



**Política de
Prevención de Riesgos
Psicosociales
NOM-R035-STPS-2018**

Dirección de Recursos Humanos
Sistema DIF Jalisco

[Handwritten signatures in blue ink]

Índice

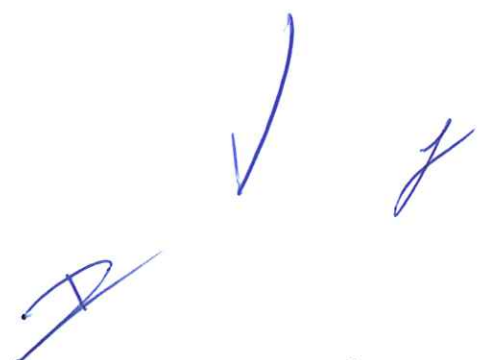
1.	Antecedentes	3
2.	Justificación.....	4
3.	Política Interna de Operación	6
4.	Glosario de Términos	9

A handwritten signature in blue ink.A handwritten signature in blue ink.

1. Antecedentes

El Sistema DIF del Estado de Jalisco en el paso de su historia ha realizado acciones que demuestran el interés por general una ambiente laboral favorable mismas que han quedado registradas mediante el logro en las certificaciones en el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable desde el 2014, 2016 y 2017, dicha certificación es desarrollada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), ésta tiene como objetivo el reconocimiento de aquellos centros de trabajo que implementan y promueven en su interior, mediante políticas y prácticas para que las personas trabajadoras se desarrollen de una manera integral: en el trabajo, en su ámbito personal, familiar y en lo profesional.

Continuando con el interés de la institución en realizar acciones que propicien, fomenten y establezcan un ambiente laboral estable, equitativo, libre de discriminación y violencia laboral, es que se suma el dar cumplimiento a lo establecido en la NOM-R035-STPS-2018, "Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención", por lo que se emite la presente Política de Prevención de Riesgos Psicosociales que muestra e involucra a todos y cada uno de los integrantes de la organización a establecer y cumplir los elementos que integran una ambiente armonioso, productivo y de desarrollo.



2. Justificación

Con fundamento en lo establecido en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, "Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención", el Sistema DIF Jalisco en apego a lo descrito, implementa el ejercicio de diagnóstico en el 2024, conforme los lineamientos señalados en dicha norma oficial.

La norma tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo en los siguientes criterios:

Categoría	Dominio
Ambiente de trabajo.	Condiciones en el ambiente de trabajo
Factores propios de la actividad.	Carga de trabajo
	Falta de control sobre el trabajo
Organización del tiempo de trabajo.	Jornada de trabajo
	Interferencia en la relación trabajo-familia
Liderazgo y relaciones en el trabajo.	Liderazgo
	Relaciones en el trabajo
	Violencia
Entorno organizacional.	Reconocimiento del desempeño
	Insuficiente sentido de pertinencia e inestabilidad

El diagnóstico realizado proyecta el desarrollo de un plan de acción que propicie la promoción y difusión de información al interior de la organización que promueva un entorno organizacional favorable en el centro de trabajo.

El resultado global posiciona a la organización en Nivel Alto, conforme las bases y criterios de la norma, por consecuencia se establece el inicio de un plan de acción que genere la elaboración y validación de la alta Dirección de la **Política Interna de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**, misma que informa y da a conocer a todo el personal, la perspectiva de la organización ante las acciones o actos que propicien un entorno organizacional favorable que mejore el clima y ambiente laboral así como la formación de una cultura organizacional libre de violencia laboral.




A continuación se presenta el Resultado General del ejercicio de diagnóstico del 2024, conforme la muestra determinada en la NOM R-035-STPS-2018:



Por lo anteriormente expuesto y con el propósito de dar cumplimiento e inicio del plan de acción que se plantea, se elabora conforme a los criterios señalados en la NOM R-035-STPS-2018, la siguiente política interna de aplicación general en el Sistema DIF Jalisco.

[Handwritten signature and checkmark]

3. Política Interna de Operación

" Política de Prevención de Riesgos Psicosociales"

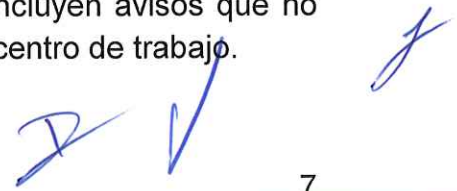
En el Sistema DIF Jalisco, en relación con la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, se asumen los compromisos siguientes:

- Es obligación de las Coordinaciones de área, Jefaturas de Departamento y Personal Directivo, aplicar esta política y predicar con el ejemplo;
- Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable;
- Se aplican medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas;
- Se cuenta con un procedimiento de atención justo, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantiza la confidencialidad de los casos;
- Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación;
- Se divulgan de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención;
- Todos los trabajadores participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo;
- Se respeta al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, y
- Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores y empleados.

La Política se basa en los principios siguientes:

1. Para favorecer un entorno organizacional favorable, todo el personal favorece a que en su espacio de trabajo:

- a. Se realice y/o participe en reuniones con los empleados donde todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo;
 - b. Se mantengan limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños, sanitarios, accesos;
 - c. Se trate con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores, clientes;
 - d. Se atienda todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionen éstos;
 - e. Se lleven a cabo exámenes psicológicos y/o psicométricos para situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuente con capacidades y preparación acordes;
 - f. Se realicen planes de promoción interna, y
 - g. Se capacite a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.
2. En este centro de trabajo, para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización, se hace hincapié en que todas y todos los trabajadores y empleados son importantes para el centro de trabajo, ya que el mismo no puede funcionar si no se cuenta con personal desde el de limpieza, pasando por el operativo, administrativo y hasta el directivo.
 3. Este centro de trabajo, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas, imparte a sus trabajadores y empleados la capacitación establecida en el plan de capacitación del trabajo, facilitando el adquirirla siendo ésta acorde a las actividades que desempeñan conforme lo señala la Ley Federal de Trabajo y marco normativo aplicable.
 4. En este centro de trabajo, para lograr la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores, se difunde y promueve el seguimiento a los manuales de organización, procedimientos y las descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.
 5. Para lograr la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, este centro de trabajo publica en tableros anuncios, noticias y avisos de interés para sus trabajadores y empleados relativos a las labores y operaciones de la misma. En estos tableros no se incluyen avisos que no están estrictamente relacionados con las labores del centro de trabajo.



6. Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, este centro de trabajo realiza difusión del Reglamento Interior de Trabajo, y Contrato Colectivo de Trabajo, mismo que define y establece tanto los derechos como las obligaciones tanto de la institución como de los empleados.
7. Para reconocer el desempeño de los trabajadores en el centro de trabajo, se evalúa de manera regular por lo menos una vez al año el desempeño de cada uno de sus empleados, lo cual se lleva por conducto del supervisor o jefe inmediato del trabajador o empleado de que se trate y los resultados de la misma sirven de base para determinar áreas de oportunidad que requiera el empleado para potenciar sus habilidades y desempeñar una desarrollo favorable tanto para su empleo como para el desarrollo personal y profesional.
8. Este centro de trabajo se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas que se reciban por los medios establecidos, por el Órgano Interno de Control y el Comité de Ética, conducta y de Prevención de conflictos de Interés del Sistema DIF del estado de Jalisco, conforme aplique la queja o caso de atención.
9. En este centro de trabajo se compromete a dar cumplimiento al marco normativo aplicable en el Contexto de los Códigos de Ética y de Conducta, mismos que dan determinan las conductas esperadas para brindar un servicio profesional y desempeño con Integridad y Ética Pública.

La implementación de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales fortalecerá y coadyuvará a las prácticas de igualdad y prevención de actos de discriminación en el centro de trabajo; Generará confianza y credibilidad organizacional tanto al interior como al exterior; Propiciará un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas; y Favorecerá así en un incremento de la productividad y la calidad, promoviendo el hacer más eficiente el trabajo en equipo y el rendimiento laboral.

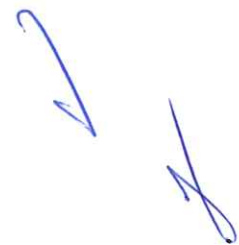
Con esto el Sistema DIF Jalisco se compromete con la igualdad laboral y no discriminación, mediante la promoción del liderazgo proactivo y con ello la mejora continua en materia de igualdad laboral y no discriminación.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'P'.A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J'.

4. Glosario de Términos

Término	Significado
Acontecimiento traumático severo	Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.
Apoyo social	Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.
Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo	La identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.
Entorno Organizacional Favorable	Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.
Factores de Riesgo Psicosocial	Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Término	Significado
Discriminación Laboral	Condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
Política de prevención de riesgos psicosociales	La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.
Trabajador	La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
Trabajo	Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.
Violencia	Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público..
Violencia laboral	Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.
Acoso sexual	Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
Hostigamiento sexual	El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

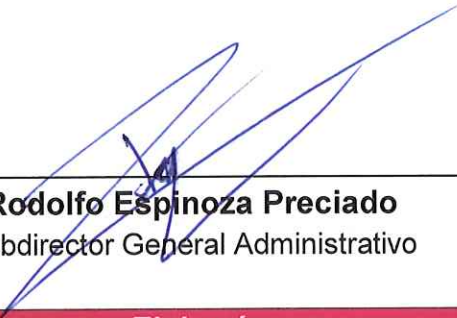
Autorización

Autorizó



Lucio Miranda Robles
Director General

Validó



Rodolfo Espinoza Preciado
Subdirector General Administrativo

Elaboró



Javier Alejandro Palomera Cárdenas
Director de Recursos Humanos



**Política de Prevención de Riesgos
Psicosociales
NOM-RO35- STPS-2018**

Sistema DIF Jalisco