

JOSÉ ALFONSO BORJA PIMENTEL, DIRECTOR GENERAL DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL ESTADO DE GUANAJUATO, CON LA APROBACIÓN DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE DICHO ORGANISMO DESCENTRALIZADO MEDIANTE EL ACUERDO JG-SEDIF-4A-SO-124/2020 TOMADO EN SU CUARTA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 18 DE DICIEMBRE DE 2020, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 80 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO; 3o, 49, FRACCIÓN X, Y 54, FRACCIONES III Y VIII, DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO; 27, FRACCIONES III Y XI, Y 31, FRACCIONES I Y XII, DE LA LEY SOBRE EL SISTEMA ESTATAL DE ASISTENCIA SOCIAL; 10, FRACCIÓN X, 31, FRACCIÓN XII Y XVI DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL ESTADO DE GUANAJUATO; Y

CONSIDERANDO

El 23 de octubre del 2018, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, la *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención*, expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Administración Pública Federal. Dicha norma rige en todo el territorio nacional y 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.*

De acuerdo a la *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención*, los patronos tienen la obligación de establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple tres rubros: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral; y la promoción de un entorno organizacional favorable.

El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Guanajuato, como empleador, tiene el compromiso de garantizar que el derecho al trabajo se efectúe en condiciones que aseguren la vida digna y la salud de sus servidoras y servidores públicos.

Por lo antes expuesto se expide el siguiente:

ACUERDO

Artículo Único. Se expide la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Guanajuato, para quedar en los términos siguientes:

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL ESTADO DE GUANAJUATO

Naturaleza y objeto de la política

Artículo 1. La presente política constituye una declaración de principios y compromisos que establece el DIF Estatal, en su carácter de patrón, para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como 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.

Objetivos de la política

Artículo 2. Esta política tiene los siguientes objetivos:

- I. La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
- II. La prevención de la violencia laboral; y
- III. La promoción de un entorno organizacional favorable.

Glosario

Artículo 3. Para los efectos de esta política debe atenderse a las definiciones siguientes:

- I. **Centro de trabajo:** El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de operación, administración, comercialización, o prestación de servicios, en los que las personas servidoras públicas desempeñan un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza para el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Guanajuato;

- II. **Coordinación.** La Coordinación de Planeación, Seguimiento y Desarrollo Institucional, de la Subdirección General Normativa del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Guanajuato;
- III. **DIF Estatal.** El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Guanajuato;
- IV. **Entorno Organizacional Favorable:** Es aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de las personas servidoras públicas al DIF Estatal; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para las personas servidoras públicas del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre las personas servidoras públicas; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la normativa laboral, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño;
- V. **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;*
- VI. **NOM-035:** La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención;
- VII. **Socias y socios estratégicos:** Las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Guanajuato, de acuerdo al artículo 122 de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato;
- VIII. **Política:** La Política de Prevención de Riesgos Psicosociales del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Guanajuato;
- IX. **Trabajo:** Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio; y
- X. **Violencia laboral:** Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de la persona servidora pública, que pueden dañar su integridad o salud.

Unidad administrativa responsable

Artículo 4. La Coordinación es la unidad administrativa responsable de la interpretación y aplicación de la presente política.

Asignaciones a la unidad administrativa responsable

Artículo 5. La persona titular de la Coordinación, será la responsable directa de la aplicación de esta política. Asimismo, deberá proponer a la Subdirectora o Subdirector General Normativo del DIF Estatal, para su visto bueno, un equipo de trabajo que coadyuvará en la aplicación de esta política y la NOM-035, del cual será encargado.

El equipo de trabajo estará conformado por al menos cuatro personas, de la siguiente manera:

- I. El encargado del equipo; y
- II. Un socio estratégico de cada una de las siguientes unidades administrativas:
 - a) Subdirección General Administrativa;
 - b) Subdirección General de Vinculación; y

c) Subdirección General Normativa.

Una vez conformado el equipo de trabajo, la persona titular de la Coordinación, capacitará a los integrantes en la aplicación de esta política y la NOM-035.

En relación a esta política y la NOM-035, el equipo de trabajo deberá:

- I. Dar seguimiento a su implementación;
- II. Realizar planes de trabajo para su correcta implementación; y
- III. Ejecutar los planes de trabajo y/o acciones específicas que garanticen su debido cumplimiento.

Sujetos de la política

Artículo 6. Son personas sujetas de aplicación de estos lineamientos, todas aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el DIF Estatal, de acuerdo al artículo 122 de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato.

Marco jurídico aplicable

Artículo 7. Lo dispuesto en esta política es sin perjuicio de lo que establece la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, la *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención*, y demás disposiciones de carácter laboral.

Los recursos que se disponen

Artículo 8. El DIF Estatal, a través de su Subdirección General Administrativa destinará los recursos económicos necesarios para cumplir esta política en todos los planos de la organización.

Compromisos del DIF Estatal para esta política

Artículo 9. 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, el DIF Estatal en su calidad de patrón y centro de trabajo, asume los compromisos siguientes:

- I. Que las personas titulares de la Dirección General, Subdirecciones Generales, Direcciones de área, Coordinaciones, Jefaturas, y/o cualquier otra unidad administrativa, observen y apliquen esta política, y prediquen con el ejemplo;
- II. No tolerar los actos de violencia laboral, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable;
- III. Aplicar 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, de acuerdo a lo estipulado en esta política y la NOM-035;
- IV. Contar con un procedimiento y/o mecanismo de atención justo, para que las y los socios estratégicos, presenten quejas por acciones u omisiones en el centro de trabajo, que puedan constituir factores de riesgos psicosociales, o que sean opuestas al entorno organizacional favorable. Dicho procedimiento y/o mecanismo deberá:
 - a) Evitar represalias y reclamaciones abusivas o carentes de fundamento de las personas superiores jerárquicas; y
 - b) Garantizar la confidencialidad de los casos.
- V. Realizar acciones de sensibilización, programas de información y capacitación, sobre la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable;
- VI. Divulgar de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención, de riesgos psicosociales y de violencia laboral;
- VII. Realizar las acciones tendientes para que todas las y los socios estratégicos participen para establecer y poner en práctica esta política en su centro de trabajo;

- VIII. Respetar y garantizar los derechos que ejercen las y los socios estratégicos para observar sus creencias o prácticas, o para satisfacer sus necesidades relacionadas con su raza, sexo, religión, etnia o edad, o cualquier otra situación o condición que pueda dar origen a la discriminación; y
- IX. Crear espacios de participación y consulta en el centro de trabajo, y tomar en cuenta las ideas de las y los socios estratégicos.

Principios en los que se basa esta política

Artículo 10. La presente política se basa en los principios siguientes:

- I. Para favorecer un entorno organizacional favorable, en el centro de trabajo se:
- a) Realizan al menos dos reuniones al año con las y los socios estratégicos para que todas y todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su trabajo;
 - b) Mantienen limpias las áreas de trabajo, así como las áreas comunes, tales como el comedor, baños, sanitarios, accesos;
 - c) Trata con amabilidad y cortesía a toda persona, incluyendo a los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores, etcétera;
 - d) Atienden, a través de la ombudsperson, todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, y similares, y en su caso, se sancionan éstos;
 - e) Promueve la realización de exámenes médicos a las y los socios estratégicos de nuevo ingreso para procurar mantener su salud;
 - f) Llevan a cabo exámenes psicológicos y/o psicométricos para situar a cada socia y socio estratégico en el puesto para el cual cuenta con capacidades y preparación acordes;
 - g) Realizan, por conducto de la Coordinación de Desarrollo de Personal de la Subdirección General Normativa, planes de promoción interna; y
 - h) Capacita a todas y todos los socios estratégicos para el desempeño de sus funciones, su seguridad, y desarrollo personal y profesional.
- II. Para promover el sentido de pertenencia de las y los socios estratégicos, se hace hincapié en que todas y todos, son importantes para el DIF Estatal, ya que el mismo no puede funcionar si no se cuenta con personal, independientemente de su jerarquía y actividad, ya sea que realice funciones operativas, administrativas, directivas, u otras;
- III. Para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas, el DIF Estatal imparte a sus socios estratégicos, la capacitación establecida en las normas del trabajo, acorde a las actividades que desempeñan;
- IV. Para establecer una definición precisa de responsabilidades de las y los socios estratégicos, se difunde y promueve el seguimiento al Reglamento Interior, Manual de Organización y las descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo;
- V. Para conseguir la participación proactiva y comunicación entre sus colaboradores, el DIF Estatal publica en medios digitales y tableros, anuncios, noticias y avisos de interés para sus socias y socios estratégicos, relativos a las labores y operaciones del mismo, y éstos, a su vez, pueden publicar en dichos medios digitales y tableros el mismo tipo de anuncios, noticias y avisos. En estos tableros no se incluyen avisos que no están estrictamente relacionados con las labores del centro de trabajo.
- Previa publicación de anuncios, noticias y avisos de los socios estratégicos, la persona titular de la Coordinación debe determinar si éstos cumplen con lo estipulado en la presente política y posteriormente realiza las gestiones para su publicación;
- VI. Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, en el DIF Estatal se realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la normativa laboral.

Para tal efecto, la naturaleza específica de cada labor se define en el Reglamento Interior, el Manual de Organización y en las descripciones de puesto;

VII. Para reconocer el desempeño de las y los socios estratégicos en el centro de trabajo, el DIF Estatal evalúa por lo menos una vez al año el desempeño de cada uno de sus colaboradores, lo cual se lleva a cabo personalmente por conducto del jefe inmediato de que se trate y los resultados de la misma sirven de base para determinar el reconocimiento o beneficios a las y los socios estratégicos sobresalientes;

VIII. 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.

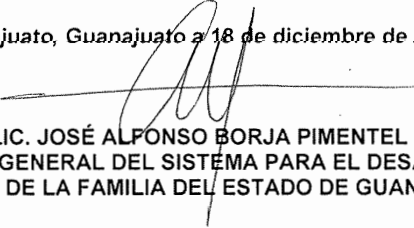
Sanciones por la falta de observancia a esta política

Artículo 11. En caso de incumplimiento a lo previsto en la presente política por parte de las y los socios estratégicos, se aplicará lo establecido en la legislación y disposiciones laborales, sin perjuicio de lo que al efecto establezca la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.

Transitorio

Único. Esta política entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

Guanajuato, Guanajuato a 18 de diciembre de 2020.


LIC. JOSÉ ALFONSO BORJA PIMENTEL
DIRECTOR GENERAL DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL ESTADO DE GUANAJUATO