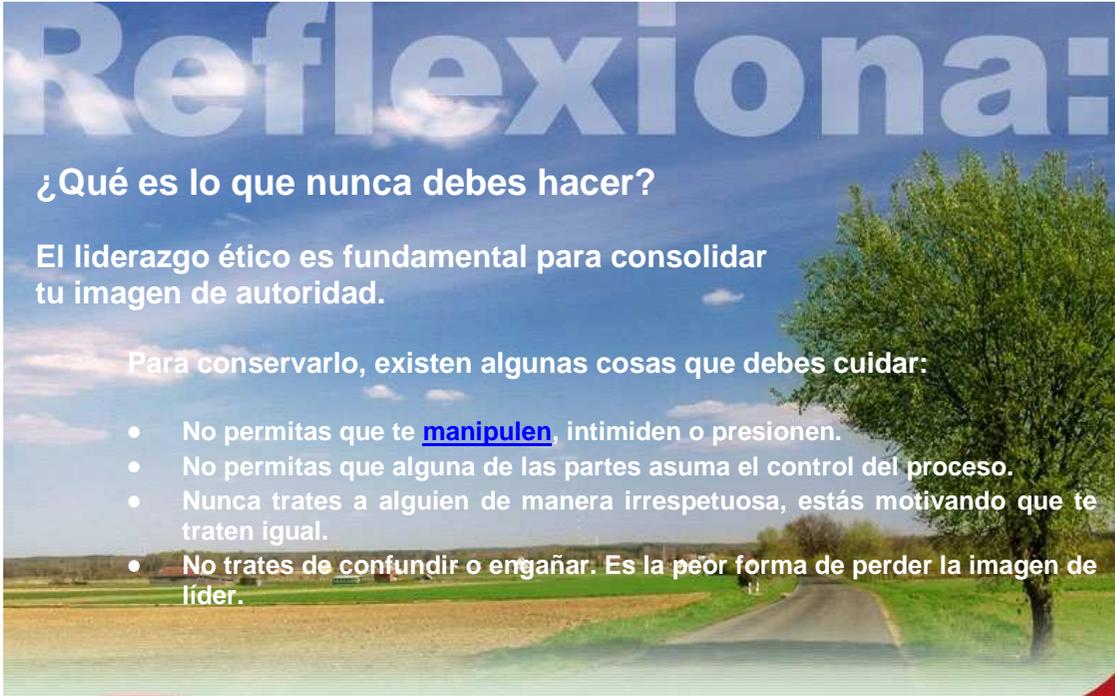
Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 34
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Cómo lo haces?</p> <p>El liderazgo no se refiere a dar órdenes o limitarte a repetir hasta la exasperación cómo quieres que se hagan las cosas.</p> <p>A continuación se muestran algunos consejos para ejercer tu liderazgo:</p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-right: 10px;">Imagen de un inspector del trabajo</div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 10px; flex-grow: 1;"> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuida tu imagen y presentación. ✓ Procura que tu aspecto sea congruente con la autoridad que representas. ✓ Cuida tu forma de expresarte. ✓ No caigas en el exceso de familiaridad al tratar a otras personas. ✓ No seas prepotente ni vulgar. ✓ Exige respeto siendo respetuoso con los demás. ✓ Expresa tu cordialidad y empatía hacia los demás, pero sin exageraciones. </div> </div>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Texto.</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto y recuadro con texto.</p>	

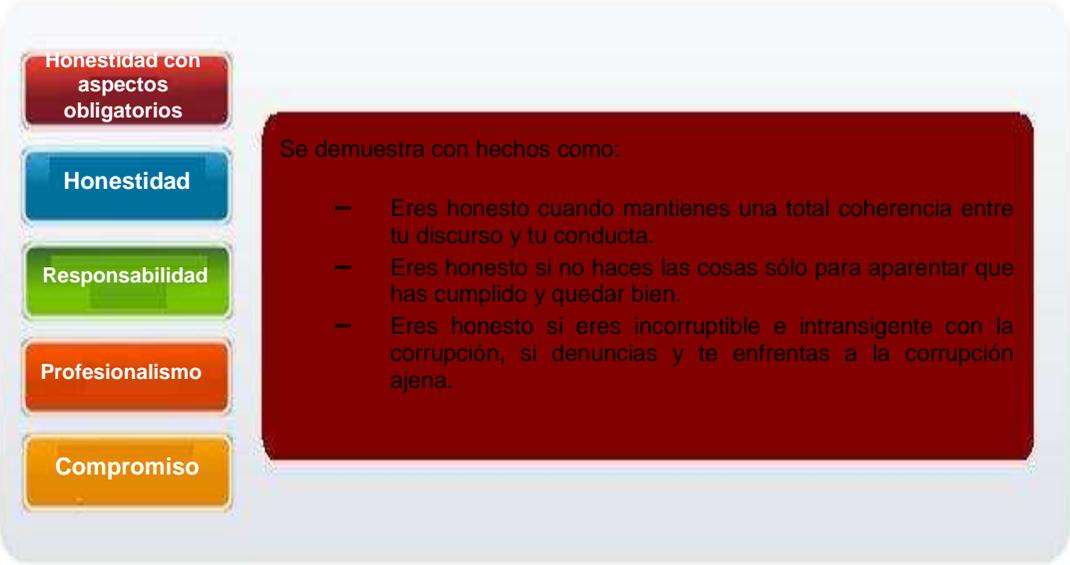
Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 35
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Qué debes saber?</p> <p>Un factor de apoyo al liderazgo y que gana automáticamente el respeto de los demás, es demostrar conocimiento y experiencia. Prepárate para demostrar en todo momento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amplio conocimiento de la normatividad y de la forma en que afecta. • Conocimientos en el campo específico de la empresa y experiencia en cómo llevar a empresas de ese campo al cumplimiento de la normatividad. <p>Da clic en cada número para conocer las cosas que debes conocer de la empresa.</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo.</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p>	

1. ¿Cuál es su giro, qué produce o qué servicio presta?
2. ¿Cuál es su tamaño, cuántos trabajadores tiene?
3. ¿Cuáles son sus dimensiones, qué instalaciones tiene?
4. ¿Cumple habitualmente con la norma?
5. ¿Cómo es su cultura organizacional?
6. ¿Cómo es su imagen ante la sociedad?

Módulo	Tema	Subtema	Identificador							
2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	2. Brindar Asesoría y ...	2.3 Liderazgo	Pantalla 36							
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>Durante tus visitas a la empresa puedes encontrarte con varios problemas.</p> <p>Da clic en cada problema para conocer las posibles soluciones.</p> <table border="1" data-bbox="280 625 1406 1082"> <thead> <tr> <th data-bbox="280 625 810 678">¿Qué problemas puedes tener?</th> <th data-bbox="810 625 1406 678">¿Cómo los puedes resolver?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="280 678 810 785">Falta de respeto por alguna de las partes.</td> <td data-bbox="810 678 1406 785">Deja en claro que, como Inspector del Trabajo, representas la autoridad.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="280 785 810 933">Alguna de las partes pretende arrebatarte el liderazgo para sacar provecho de la inspección y obtener ventajas sobre los demás.</td> <td data-bbox="810 785 1406 933">Ejerce tu liderazgo, basado en el conocimiento y experiencia.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="280 933 810 1082">Te ocultan información importante o te la proporcionan distorsionada para hacerte cometer errores.</td> <td data-bbox="810 933 1406 1082">No caigas en confrontaciones, la falta de respeto revela inconformidades, détéctalas y trabaja para resolverlas.</td> </tr> </tbody> </table>		¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?	Falta de respeto por alguna de las partes.	Deja en claro que, como Inspector del Trabajo, representas la autoridad.	Alguna de las partes pretende arrebatarte el liderazgo para sacar provecho de la inspección y obtener ventajas sobre los demás.	Ejerce tu liderazgo, basado en el conocimiento y experiencia.	Te ocultan información importante o te la proporcionan distorsionada para hacerte cometer errores.	No caigas en confrontaciones, la falta de respeto revela inconformidades, détéctalas y trabaja para resolverlas.	<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Tabla interactiva.</p>
¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?									
Falta de respeto por alguna de las partes.	Deja en claro que, como Inspector del Trabajo, representas la autoridad.									
Alguna de las partes pretende arrebatarte el liderazgo para sacar provecho de la inspección y obtener ventajas sobre los demás.	Ejerce tu liderazgo, basado en el conocimiento y experiencia.									
Te ocultan información importante o te la proporcionan distorsionada para hacerte cometer errores.	No caigas en confrontaciones, la falta de respeto revela inconformidades, détéctalas y trabaja para resolverlas.									
		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Tabla interactiva. La información de la tabla se encuentra en la página siguiente.</p>								

¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?
Falta de respeto por alguna de las partes.	<p>Deja en claro que, como Inspector del Trabajo, representas la autoridad.</p> <p>Ejerce tu liderazgo, basado en el conocimiento y experiencia.</p> <p>No caigas en confrontaciones, la falta de respeto revela inconformidades, detéctalas y trabaja para resolverlas.</p>
Alguna de las partes pretende arrebatarte el liderazgo para sacar provecho de la inspección y obtener ventajas sobre los demás.	<p>Deja en claro que como Inspector del Trabajo, representas la autoridad.</p> <p>Ejerce tu liderazgo, basado en el conocimiento y experiencia.</p> <p>Explica que la inspección debe ser un proceso objetivo e imparcial y muéstrate estricto en no dejar que una parte favorezca sus intereses y perjudique a la otra.</p>
Te ocultan información importante o te la proporcionan distorsionada para hacerte cometer errores.	<p>Demuestra con argumentos claros y precisos que la norma tiene como propósito impulsar empresas saludables, seguras y productivas.</p> <p>Explica, con ejemplos si lo crees conveniente, que es necesario contar con información completa y verídica.</p> <p>Recalca que la norma es una obligación y su cumplimiento está regulada por la ley.</p>

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 37
<p>Contenido en Pantalla</p>  <p>Reflexiona: ¿Qué es lo que nunca debes hacer?</p> <p>El liderazgo ético es fundamental para consolidar tu imagen de autoridad.</p> <p>Para conservarlo, existen algunas cosas que debes cuidar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No permitas que te manipulen, intimiden o presionen. • No permitas que alguna de las partes asuma el control del proceso. • Nunca trates a alguien de manera irrespetuosa, estás motivando que te traten igual. • No trates de confundir o engañar. Es la peor forma de perder la imagen de líder. 		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de audio. Música de ambientación.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto con música de ambientación que invita a la reflexión.</p> <p>manipulen Intervención con medios hábiles para obligar a una persona a cambiar su comportamiento o modo de pensar, con el fin de obtener beneficios de dicho cambio, aun a costa de la persona manipulada.</p>

Módulo	Tema	Subtema	Identificador
2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	2. Brindar Asesoría y ...	2.3 Liderazgo	Pantalla 38
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Cómo debe ser tu comportamiento?</p> <p>El liderazgo ético te permite influir positivamente en las personas que te rodean, a través del ejemplo y generando la certidumbre de que tus recomendaciones son valiosas para la gente y la empresa. El liderazgo ético tiene una vigorosa energía moral y se gana manteniendo un comportamiento basado en los siguientes aspectos.</p> <p>Da clic en cada pleca para conocerlos.</p> 		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Tabla interactiva.</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p>	

1. **Honestidad con aspectos obligatorios**

Se demuestra con hechos como:

- Eres honesto cuando mantienes una total coherencia entre tu discurso y tu conducta.
- Eres honesto si no haces las cosas sólo para aparentar que has cumplido y quedar bien.
- Eres honesto si eres incorruptible e intransigente con la corrupción, si denuncias y te enfrentas a la corrupción ajena.

2. **Honestidad**

Está relacionada con la autoestima, el sentido del decoro y de la dignidad personal. Es fuente de autoridad moral y de credibilidad y ambos factores son esenciales si pretendes ser un líder para las empresas en tu jurisdicción.

3. **Responsabilidad**

Es el hecho de asumir compromisos y cumplirlos, por respeto a sí mismo y hacia los demás. Se demuestra con hechos como:

- Cuando te comprometes o haces una promesa y cumples en tiempo y forma.
- Cuando das resultados tangibles en lugar de justificaciones y excusas.
- La confianza de la gente no es infinita y cada vez que tienes una conducta irresponsable, se va desgastando hasta que desaparece.

4. **Profesionalismo**

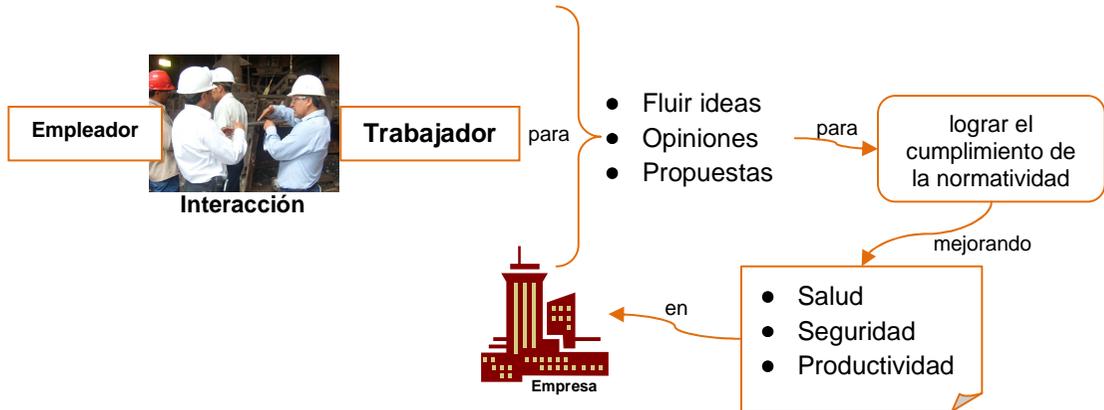
Es la capacidad para desempeñar un puesto, obtener los mejores resultados posibles y desarrollar un clima laboral positivo. Ser profesional requiere:

- Dominar los conocimientos, experiencias y destrezas de tus funciones.
- Ejercer tus funciones con honradez, entusiasmo, humildad, sentido de dignidad personal y sensibilidad hacia las necesidades y deseos de los demás.

5. **El Compromiso**

Nadie puede ejercer el liderazgo en ningún caso, si no está dispuesto a comprometerse y a dar lo mejor de sí mismo para obtener los mejores resultados. Existen tres premisas que debes aplicar continuamente:

- De nada vale que seas moralmente íntegro y tengas la mejor formación técnica, si no eres capaz de sentirte realmente comprometido con la salud, seguridad y productividad de una empresa.
- Si no eres el primero en comprometerte con lograr un objetivo, no puedes convencer ni motivar a nadie.
- El auténtico líder pone pasión en lo que hace y con esa actitud impulsa a los demás.

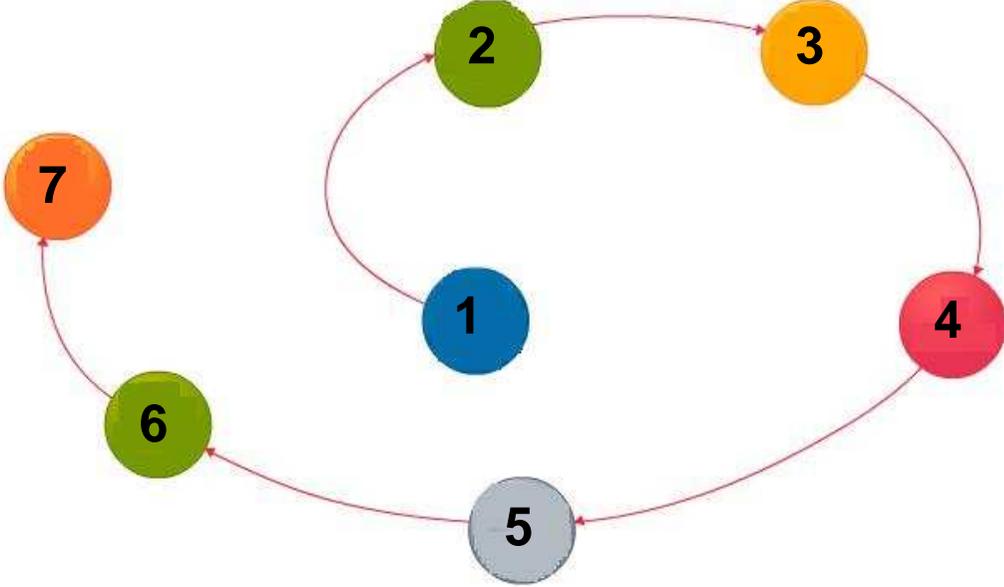
Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 39
<p>Contenido en Pantalla</p> <div data-bbox="271 424 1406 639">  <p>La segunda subcompetencia es: b) Mantener el control de la participación de los empleadores y trabajadores</p> </div> <p style="text-align: center;">Pero, ¿por qué es importante?</p> <p>Durante la visita de inspección y para asegurar el logro de resultados debe haber:</p> <div data-bbox="271 735 1375 1145">  <p>The diagram illustrates the process: An Empleador and Trabajador engage in Interacción. This interaction is para (for) Fluir ideas, Opiniones, and Propuestas, which leads para (for) lograr el cumplimiento de la normatividad. This process results in mejorando (improving) Salud, Seguridad, and Productividad within the Empresa.</p> </div>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Personaje. Ícono de audio. Ícono de atención</p>	
<div data-bbox="271 1169 1391 1299">  <p>Atención Tu función es favorecer que la interacción se realice de tal manera que todos los involucrados tengan una participación equitativa, sin preferencias para nadie.</p> </div>		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Personaje y texto. Texto. Esquema estático. Atención.</p>	

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 40
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Cómo lo haces?</p> <p>Tu papel como autoridad te coloca de manera automática en la posición de mediar entre el empleador y los trabajadores durante las interacciones propias de la inspección del trabajo.</p> <p>Aprovecha esta situación para lograr interacciones provechosas y que fortalezcan las relaciones dentro de la empresa. Algunas recomendaciones son:</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Esquema estático.</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema estático.</p>	

Módulo	Tema	Subtema	Identificador							
2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	2. Brindar Asesoría y ...	2.3 Liderazgo	Pantalla 41							
Contenido en Pantalla		Referencia y descripción de elementos multimedia								
<p>Durante tus visitas a la empresa puedes encontrarte con varios problemas.</p> <p>Da clic en cada problema para conocer las posibles soluciones.</p> <table border="1" data-bbox="277 620 1404 1075"> <thead> <tr> <th data-bbox="277 620 808 671">¿Qué problemas puedes tener?</th> <th data-bbox="808 620 1404 671">¿Cómo los puedes resolver?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="277 671 808 778">Que alguna de las partes pretenda asumir el liderazgo.</td> <td data-bbox="808 671 1404 778">Reitera las funciones y límites de cada una de las partes.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 778 808 938">Permitir que se inhiba la participación de alguna de las partes.</td> <td data-bbox="808 778 1404 938">Explica la conveniencia de que la interacción se controle de manera imparcial. Recalca tu posición de autoridad.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 938 808 1075">Permitir que se ausente alguna de las partes.</td> <td data-bbox="808 938 1404 1075"></td> </tr> </tbody> </table>		¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?	Que alguna de las partes pretenda asumir el liderazgo.	Reitera las funciones y límites de cada una de las partes.	Permitir que se inhiba la participación de alguna de las partes.	Explica la conveniencia de que la interacción se controle de manera imparcial. Recalca tu posición de autoridad.	Permitir que se ausente alguna de las partes.		 <p>Ícono de interactividad. Tabla interactiva.</p>
¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?									
Que alguna de las partes pretenda asumir el liderazgo.	Reitera las funciones y límites de cada una de las partes.									
Permitir que se inhiba la participación de alguna de las partes.	Explica la conveniencia de que la interacción se controle de manera imparcial. Recalca tu posición de autoridad.									
Permitir que se ausente alguna de las partes.										
		Eventos en Pantalla								
		<p>Texto. Tabla interactiva. La información de la tabla se encuentra en la página siguiente.</p>								

¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?
Que alguna de las partes pretenda asumir el liderazgo.	<p>Reitera las funciones y límites de cada una de las partes.</p> <p>Explica la conveniencia de que la interacción se controle de manera imparcial,</p> <p>Recalca tu posición de autoridad.</p>
Permitir que se inhíba la participación de alguna de las partes.	<p>Modera la discusión permitiendo que las partes se expresan igualmente.</p> <p>Recuerda que las ventajas de cumplir la normatividad son para toda la empresa.</p> <p>Explica la importancia de la participación activa y total de todas las partes.</p>
Permitir que se ausente alguna de las partes.	<p>Recuerda que las ventajas de cumplir la normatividad son para toda la empresa.</p> <p>Explica la importancia de la participación activa y total de todas las partes.</p> <p>Solicita la presencia de todos los involucrados durante el desahogo de la visita de inspección.</p>

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 42
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Qué es lo que nunca debes hacer?</p>  <p>La finalidad de las interacciones que se realizan con empleadores y trabajadores durante la visita de inspección, es compartir la información y buscar los acuerdos y compromisos pertinentes para lograr que el centro de trabajo sea un ambiente saludable, seguro y productivo.</p> <p>Existen algunas cosas que debes evitar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Permitir que todos hablen a la vez. Censurar la participación de alguna de las partes. Dejar que las partes manipulen la participación durante la visita de inspección. Permitir la falta de participación por la ausencia de alguna de las partes. 		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Foto.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Foto con texto.</p>

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 43
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Cómo debe ser tu comportamiento?</p> <p>Tu intervención debe estar orientada a controlar la participación a la gente de la empresa, para trabajar juntos en la consecución de objetivos de beneficio mutuo, existe un proceso de siete pasos que puede aplicar.</p> <p>Da clic en cada paso para conocer más.</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo.</p>	
		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p>	

1. **Preparación**

Esta etapa se da antes de la reunión.

- Formula objetivos alineados con el cumplimiento de la normatividad.
- Define el tipo de participantes, procurando que los intereses de ambas partes estén equilibrados en cuanto a sus representantes.
- Prevé la agenda de trabajo de la reunión.

2. **La introducción**

- Asume el control de la interacción creando un ambiente de trabajo positivo y preparando a los participantes para el trabajo creativo.
- Explica cuáles son los objetivos previstos (no des por hecho que todos los asistentes los conocen de la misma forma).
- Facilita el contacto entre los participantes. Asegúrate que todos se conocen e identifican entre sí.
- Explica el método de trabajo y cerciórate que todos lo aceptan.
- Aclara que tu función es facilitar el proceso, ayudar a que la participación de todos sea equitativa y no se den desviaciones de la búsqueda del objetivo.

3. **Recolección de temas**

- Abre un espacio para preguntar por otros asuntos y objetivos que puedan enriquecer la interacción.
- Valora la importancia de los nuevos asuntos y objetivos que surjan en esta etapa, para evitar que se desvíen los fines originales de la interacción.

4. **Priorización**

Una vez identificados todos los asuntos que se van a tratar, se establece el orden en que tratarán.

- Se pueden priorizar por consenso total o por decisión de la mayoría.
- Los criterios que se pueden usar son:
 - ¿Cuál es el tema más urgente?
 - ¿Cuál es el tema que requiere el total de los presentes para lograr el consenso?
 - ¿Existe una secuencia lógica entre los temas?

5. Profundización

Este paso constituye la parte central de la interacción pues trata del análisis y desahogo de los asuntos a tratar.

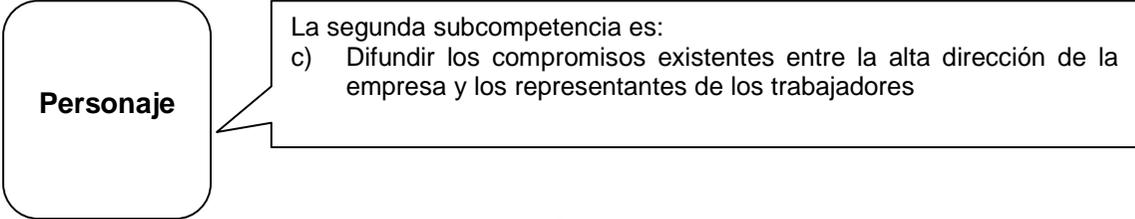
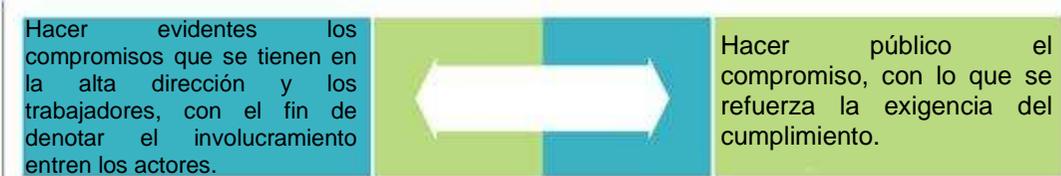
- Se trata cada uno de los asuntos, en el orden preestablecido.
- Se exponen posiciones opuestas y se intercambian argumentos.
- Esta etapa debe terminar con acuerdos para el logro de objetivos.

6. Definir acciones

Si en la etapa anterior se llegaron a acuerdos, en este momento se determinan planes de acción para realizarlos y para cada uno se nombran responsables y las fechas en que deben presentar resultados.

7. Conclusión y evaluación

- Cierra la interacción de manera agradable y motiva la implementación de las medidas tomadas.
- Asegúrate que no quedó ningún asunto pendiente o a medias, para no ocasionar frustración entre algunos participantes.
- Realiza de manera rápida una retrospectiva y evaluación de la forma en que se trabajó,
- Si resulta pertinente, fija la fecha, los contenidos y las responsabilidades para una próxima interacción.
- Despide a los participantes en forma positiva, agradeciendo la participación de los asistentes, etc.

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 44
<p>Contenido en Pantalla</p>  <p style="text-align: center;">Pero, ¿por qué es importante?</p> <p>Una vez establecidos los acuerdos y compromisos entre empleadores y trabajadores para trabajar colaborativamente en la salud y seguridad del centro de trabajo, debes pugnar para que se hagan del conocimiento de todo el personal de la empresa, considerando a los sindicalizados y a los empleados de confianza, pensando en dos objetivos.</p> 		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Personaje. Ícono de audio. Ícono de atención</p>	
 <p>Atención</p> <p>La difusión del trabajo puede ser un elemento importante para fortalecer la imagen de la empresa ante clientes y proveedores, ya que de esta forma se pueden apreciar mejor los productos o servicios ofrecidos.</p>		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Personaje y texto. Texto. Esquema estático. Atención.</p>	

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 45
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Cómo lo haces?</p> <p>Recuerda que no puedes asumir compromisos formales de trabajo con la empresa, y que tu participación se limita a hacer recomendaciones y proponer opciones de acción.</p> <p>En este caso en particular, debes ser muy persuasivo para convencer a la gente de la empresa de la conveniencia de difundir los acuerdos y compromisos logrados.</p> <p>Para esto, considera los siguientes puntos:</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo.</p>	
<p>Da clic en cada lado para conocerlos.</p>  <p>Identifica</p> <p>Identifica los puntos más valiosos de acuerdos y compromisos.</p>		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p>	

1. Identifica los puntos más valiosos de acuerdos y compromisos.
2. Identifica las posibilidades reales de la empresa para una campaña de difusión.
3. Identifica los beneficios que pueden obtener de dicha campaña, tanto el empleador como los trabajadores.
4. Identifica los canales de comunicación más adecuados.
5. Prepara por lo menos dos propuestas, basándote en puntos valiosos, posibilidades, beneficios y canales que identificaste.

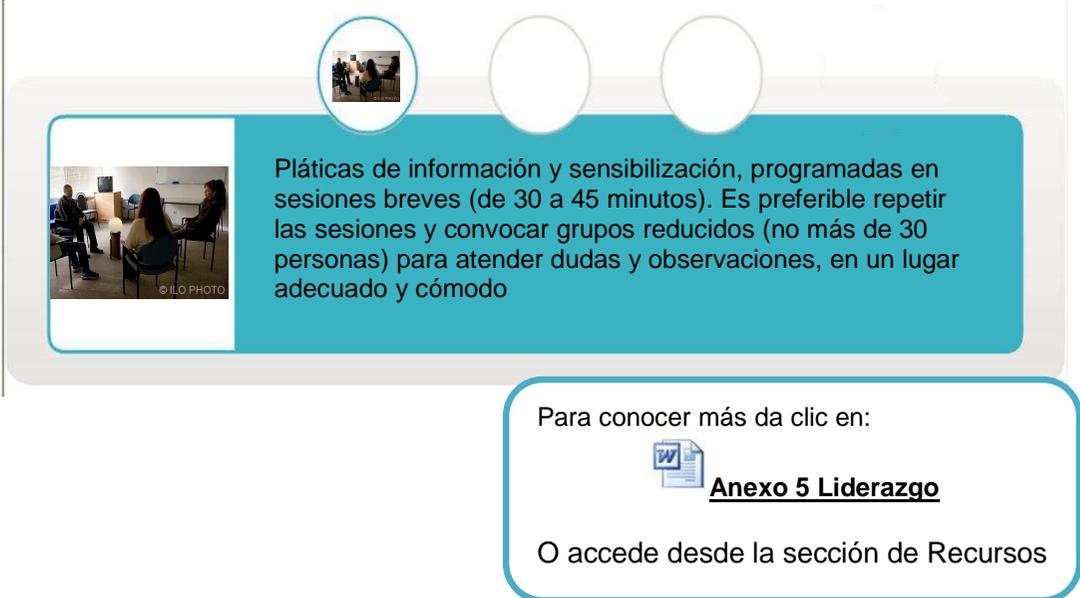
Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 46					
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Qué debes saber?</p> <p>Algunas empresas tienen bien desarrollados sus procesos de comunicación organizacional, lo que favorece este proceso de difusión. Otras pueden tener métodos incipientes y el resto carece de estos mecanismos. En todos los casos, busca información acerca de:</p> <ul style="list-style-type: none"> La estructura organizacional de la empresa (de manera general). Su capacidad de comunicación organizacional. Las relaciones entre el empleador y trabajadores. Las políticas y objetivos de la empresa. <p>Durante tus visitas a la empresa puedes encontrarte con varios problemas.</p> <p>Da clic en cada problema para conocer las posibles soluciones.</p> <table border="1" data-bbox="277 882 1404 1190"> <thead> <tr> <th data-bbox="277 882 808 935">¿Qué problemas puedes tener?</th> <th data-bbox="808 882 1404 935">¿Cómo los puedes resolver?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="277 935 808 1042">El empleador o los trabajadores no aceptan difundir sus acuerdos y compromisos.</td> <td data-bbox="808 935 1404 1042">Describe las ventajas de fortalecer la comunicación interna.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 1042 808 1190"></td> <td data-bbox="808 1042 1404 1190">Explica la forma en que el personal se motiva al conocer los compromisos para mejorar su salud y seguridad en el trabajo.</td> </tr> </tbody> </table>		¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?	El empleador o los trabajadores no aceptan difundir sus acuerdos y compromisos.	Describe las ventajas de fortalecer la comunicación interna.		Explica la forma en que el personal se motiva al conocer los compromisos para mejorar su salud y seguridad en el trabajo.	<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Tabla interactiva.</p> <p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Tabla interactiva. La información de la tabla se encuentra en la página siguiente.</p> <p>comunicación organizacional Conjunto de recursos, procedimientos, acciones y valores que una organización utiliza para mantener un intercambio constante de información entre sus miembros.</p> <p>incipientes Lo que apenas está empezando, reciente, que tiene poca existencia.</p>
¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?							
El empleador o los trabajadores no aceptan difundir sus acuerdos y compromisos.	Describe las ventajas de fortalecer la comunicación interna.							
	Explica la forma en que el personal se motiva al conocer los compromisos para mejorar su salud y seguridad en el trabajo.							

¿Qué problemas puedes tener?	¿Cómo los puedes resolver?
El empleador o los trabajadores no aceptan difundir sus acuerdos y compromisos.	Describe las ventajas de fortalecer la comunicación interna. Explica la forma en que el personal se motiva al conocer los compromisos para mejorar su salud y seguridad en el trabajo.
Alguna de la partes quiere sacar ventaja de esta comunicación (por ejemplo, exhibirse como los únicos responsables de la mejoría de la empresa).	Recuerda que las ventajas de cumplir la normatividad son para toda la empresa. Explica la importancia de la participación equitativa de todas las partes. Recalca que los objetivos se alcanzaron gracias al trabajo en común.

Módulo	Tema	Subtema	Identificador
2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	2. Brindar Asesoría y ...	2.3 Liderazgo	Pantalla 47
<p>Contenido en Pantalla</p>  		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de audio. Música de ambientación.</p> <hr/> <p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto con música de ambientación que invita a la reflexión.</p>	

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 48
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¿Cómo debe ser tu comportamiento?</p> <p>Las actividades que tienen el propósito de difundir acuerdos y compromisos pueden considerarse como opcionales y de poca importancia. Sin embargo, mientras más conozca el personal de la empresa acerca de los esfuerzos para lograr un ambiente de trabajo saludable y seguro, mayor es su motivación para involucrarse en ellos.</p> <p>Las actividades de difusión dependen de tres factores propios de cada empresa, da clic en cada flecha para conocer más.</p> <div data-bbox="309 815 1352 1075" style="border: 1px solid gray; padding: 10px; margin-top: 20px;">  <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 10px;"> <p>El grado de interés del empleador y los trabajadores, que puede ser mínimo (cumplir por cumplir) o total (poner todo de su parte para una difusión interna y externa exhaustiva).</p> </div> </div>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p>

1. El grado de interés del empleador y los trabajadores, que puede ser mínimo (cumplir por cumplir) o total (poner todo de su parte para una difusión interna y externa exhaustiva).
2. El involucramiento del empleador y/o los dirigentes de los trabajadores, se refiere a si la difusión la coordina directamente una autoridad en la empresa o la delega a niveles secundarios.
3. Los recursos disponibles, en cuanto a tiempo, materiales y dinero.

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 49
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>De acuerdo al nivel de los factores de difusión anteriores, puedes proponer varias opciones.</p> <p>Da clic en cada lado para conocerlas.</p>  <p>Pláticas de información y sensibilización, programadas en sesiones breves (de 30 a 45 minutos). Es preferible repetir las sesiones y convocar grupos reducidos (no más de 30 personas) para atender dudas y observaciones, en un lugar adecuado y cómodo</p> <p>Para conocer más da clic en:  <u>Anexo 5 Liderazgo</u></p> <p>O accede desde la sección de Recursos</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Esquema interactivo con fotos.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Esquema interactivo. La información del esquema se encuentra en la página siguiente.</p>

- **Pláticas**

Pláticas de información y sensibilización, programadas en sesiones breves (de 30 a 45 minutos). Es preferible repetir las sesiones y convocar grupos reducidos (no más de 30 personas) para atender dudas y observaciones, en un lugar adecuado y cómodo.



- **Volantes o folletos**

Es una forma efectiva puesto que el material puede llegar fuera de la empresa, al hogar de los trabajadores, así como con los proveedores y clientes. Hay que cuidar mucho que el contenido sea atractivo y fácil de leer, de preferencia con colores llamativos e imágenes. Nunca permitas que se saquen fotocopias de las minutas, acuerdos y actas, pues lo más seguro es que casi nadie va a leerlo.



- **Carteles**

Muy adecuados si en la empresa se utilizan tableros para anuncios. Igual que en el caso anterior, debe ser atractivo y sencillo de leer, con un diseño llamativo. No es recomendable pegar en los tableros fotocopias de las minutas, acuerdos y actas que pocos van a notar y menos aun van a leer completo.

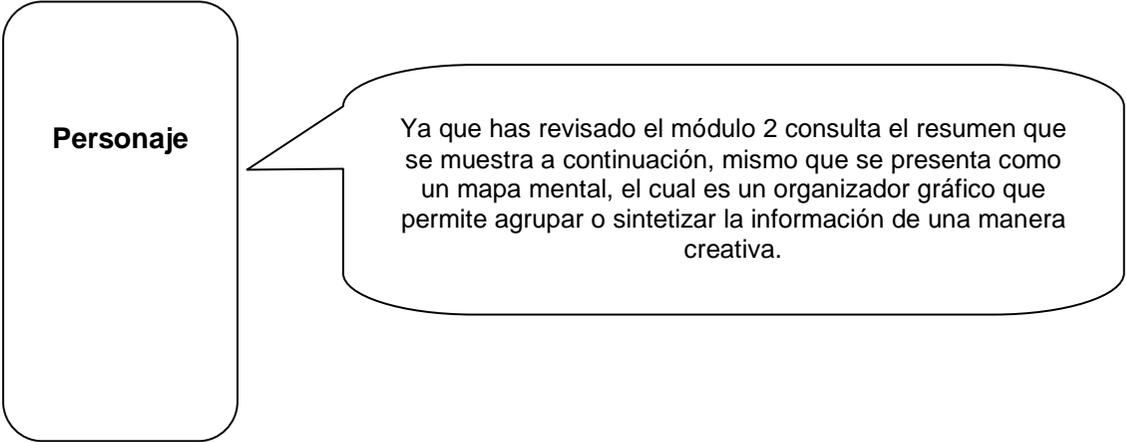


- **Otras**

Una empresa con interés en exhibir sus esfuerzos por cumplir con la normatividad y crear un ambiente de trabajo saludable, seguro y productivo, seguramente optará por dos o más formas de difundirlos.



Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema 2. Brindar Asesoría y ...	Subtema 2.3 Liderazgo	Identificador Pantalla 50
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>Ejercicio</p> <p>Instrucciones: Encuentra en la sopa de letras algunos conceptos trabajados durante el estudio del módulo. Primero da clic en el número, posteriormente busca la palabra en la sopa de letras y por último da clic en la primera y última letra de la palabra localizada.</p> <div data-bbox="286 582 716 981" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>T I A U D I T O R I A L N E G N R S I B N U N I Ó W O T P D A X R E S B I B P L A N O S E S T X C C U R C S L A L M D L A I C E T C U T T R O I U N H S A U T U H A M S L C A P S E T N R I A T A O L S X I E I S O J A V R I N F O R M E F O S E A C N A N S E I W R R S O B J E M E J O R A Y</p> </div> <ol style="list-style-type: none"> 1. La _____ es fundamental para que el Inspector del Trabajo inspire a la empresa a realizar un esfuerzo extra. (10 letras) Motivación 2. La _____ ayuda a resolver los conflictos y desacuerdos que dañan la relaciones entre personas. (8 letras) Sinergia 3. Como Inspector del Trabajo debes ejercer _____ para crear imagen de experiencia, conocimientos y honestidad. (9 letras) Liderazgo 4. Como inspector del trabajo tienes el perfil ideal para brindar _____ y orientación a las empresas. (8 letras) Asesoría 5. Como parte de la motivación debes resaltar las buenas _____ de los empleadores y trabajadores. (9 letras) Prácticas 6. Se debe evitar fomentar _____ verbales durante un conflicto. (10 letras) Agresiones 7. El liderazgo está basado en sentimientos, _____ y objetivos compartidos. (7 letras) Valores. 8. En tus visitas de inspección debes difundir los _____ existentes entre la alta dirección y los representantes de los trabajadores. (11 letras) Compromisos. 		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Ejercicio interactivo (Sopa de letras).</p> <hr/> <p>Eventos en Pantalla</p> <p>Texto. Ejercicio interactivo.</p> <p>Retroalimentación: Correcto=✓ Incorrecto= ✘</p> <p>Repasa los temas para poder resolver el ejercicio.</p> <p style="text-align: right;">Reintentar</p>	

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema Resumen	Subtema	Identificador Pantalla 51
<p>Contenido en Pantalla</p> 		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p>  <p>Ícono de audio. Personaje.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Personaje y texto.</p>

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema Resumen	Subtema	Identificador Pantalla 52
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>Icono de resumen. Mapa mental. Ícono de imprimir.</p>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p>	
<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Mapa mental.</p> <p>Versión imprimible </p>			

Módulo	Tema	Subtema	Identificador
2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Evaluación de módulo		Pantalla 53
<p>Contenido en Pantalla</p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 100px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-right: 20px;"> <p>Personaje</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 300px;"> <p>A continuación se presenta la evaluación de módulo.</p> <p>Instrucciones: Responde a las siguientes preguntas, dando clic en la respuesta correcta.</p> </div> </div>		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>Ícono de audio. Personaje.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Personaje y texto.</p>

Módulo	Tema	Subtema	Identificador												
2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Evaluación de módulo		Pantalla 54												
Contenido en Pantalla															
<p>A través de la _____, el Inspector del Trabajo puede integrar sinérgicamente los recursos humanos de la empresa, coadyuvando para resolver desacuerdos y conflictos que dañan tanto la efectividad de los procesos como las relaciones entre las personas.</p>		 <p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Ícono de interactividad. Preguntas de opción múltiple.</p>													
<table border="1"> <tr><td colspan="2">OPCIONES</td></tr> <tr><td>a)</td><td>conciliación</td></tr> <tr><td>b)</td><td>motivación</td></tr> <tr><td>c)</td><td>planeación</td></tr> <tr><td>d)</td><td>tutoría</td></tr> <tr><td>RESPUESTA CORRECTA</td><td>A</td></tr> </table>			OPCIONES		a)	conciliación	b)	motivación	c)	planeación	d)	tutoría	RESPUESTA CORRECTA	A	
OPCIONES															
a)	conciliación														
b)	motivación														
c)	planeación														
d)	tutoría														
RESPUESTA CORRECTA	A														
<p>La capacidad de _____ es fundamental para que el Inspector del Trabajo pueda inspirar a la empresa para realizar el esfuerzo extra que les debe llevar a mejorar en salud y seguridad.</p>		<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Preguntas de opción múltiple de forma aleatoria.</p> <p>De los 44 reactivos que se presentan, aparecerán sólo 15 de manera aleatoria para el usuario.</p>													
<table border="1"> <tr><td colspan="2">OPCIONES</td></tr> <tr><td>a)</td><td>tutoría</td></tr> <tr><td>b)</td><td>negociación</td></tr> <tr><td>c)</td><td>motivación</td></tr> <tr><td>d)</td><td>manipulación</td></tr> <tr><td>RESPUESTA CORRECTA</td><td>C</td></tr> </table>			OPCIONES		a)	tutoría	b)	negociación	c)	motivación	d)	manipulación	RESPUESTA CORRECTA	C	
OPCIONES															
a)	tutoría														
b)	negociación														
c)	motivación														
d)	manipulación														
RESPUESTA CORRECTA	C														

El _____ es una competencia exigida para el Inspector del Trabajo, que si bien no ocupa un puesto dentro de la empresa y, por lo tanto, no tiene ninguna autoridad administrativa o jerárquica, debe crear una imagen de experiencia, conocimientos, honestidad y profesionalismo.	
OPCIONES	
a)	coaching
b)	liderazgo
c)	empoderamiento
d)	optimismo
RESPUESTA CORRECTA	B

¿Cómo puedes utilizar la motivación para enfrentar la apatía por parte del empleador y trabajadores hacia la inspección?	
OPCIONES	
a)	Describe el mejor de los escenarios posibles, inspira una visión y pídeles que hagan lo posible para compartirla contigo. Promueve la participación de todos y gestiona premios y estímulos a quienes demuestren mayor participación.
b)	Explica las ventajas del trabajo en equipo y de compartir tareas, obligaciones, responsabilidades y resultados. Promueve acciones colaborativas que sirvan para integrar equipos de alto desempeño.
c)	Exhórtalos a participar enfatizando en que los beneficiados o perjudicados son, tanto el empleador como los trabajadores. Utiliza mensajes inspiradores de lo que pueden ganar con un mejor y más productivo centro de trabajo.
d)	Invítalos a dar el esfuerzo extra para alcanzar metas y objetivos. Establece resultados retadores y promueve que usen técnicas de trabajo colaborativo para alcanzarlas.
RESPUESTA CORRECTA	C

Identifica cuál debe ser tu conducta en el caso de que, durante la visita de inspección, una de las partes (empleador o trabajadores) trata de hacer prevalecer sus intereses.	
OPCIONES	
a)	Ubícate como moderador y controla las intervenciones de cada parte. No permitas que nadie use la inspección para ganar posiciones a su favor.
b)	Reprime la participación de ambas partes. Aclara que tú eres el guía del proceso y que cualquier intervención debe ser autorizada por ti.
c)	Reconoce que los problemas de la empresa no son de tu incumbencia, permite que resuelvan sus querellas entre ellos.
d)	Suspende el proceso de la inspección, define los roles de cada una de las partes y exige que todos los participantes se apeguen a su desempeño.
RESPUESTA CORRECTA	A

La motivación requiere la identificación de un objetivo y de un estímulo que inspira a la persona para esforzarse en llegar a tal objetivo. En el caso de los trabajadores, relaciona el objetivo y el estímulo de la motivación con su descripción correspondiente.	
1. Objetivo. 2. Estímulo.	<p style="text-align: center;">Descripción</p> <p>a) Tener una empresa productiva y rentable</p> <p>b) Consolidar una empresa segura y saludable, grata para trabajar en ella.</p> <p>c) Conservar su salud, su integridad física y el bienestar de sus familias.</p>
OPCIONES	
a)	1a, 2b,
b)	1b, 2c,
c)	1c, 2a,
d)	1b, 2b.
RESPUESTA CORRECTA	B

La motivación requiere la identificación de un objetivo y de un estímulo que inspira a la persona para esforzarse en llegar a tal objetivo. En el caso del empleador, relaciona el objetivo y el estímulo de la motivación con su descripción correspondiente.

<ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivo 2. Estímulo 	<p style="text-align: center;">Descripción</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Ahorrar en pagos de multas por incumplimiento de la norma, indemnizaciones por accidentes o enfermedades y ausentismo por incapacidades. b) Conservar su salud, su integridad física y el bienestar de sus familias c) Tener una empresa productiva y rentable.
OPCIONES	
a)	1a, 2c
b)	1b, 2a.
c)	1c, 2a.
d)	1a, 2b
RESPUESTA CORRECTA	C

Para que un equipo de trabajo cumpla con sus expectativas, debe reunir cinco cualidades. Relaciona cada una de ellas con su descripción,

<ol style="list-style-type: none"> 1. Complementariedad. 2. Comunicación. 3. Confianza. 4. Compromiso. 5. Coordinación. 	<ol style="list-style-type: none"> a) El trabajo en equipo exige una comunicación eficiente entre todos sus miembros, para poder coordinar las distintas actuaciones individuales. b) Cada persona debe aceptar comprometerse a aportar lo mejor de sí mismo, a poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante. c) Para lograr buenos resultados el equipo debe actuar de forma organizada, y como parte de esta organización debe surgir de manera natural un líder que asuma la conducción del equipo. d) Para lograr que el equipo trabaje de manera colaborativa, se requiere la definición de un objetivo a lograr y un estímulo que impulse a trabajar por él. e) Cada quien confía en los conocimientos y habilidades de los demás, de tal manera que se puede concentrar plenamente en su cometido. Además, esta confianza lleva a darle más importancia al éxito del trabajo en equipo, que
--	--

	al propio lucimiento personal.
	f) Cada miembro domina un aspecto determinado de todo el trabajo. La unión de los conocimientos y habilidades de todos los participantes debe superar el nivel de dificultad de la tarea.
OPCIONES	
a)	1b, 2e, 3a, 4c, 5d
b)	1f, 2a, 3e, 4b, 5c
c)	1d, 2b, 3a, 4c, 5e
d)	1c, 2f, 3b, 4a, 5b
RESPUESTA CORRECTA	B

Una de las formas más eficientes y poderosas de motivación es reconocer el buen desempeño de las personas e inclusive ponerlo como ejemplo en situaciones posteriores. En las buenas prácticas de salud y seguridad en el trabajo, se requiere la intervención de los mismos trabajadores para generar _____, basándose en su conocimiento de las situaciones que se dan en el centro de trabajo.	
OPCIONES	
a)	quejas y sugerencias
b)	proyectos de inversión
c)	alternativas factibles
d)	acciones de mejora
RESPUESTA CORRECTA	D

Los empleadores también suelen aportar ideas y poner en ejecución prácticas que mejoran la salud y la seguridad de la empresa, atendiendo principalmente criterios de _____.	
OPCIONES	
a)	Rentabilidad.
b)	cumplimiento de la ley.
c)	deducibilidad de impuestos.
d)	Calidad.
RESPUESTA CORRECTA	A

Cada vez que realizas una visita de inspección, tienes la oportunidad de detectar procedimientos y métodos implementados de acuerdo a la experiencia de la misma gente de la empresa, que han dado resultado incrementando _____ en la empresa.

OPCIONES

- a) el aseguramiento de la calidad
- b) los niveles de salud y seguridad
- c) las estadísticas de rendimiento
- d) los puntos de concertación

RESPUESTA CORRECTA | B

Detectar las **buenas prácticas** surgidas en la empresa, te proporciona un valioso recurso motivacional, que puedes usar para promover que surja _____ de búsqueda y aplicación de buenas prácticas en materia de salud y seguridad.

OPCIONES

- a) una cultura organizacional
- b) un conjunto de hábitos personales
- c) un reglamento interno
- d) un plan estratégico

RESPUESTA CORRECTA | A

Detectar **buenas prácticas** en salud y seguridad, surgidas en la empresa, te proporciona un valioso recurso motivacional, que puedes usar para fomentar _____ entre los trabajadores, que sienten suya una empresa que reconoce y acepta sus esfuerzos por mejorar el ambiente de trabajo.

OPCIONES

- a) una cultura organizacional
- b) políticas y procedimientos
- c) buenos hábitos personales
- d) el sentido de pertenencia

RESPUESTA CORRECTA | D

¿Qué harías si descubres en una empresa que el empleador no da a conocer las buenas prácticas?

OPCIONES

- a) Evitas involucrarte en un conflicto y permites que el empleador tome sus decisiones.
- b) Convinces de la importancia de la cultura de las buenas prácticas en la empresa y generas confianza en que es un recurso para mejorar integralmente la empresa.
- c) Investigas las causas de las negativas del empleador y la confrontas con los intereses de los trabajadores.

d)	Investigas las causas de las negativas del empleador y las consignas en el acta correspondiente de la inspección.
RESPUESTA CORRECTA	B

Durante la visita de inspección detectas que en la empresa existe recelo para darte a conocer sus buenas prácticas por temor de que las divulgues y lleguen a conocimiento de otras empresas. ¿Cómo debes proceder?

OPCIONES	
a)	Demuestra que eres una persona responsable y confiable, que eres respetuoso de la confidencialidad de cada empresa.
b)	Identifica a la persona o personas responsables y trata de convencerlos con muestras de atención especial.
c)	Investiga las razones del recelo y regístralas en el acta de la inspección para que queden a modo de antecedentes.
d)	Explica que representas una autoridad a nivel federal o estatal y que por lo mismo eres una persona que puede tener acceso a información confidencial.
RESPUESTA CORRECTA	A

Demuestra que eres profesional y respetuoso de _____. Jamás divulgues en otras empresas una buena práctica sin pleno consentimiento de la empresa propietaria.

OPCIONES	
a)	las políticas y procedimientos
b)	los métodos de operación
c)	los secretos institucionales
d)	los sistemas de gestión
RESPUESTA CORRECTA	C

Para que un procedimiento de la empresa se considere una buena práctica, debe cumplir con cinco requisitos. Relaciona cada uno con su descripción.

Requisito.	Descripción.
1. Solucionar un problema.	a) Para poder transferirlo y utilizarlo en situaciones diferentes
2. Aportar resultados.	b) Con eficacia para objetivos esperados y efectividad en el momento de dar los mejores resultados con los recursos exactos.
3. Ser innovador.	c) De manera que sus resultados pagan sus costos operativos y aporten utilidades a la empresa.
4. Ser replicable.	d) Para involucrar a una gran cantidad de personas dentro de la empresa.
5. Ser sustentable.	

	<p>e) Debe tener como origen la urgencia de satisfacer una necesidad de la empresa.</p> <p>f) Lograr cambios positivos con formas y estilos diferentes de trabajo.</p>
--	--

OPCIONES

a)	1b, 2c, 3a, 4e, 5f
b)	1e, 2b, 3f, 4a, 5c
c)	1a, 2c, 3e, 4b, 5d
d)	1f, 2c, 3a, 4d, 5b
RESPUESTA CORRECTA	B

La visita de inspección debe ser _____ para la empresa, no puedes permitir que se convierta en fuente de conflictos, si es que al momento de tratar algún tema de salud y seguridad se disparan los desacuerdos entre empleador y trabajadores.

OPCIONES

a)	una oportunidad de generar nuevos productos
b)	una alternativa para copiar las buenas prácticas de la competencia
c)	un factor de mejora
d)	un proceso transparente
RESPUESTA CORRECTA	C

Como Inspector del Trabajo tienes la posición y la autoridad moral para fungir como _____ entre las partes, en caso de surgir algún conflicto relacionado con la salud y seguridad del centro de trabajo, y contribuir a mantener un buen clima organizacional en la empresa.

OPCIONES

a)	intermediario
b)	árbitro
c)	gestor
d)	perito
RESPUESTA CORRECTA	A

Al momento de intervenir en el manejo de un conflicto, debes buscar un acuerdo en común con el que se beneficien ambas partes, considerando que el cumplimiento de la normatividad tiene como propósito fundamental _____.

OPCIONES

a)	favorecer la rentabilidad en beneficio del empleador.
b)	mejorar integralmente la empresa

c)	vigilar los intereses de los trabajadores
d)	someter la empresa al cumplimiento de la ley
RESPUESTA CORRECTA	B

Cuando intervengas entre dos partes en desacuerdo, es importante recopilar información suficiente puesto que la solución de un conflicto es tan eficiente _____.	
OPCIONES	
a)	como todo lo que te pueda decir el empleador.
b)	como lo que investigues de las necesidades de los trabajadores.
c)	como lo que puedas investigar de los antecedentes de la empresa.
d)	como el conocimiento que tengas del mismo.
RESPUESTA CORRECTA	D

En el caso de verte mediando en un conflicto evalúa los hechos y los argumentos de cada parte con respecto a lo establecido en la legislación. Tu obligación es hacer cumplir las disposiciones oficiales, el _____, es tu mejor referencia para proponer soluciones al desacuerdo.	
OPCIONES	
a)	cumplimiento de la norma
b)	reglamento interno de la empresa
c)	manual de políticas y procedimientos
d)	criterio personal que te da la experiencia
RESPUESTA CORRECTA	A

¿Qué puedes hacer cuando una o ambas de las partes en un conflicto se niegan a llegar a un acuerdo?	
OPCIONES	
a)	Insiste en la urgencia de un acuerdo, invítalos a que sigan discutiendo y posteriormente te hagan llegar las conclusiones.
b)	Evita llegar a una crisis, suspende las negociaciones y posteriormente trata el asunto con el empleador.
c)	Aprovecha tus relaciones con ambas partes, suspende las negociaciones y posteriormente trata con cada quién lo que le corresponde.
d)	Explica que es mejor buscar soluciones dentro de la misma empresa y no tener que recurrir a otras instancias.
RESPUESTA CORRECTA	D

La conducta es fundamental para que tu intervención en un conflicto resulte productiva. Relaciona las actitudes que debes demostrar con sus respectivas descripciones.

Actitudes	Descripción
1. Respeto. 2. Objetividad. 3. Empatía.	a) Demuestra con actitudes y palabras, que comprendes los intereses de ambas partes y su derecho de exigirlos. No menosprecies a nadie y evita los prejuicios. b) No tomes partido por nadie, remarca que el interés de todos debe ser mejorar la salud, seguridad y productividad de la empresa, para el bienestar colectivo. c) Debes ser el primero en confiar en llegar a solucionar el conflicto con los máximos beneficios, demuestra que tienes confianza en el interés del empleador y los trabajadores en lograr lo mejor para la empresa. d) Los participantes en un conflicto por lo regular están exaltados y molestos. Cuida que tus palabras y actitudes demuestren respeto a las personas y situaciones, para no ocasionar fricciones que agraven la situación.

OPCIONES	
a)	1b, 2c, 3d
b)	1c, 2a, 3b
c)	1d, 2b, 3a
d)	1d, 2a, 3c
RESPUESTA CORRECTA	C

Para que tu intervención en un conflicto resulte de provecho, tu conducta es fundamental. Relaciona las actitudes que debes demostrar con sus respectivas descripciones.

Actitudes	Descripción
1. Cordialidad. 2. Optimismo. 3. Entusiasmo.	a) Debes ser el primero en confiar en llegar a solucionar el conflicto con los máximos beneficios, demuestra que tienes confianza en el interés del empleador y los trabajadores en lograr lo mejor para la empresa. b) Fomenta con tu ejemplo un ambiente amable que se preste al intercambio de ideas y opiniones, sin embargo, no llegues a las bromas o exageres en crear un ambiente ligero. c) Motiva e impulsa a buscar soluciones creativas, erradica el fatalismo, si las negociaciones se dificultan, propón opciones para no caer en bloqueos definitivos. d) Cada miembro domina un aspecto determinado de todo el trabajo. La

	unión de los conocimientos y habilidades de todos los participantes debe superar el nivel de dificultad de la tarea
OPCIONES	
a)	1b, 2a, 3c
b)	1c, 2b, 3d
c)	1d, 2a, 3b
d)	1d, 2c, 3a
RESPUESTA CORRECTA	A

La _____ es una forma de resolver conflictos con la ayuda de una tercera persona imparcial cuyo interés es satisfacer las necesidades de las partes en disputa, regulando el proceso de comunicación y conduciéndolo, si es posible, para llegar a una solución en la que todos ganen o, al menos, queden satisfechos.	
OPCIONES	
a)	concertación
b)	mediación
c)	manipulación
d)	persuasión.
RESPUESTA CORRECTA	B

La mediación es voluntaria, pues requiere que ambas partes estén dispuestas al diálogo y a buscar soluciones. Para que la mediación cumpla con sus objetivos, los involucrados deben seguir y respetar seis pasos. Relaciona tres de ellos con sus descripciones.	
Pasos para la mediación	Descripción.
1. Poner las reglas del juego.	a) Con el conocimiento completo de los antecedentes y deseos de cada parte, se pueden identificar los nudos conflictivos, los puntos de coincidencia y los de divergencia. Se trata de establecer una plataforma común sobre los temas más importantes que han de ser solucionados.
2. Compartir información	b) Demuestra tu capacidad y autoridad para intervenir en el proceso y aclara las normas a seguir en la mediación. En esta etapa debes asegurarte que ambas partes están dispuestas a la mediación, si detectas resistencia en una o ambas, tal vez sea oportuno suspender el proceso y buscar otra forma de solucionar el conflicto.
3. Plantear objetivos.	c) Descubrir qué quiere obtener cada una de las partes y cuáles son las

	razones y propósitos de su exigencia. d) Ambas partes exponen y comparten toda la información que cada cual tiene acerca del asunto en desacuerdo. No se trata de discutir o rebatir, cada participante debe dar su versión en completa libertad.
OPCIONES	
a)	1b, 2d, 3c
b)	1b, 2a, 3d
c)	1c, 2d, 3b
d)	1c, 2b, 3a
RESPUESTA CORRECTA	A

La mediación es voluntaria, pues requiere que ambas partes estén dispuestas al diálogo y a buscar soluciones. Para que la mediación cumpla con sus objetivos, los involucrados deben seguir y respetar seis pasos. Relaciona tres de ellos con sus descripciones.	
Pasos para la mediación	Descripción.
1. Aclarar el problema	a) Momento de entablar un diálogo dedicado a la búsqueda creativa de soluciones y a la evaluación de las mismas por las partes.
2. Propuestas de soluciones.	b) Muchos conflictos tienen su origen en que las partes manejan información incompleta, se trata de que ambas partes expongan toda la información que cada cual tiene.
3. Acuerdos y compromisos.	c) Identificar los nudos conflictivos, los puntos de coincidencia y los de divergencia. Se trata de establecer una plataforma común sobre los temas más importantes que han de ser solucionados.
	d) Momento de consolidar las soluciones, mediante la elaboración de documentos que formalicen lo que cada parte va a ganar, lo que vaya a ceder y sus compromisos para cumplir lo acordado.
OPCIONES	
a)	1a, 2b, 3d
b)	1b, 2c, 3a
c)	1c, 2a, 3d
d)	1d, 2c, 3b
RESPUESTA CORRECTA	C

El _____ es una forma de solucionar conflictos en donde se recurre a una autoridad que tiene la responsabilidad de emitir el veredicto final. Es recomendable en cuestiones técnicas, en otras situaciones, donde intervienen menos aspectos técnicos pero hay más necesidades y expectativas humanas; siempre es conveniente abogar por la mediación.

OPCIONES

- | | |
|----|-----------------|
| a) | dictamen |
| b) | arbitraje |
| c) | juicio de valor |
| d) | litigio |

RESPUESTA CORRECTA | B

El proceso de arbitraje requiere de cinco pasos para resultar de utilidad. Relaciona los pasos con su descripción:

Pasos del Arbitraje	Descripción
1. Poner las reglas del juego.	a) Las partes exponen sus razones y argumentos, la función del árbitro es recopilarla y, si es necesario, recurrir a otras fuentes o a la observación directa para verificarla.
2. Recabar información.	b) El árbitro define las normas a seguir durante el proceso y exige a las partes aceptarlas para seguir adelante.
3. Analizar la información.	c) El árbitro explica el resultado del análisis de la información y la resolución al conflicto.
4. Emitir la resolución.	d) Momento de entablar un diálogo dedicado a la búsqueda creativa de soluciones y a la evaluación de las mismas por las partes.
5. Acuerdos y compromisos.	e) Elaboración de documentos que formalicen la aceptación de la resolución por las partes involucradas y sus compromisos para cumplir lo acordado.
	f) Es un trabajo que el árbitro realiza sin la participación de los involucrados en el conflicto. Puede solicitar el apoyo de otros expertos.

OPCIONES

- | | |
|----|--------------------|
| a) | 1b, 2a, 3f, 4c, 5e |
| b) | 1a, 2c, 3b, 4e, 5d |
| c) | 1c, 2a, 3f, 4d, 5b |
| d) | 1d, 2b, 3d, 4f, 5c |

RESPUESTA CORRECTA	A
--------------------	---

La actuación de un Inspector del Trabajo en de una visita debe darse en un ambiente que, al mismo tiempo que genere respeto mutuo, permita un flujo de confianza y credibilidad que facilite el logro de los objetivos deseados. Esta combinación de respeto y confianza se puede obtener si eres capaz de ejercer _____ durante tu intervención entre la gente de la empresa.

OPCIONES

- | | |
|----|-----------------------|
| a) | autoridad y control |
| b) | el liderazgo |
| c) | empatía y cordialidad |
| d) | comunicación asertiva |

RESPUESTA CORRECTA	B
--------------------	---

_____ es aquel cuyo accionar está pautado por la honestidad, la responsabilidad, el profesionalismo y el compromiso, cuyo valor fundamental es el respeto a vida y a la dignidad del ser humano, lo cual empata con tu responsabilidad de velar por la salud y seguridad en los centros de trabajo.

OPCIONES

- | | |
|----|--------------------------|
| a) | El liderazgo situacional |
| b) | El liderazgo funcional |
| c) | El liderazgo dimensional |
| d) | El liderazgo ético |

RESPUESTA CORRECTA	D
--------------------	---

Cuando ejerces el liderazgo sin tener una base de autoridad administrativa o jerárquica, corres el riesgo de toparte con gente inconforme que manifieste su descontento con faltas de respeto hacia tu persona. ¿Cómo debe ser tu comportamiento?

OPCIONES

- | | |
|----|---|
| a) | Evita confrontaciones, la falta de respeto revela inconformidades, detéctalas y trabaja para resolverlas. |
| b) | No caigas en confrontaciones, deja que expresen su descontento y aprovecha sus argumentos para delegar el liderazgo. |
| c) | Remarca que eres una autoridad federal o estatal y exige que se respete tu derecho a dirigir los procesos de la inspección del trabajo. |
| d) | Permite que se desahoguen las inconformidades, somete a decisión de la mayoría los pasos a seguir para dirigir los procesos de la inspección. |

RESPUESTA CORRECTA	A
--------------------	---

Si detectas que alguna de las partes pretende arrebatarte el liderazgo para sacar provecho de la inspección y obtener ventajas sobre los demás, ¿cuál debe ser tu reacción?	
OPCIONES	
a)	Suspende las actividades y no permitas que se continúe hasta que la persona o personas que pretenden obtener ventaja rectifiquen su conducta.
b)	Analiza los argumentos y si los consideras válidos, apoya las demandas de quienes pretenden obtener ventaja.
c)	Explica que la inspección debe ser un proceso imparcial y muéstrate estricto en no dejar que una parte favorezca sus intereses y perjudique a la otra.
d)	Analiza los argumentos y si los consideras válidos, apoya las demandas de quienes pretenden obtener ventaja.
RESPUESTA CORRECTA	C

¿Qué es lo más recomendable si descubres que te ocultan información importante o te la proporcionan distorsionada para provocar que cometas errores?	
OPCIONES	
a)	Interrumpe las actividades y solicita la intervención de un funcionario de la empresa con autoridad superior y que garantice que vas a recibir información verídica y completa.
b)	Interrumpe las actividades y ejerce tu autoridad como funcionario público para exigir la entrega de la información completa y verídica so pena de recibir multas o sanciones.
c)	No caigas en provocaciones para originar un conflicto y trata de aprovechar la información disponible de la mejor manera posible.
d)	Demuestra que la norma tiene como propósito impulsar empresas saludables, seguras y productivas y explica por qué es necesario contar con información completa y verídica.
RESPUESTA CORRECTA	D

El liderazgo ético te permite influir positivamente en las personas que te rodean, a través del ejemplo y generando la certidumbre de que tus recomendaciones son valiosas para la gente y la empresa. El liderazgo ético tiene una vigorosa energía moral y se gana manteniendo un comportamiento basado en cuatro atributos. Relaciona cada uno con su descripción.	
Atributos 1. Honestidad 2. Responsabilidad. 3. Profesionalismo 4. Compromiso	a) Consiste en ser incorruptible e intransigente con la corrupción. Está relacionada con la autoestima, el sentido del decoro y la dignidad personal. Es fuente de autoridad moral y de credibilidad b) Es reconocer el buen desempeño de las personas e inclusive ponerlo como ejemplo en situaciones posteriores, para promover que su

	<p>conducta se multiplique en la organización.</p> <p>c) Se refiere al hecho de asumir compromisos y cumplirlos, por respeto a sí mismo y hacia los demás. Se demuestra cuando das resultados tangibles en lugar de justificaciones y excusas.</p> <p>d) Es la disposición a dar lo mejor de sí mismo para obtener los mejores resultados, demanda poner pasión en lo que haces para impulsar con el ejemplo a los demás.</p> <p>e) Es tener la capacidad para desempeñar un puesto, obtener los mejores resultados posibles y desarrollar un clima laboral positivo. Exige dominar los conocimientos, experiencias y destrezas de tus funciones</p>
OPCIONES	
a)	1a, 2c, 3e, 4d
b)	1b, 2d, 3a, 4e
c)	1c, 2e, 3b, 4a
d)	1d, 2a, 3c, 4b
RESPUESTA CORRECTA	A

Durante las interacciones propias de una visita de inspección, detectas personas que se esfuerzan en inhibir la participación de alguna de las partes.	
OPCIONES	
a)	Suspende la inspección, llama al orden a la persona o personas en cuestión y sólo continúa con el proceso cuando ambas partes estén dispuestas a participar.
b)	Trata el asunto en un lugar aparte con quién pretende inhibir y aclara que tienes la autoridad y capacidad para sancionarlo por su comportamiento.
c)	Modera la discusión permitiendo que las partes se expresen en igualdad de oportunidades, recuerda que las ventajas de cumplir la normatividad son para toda la empresa y explica la importancia de la participación activa de todos los involucrados.
d)	Conserva el ambiente cordial, no motiva conflictos y trata que la persona o personas a quien se coarta su participación, acepten la situación y se mantenga pasivas.
RESPUESTA CORRECTA	C

La finalidad de las negociaciones que se realizan con el empleador y trabajadores durante la visita de inspección, es _____ para lograr que el centro de trabajo sea un ambiente saludable, seguro y productivo.	
OPCIONES	
a)	agilizar los trámites

b)	elaborar los planes estratégicos
c)	obligar al empleador a invertir recursos
d)	buscar acuerdos y compromisos
RESPUESTA CORRECTA	D

Ordena los siete pasos del proceso para controlar la participación de la gente de la empresa durante una interacción y asegurar que trabajen positivamente en la consecución de objetivos de beneficio mutuo.

- 1.- Definir acciones.
- 2.- Priorización.
- 3.- Recolección de temas.
- 4.- Conclusión y evaluación
- 5.- Introducción.
- 6.- Profundización.
- 7.- Preparación.

OPCIONES

a)	1, 3, 4, 6, 7, 5, 2
b)	3, 1, 5, 7, 6, 2, 4
c)	5, 7, 4, 2, 3, 6, 1
d)	7, 5, 3, 2, 6, 1, 4
RESPUESTA CORRECTA	D

En la columna de la izquierda se mencionan los siete pasos del proceso para organizar y conducir una interacción efectiva con empleadores y trabajadores, relaciónalos con su descripción, que aparece en la columna de la derecha.

Pasos del proceso	Descripción
<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparación. 2. Introducción. 3. Recolección de temas. 4. Priorización. 5. Profundización. 6. Definir acciones. 7. Conclusión y evaluación. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Constituye la parte central de la interacción pues trata del análisis y desahogo de los asuntos a tratar. b) Consiste en formular los objetivos, definir los participantes y prever la agenda de trabajo de la reunión. c) Consolidar las soluciones, mediante la elaboración de documentos que formalicen lo que cada parte va a ganar, lo que vaya a ceder y sus compromisos para cumplir lo acordado d) Se trata de crear un ambiente de trabajo positivo y preparando a los participantes para el trabajo creativo. e) Cerrar la interacción de manera agradable y motivar la implementación de la medidas tomadas. f) Es un espacio para preguntar por otros asuntos y objetivos que puedan enriquecer la interacción. g) Determinan planes para realizarlos para cada uno se nombran responsables y las fechas en que deben presentar resultados. h) Una vez identificados todos los asuntos que se van a tratar, se establece el orden en que tratarán.
OPCIONES	
a)	1b, 2d, 3f, 4h, 5a, 6g, 7e
b)	1d, 2e, 3g, 4a, 5b, 6h, 7f
c)	1e, 2f, 3h, 4b, 5c, 6a, 7g
d)	1f, 2g, 3a, 4c, 5d, 6b, 7h
RESPUESTA CORRECTA	A

Una vez que se establecen acuerdos y compromisos para trabajar colaborativamente en la salud y seguridad del centro de trabajo, debes pugnar porque estos acuerdos y compromisos se hagan del conocimiento de la planta laboral de la empresa. Identifica dos objetivos que debes tener en mente.

1. Hacer evidente el compromiso del empleador, para presionarlo a que invierta recursos.
2. Hacer público el interés de los trabajadores en obtener provecho de su relación con el patrón.
3. Hacer evidentes los compromisos para denotar el involucramiento de empleador y trabajadores.
4. Hacer público el compromiso de mejorar la salud y seguridad de la empresa, para reforzar la exigencia del cumplimiento.

OPCIONES

- | | |
|----|------|
| a) | 1, 2 |
| b) | 1, 4 |
| c) | 2, 3 |
| d) | 3, 4 |

RESPUESTA CORRECTA	D
--------------------	---

Después de negociar con el empleador y los trabajadores, y lograr acuerdos para mejorar la salud y seguridad del centro de trabajo, te das cuenta de que no aceptan difundir tales acuerdos y prefieren manejarlos de manera discreta, sin que los conozca el resto del personal de la empresa. ¿Cuál es tu reacción, en el entendido que tú quieres que toda la empresa sepa de las mejoras que pretenden lograr?

OPCIONES

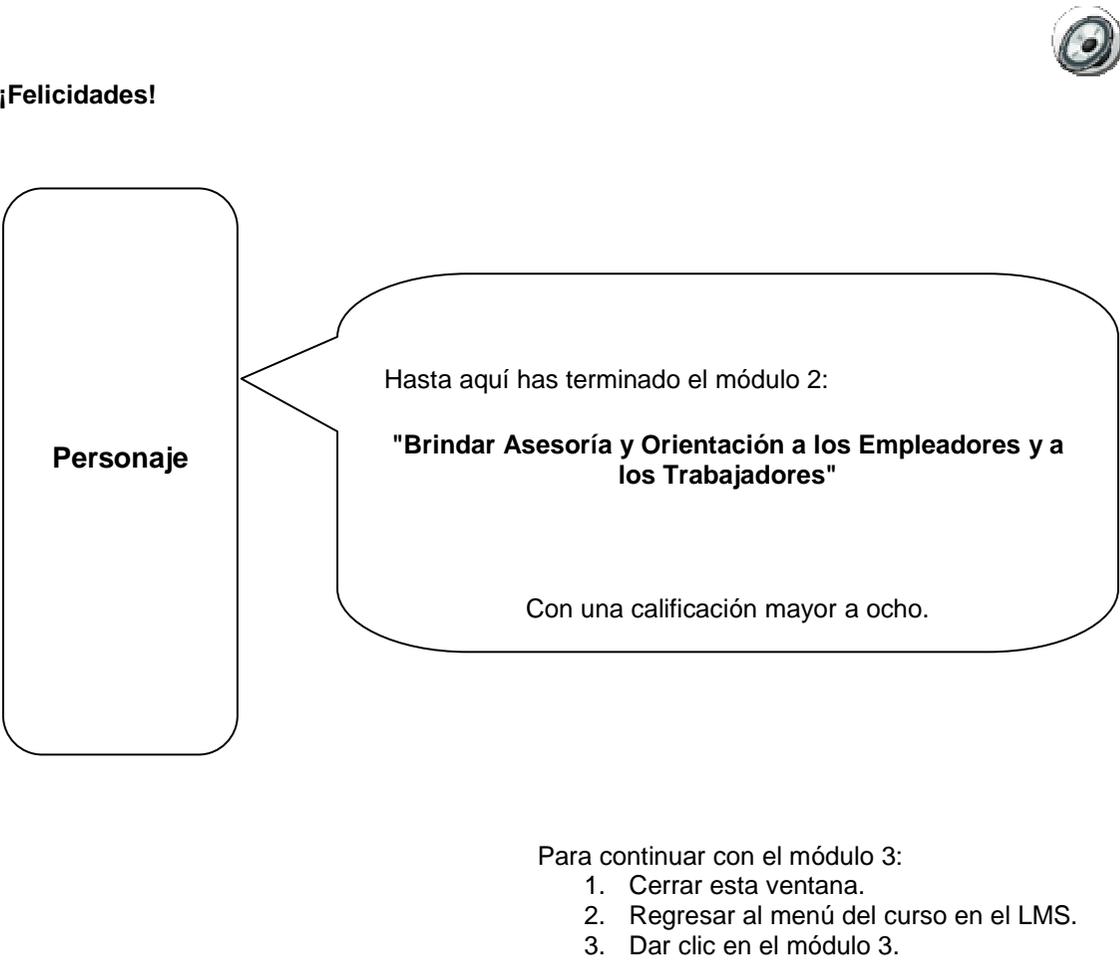
- | | |
|----|---|
| a) | Asumes las razones de la gente de la empresa y permites que actúen según su criterio, conservas las buenas relaciones y te mantienes a su disposición. |
| b) | Recalcas tu papel de autoridad y pasas del nivel de sugerencia al de petición formal, para convertir la conveniencia de difundir los acuerdos y compromisos en una exigencia. |
| c) | Describes las ventajas de fortalecer la comunicación interna y explicas que el personal se motiva al conocer los compromisos para mejorar su salud y seguridad en el trabajo. |
| d) | Asumes las razones de la gente de la empresa y permites que actúen según su criterio, levantas un acta formal y consignas las razones de su negativa. |

RESPUESTA CORRECTA	C
--------------------	---

Señala la opción que define lo que harías al descubrir que el patrón quiere sacar ventaja y exhibirse como el máximo responsable de la mejora de la empresa.	
OPCIONES	
a)	Recordarle que las ventajas de cumplir la normatividad son para toda la empresa y recalcar que los objetivos se alcanzaron gracias al trabajo en común.
b)	Asumes íntegramente tu papel de autoridad y exiges que se haga público el buen desempeño de todos los involucrados en la inspección.
c)	Asumes las razones del patrón y permites que actúe según su criterio, conservas las buenas relaciones y te mantienes a su disposición
d)	Asumes las razones del patrón y permites que actúe según su criterio, levantas un acta formal y consignas sus actos.
RESPUESTA CORRECTA	A

Existen varias opciones para difundir los acuerdos y compromisos logrados en una visita de inspección. Identifícalas en la siguiente lista.	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pláticas de información. 2. Simulacros de seguridad. 3. Exhibiciones de competencias. 4. Volantes y folletos. 5. Carteles. 6. Actividades lúdicas. 	
OPCIONES	
a)	1,2,3
b)	1,4,5
c)	2,5,6
d)	3,4,6
RESPUESTA CORRECTA	B

Módulo	Tema	Subtema	Identificador
2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Fin de la Evaluación de módulo		Pantalla 55-A
Contenido en Pantalla		Referencia y descripción de elementos multimedia	
<p>¡Atención!</p>  <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-right: 10px;"> <p>Personaje</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; flex-grow: 1;"> <p>Has obtenido una calificación menor a 8 por lo que te recomendamos repetir el estudio del módulo 2:</p> <p style="text-align: center;">"Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores"</p> </div> </div> <p style="text-align: center;">Para recurrar el módulo deberás:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cerrar esta ventana. 2. Regresar al menú del curso en el LMS. 3. Dar clic en el módulo 2. 		<p>Personaje. Ícono de audio.</p>	
		Eventos en Pantalla	
		<p>Esta portada aplica si no pasa la Evaluación del módulo 2.</p>	

Módulo 2. Brindar Asesoría y Orientación a los Empleadores y a los Trabajadores	Tema Fin de la Evaluación de módulo	Subtema	Identificador Pantalla 55-B
<p>Contenido en Pantalla</p> <p>¡Felicidades!</p> 		<p>Referencia y descripción de elementos multimedia</p> <p>Personaje. Ícono de audio.</p>	<p>Eventos en Pantalla</p> <p>Esta portada aplica si sí pasa la Evaluación del módulo 2.</p>