

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
5.1	Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales.	✓	✓	✓	Manual de prevención de riesgos psicosociales y fomento a un ambiente organizacional favorable. Posters, trípticos informativos y mailing** interno para difundirla.	Muy Alto	Documental - entrevista
5.2	Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, incluyendo a todos los trabajadores.		✓	✓	Aplicando la metodología de evaluación de la guía de referencia II (cuando menos 1 vez cada 2 años)*	Muy Alto	Documental - entrevista
5.3	Evaluar el entorno organizacional midiendo la percepción que tienen del mismo los trabajadores. Esta se podrá realizar con una muestra representativa.			✓	Aplicando la metodología de evaluación de la guía de referencia III (cuando menos 1 cada 2 años)*	Muy Alto	Documental - entrevista
5.4	Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.	✓	✓	✓	Mediante la implementación de estrategias de control administrativo que se irán desglosando y detallando más adelante de manera puntual en cada caso en que corresponda.	Alto	Documental - entrevista
5.5	Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada, o al médico del centro de trabajo o de la empresa.	✓	✓	✓	Aplicando la metodología de evaluación de la guía de referencia I (cada vez que sea requerido por la identificación u ocurrencia de factores de riesgo psicosocial altos o muy altos)*	Alto	Documental - entrevista
5.6	Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, a que se refiere el numeral 7.1 y 7.2, así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 8.1, inciso b).		✓	✓	Canalizando a trabajadores que hayan estado expuestos a actos y/o circunstancias de violencia laboral, que salgan como de alto riesgo en las evaluaciones de la guía de referencia I, cuando sus evaluaciones de estar expuestos a factores de riesgo psicosocial resulten altas, a una evaluación psicológica, psiquiátrica o médica (según lo que corresponda) ya sea con un servicio particular, público y/o que se tenga dentro de la empresa.	Muy Alto	Documental

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
5.7	Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre:						
a)	La política de prevención de riesgos psicosociales	✓	✓	✓	Entregando una copia (en papel y/o electrónica) del Manual de prevención de riesgos psicosociales y fomento a un ambiente organizacional favorable a todos los trabajadores y cerciorándose de que se lee y se comprendió.	Muy Alto	Documental - entrevista
b)	Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral	✓	✓	✓	Demostrando la utilización de herramientas de carácter administrativo de forma cotidiana encaminadas a promover un ambiente organizacional favorable y control puntual que demuestren la erradicación de violencia laboral.	Muy Alto	Documental - entrevista
c)	Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial	✓	✓	✓	Demostrando la utilización de herramientas de carácter administrativo de forma cotidiana encaminadas a promover un ambiente organizacional favorable y control puntual que demuestren la erradicación de violencia laboral.	Muy Alto	Documental - entrevista
d)	Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral	✓	✓	✓	Creación, implantación y utilización permanente de un sistema de quejas al que puedan acceder de manera anónima los trabajadores** y por medio de este se monitoreen permanente y oportunamente los casos en los que haya que actuar de manera urgente y puntual para erradicarlas.	Muy Alto	Documental - entrevista
e)	Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo		✓	✓	Creación e implementación de un sistema de mercadotecnia interna que esté informando permanente y continuamente a todos los trabajadores sobre los factores de riesgo psicosocial, a fin de que estén atentos a su detección oportuna y contribuyan no sólo a reportarlos, sino a mitigarlos y en lo posible eliminarlos.	Muy Alto	Documental - entrevista
	Los resultados de la identificación y la evaluación del entorno organizacional			✓			

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
f)	Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial	✓	✓	✓	Comunicando los resultados de la evaluación del nivel de daño que puede causar cada factor de riesgo psicosocial para cada trabajador mediante la aplicación de las guías de referencia I,II y III y en su caso a través de la canalización oportuna para atención médica profesional especializada a quienes así lo requieran.	Muy Alto	Documental - entrevista
5.8	Llevar los registros sobre:						
a)	Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial		✓	✓	Registro manual o automatizado* de la evaluación aplicada de las guías de referencia I,II y III que deben realizarse de manera obligatoria y en forma periódica	Alto	Documental
	Los resultados de las evaluaciones del entorno organizacional			✓	Registro manual o automatizado* de la evaluación aplicada de las guías de referencia I,II y III que deben realizarse de manera obligatoria y en forma periódica	Alto	Documental
b)	Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale		✓	✓	Demostrando la utilización de herramientas de carácter administrativo de forma cotidiana encaminadas a promover un ambiente organizacional favorable y control puntual que demuestren la minimización de los factores de riesgo psicosocial.	Alto	Documental - entrevista
c)	Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos	✓	✓	✓	Registro manual o automatizado* de la evaluación aplicada de las guías de referencia I,II y III que deben realizarse de manera obligatoria y en forma periódica	Muy Alto	Documental
6	Obligaciones de los trabajadores (6.1 a 6.7)	✓	✓	✓	Obteniendo mediante firma autógrafa plasmada en un documento (que puede ser en el contrato de trabajo que se celebra con la persona o en un adendum posterior del mismo) de cada trabajador, que certifique que conoce y se compromete a cumplir cabalmente con las disposiciones que implemente la empresa a fin de dar cumplimiento a la norma	Alto	Documental

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
7.1	Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, los cuales deberán realizarse de conformidad con lo siguiente:						
a)	Realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial		✓	✓	Aplicando a todos los trabajadores la metodología de evaluación de la guía de referencia II (cuando menos 1 vez cada 2 años)*	Muy Alto	Documental - entrevista
b)	Realizar la evaluación del entorno organizacional			✓	Aplicando a una muestra representativa de trabajadores la metodología de evaluación de la guía de referencia III (cuando menos 1 vez cada 2 años)*	Muy Alto	Documental - entrevista
7.2	Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial que deberá contemplar lo siguiente:						
a)	Las condiciones en el ambiente de trabajo. Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación		✓	✓	Documentando mediante manuales de procedimientos, manuales de normatividad aplicable a cada procedimiento y plasmando en descripciones de puesto las condiciones riesgosas del ambiente de trabajo y las formas de minimizar el que se materialicen	Alto	Documental
b)	Las cargas de trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes		✓	✓	Aplicando estudios científicos del trabajo que hagan énfasis en el análisis cuantitativo de cargas de trabajo , mediante análisis OTIDA de cada proceso de trabajo ejecutado y tomando en consideración lo que marca la LFT al respecto	Alto	Documental
c)	La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo		✓	✓	Implantando un plan de capacitación en todos los niveles de la organización basado en una adecuada DNC que convierta a los trabajadores en actores activos y elimine la cultura de considerarlos como actores pasivos. Aunado a ello, deberá realizarse la implementación de un sistema de liderazgo compartido , sobre todo en aquellas áreas y/o procesos de trabajo en que así se facilite la aplicación de esta metodología de trabajo. Y sobre todo creando mapas de inventario de empowerment que se proporcione a cada trabajador.	Alto	Documental

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
d)	Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana		✓	✓	Revisión y reajuste de jornadas laborales para que se apeguen estrictamente a lo indicado por el capítulo II de la LFT	Alto	Documental - entrevista
e)	Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo		✓	✓	Revisión y reajuste de jornadas laborales para que se apeguen estrictamente a lo indicado por el capítulo II de la LFT. Asimismo también hay que revisar y reajustar la política de otorgamiento de permisos al personal para atención de asuntos familiares, a fin de que sea más flexible y condescendiente en ciertos casos que así lo justifiquen	Medio	Documental - entrevista
f1)	Liderazgo negativo en el trabajo. Hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño.		✓	✓	Determinación de los estilos de liderazgo que tienen las personas que ocupan puestos de supervisión y/o dirección de personas y el grado de riesgo que representan (índice de maquiavelismo) para incurrir en faltas a la norma	Alto	Documental - entrevista
f2)	Relaciones negativas en el trabajo. Se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social		✓	✓	Aplicación continua y permanente de encuestas de clima laboral (cuando menos una vez al año) a fin de identificar en la sección de análisis de factores relacionados con la relación con compañeros de trabajo y relación con superiores, qué problemáticas están presentes y pueden convertirse en un riesgo psicosocial	Alto	Documental - entrevista

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
g1)	La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente: Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima		✓	✓	Aplicación continua y permanente de encuestas de cultura organizacional (cuando menos una vez al año) a fin de identificar elementos de la cultura vigente que se consideran violencia laboral y tomar acciones diseño e implementación de un reglamento interior de trabajo en el que se indiquen de manera clara y contundente las sanciones aplicables a quien incurra en dichos actos para su completa y total erradicación.	Muy Alto	Documental - entrevista
g2)	Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas		✓	✓	Realización de las 3 acciones indicadas en los puntos f1, f2, g1	Muy Alto	Documental - entrevista
g3)	Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)		✓	✓	Realización de las 3 acciones indicadas en los puntos f1, f2, g1	Muy Alto	Documental - entrevista
7.3	Realizar la evaluación del entorno organizacional favorable. Lo cual deberá comprender:						
a)	El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa			✓	Realización de campañas de mercadotecnia interna encaminadas a resaltar el orgullo por la marca institucional y que en congruencia con las acciones tangibles de respeto por la gente (hacia adentro y hacia afuera), el respeto por el medio ambiente, la responsabilidad social y el adecuado cumplimiento de las obligaciones legales que tiene la empresa, deriven en un "tatuarse" la camiseta por parte de los trabajadores	Muy Alto	Documental - entrevista

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
b)	La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas			✓	Implantando un plan de capacitación en todos los niveles de la organización basado en una adecuada DNC que convierta a los trabajadores en actores activos y elimine la cultura de considerarlos como actores pasivos	Muy Alto	Documental - entrevista
c)	La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores			✓	Creando e implantando un adecuado sistema de descripción de puestos de carácter dinámico	Muy Alto	Documental - entrevista
d)	La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores			✓	Realización continua y permanente de juntas de trabajo entre los directivos de la empresa y muestras representativas (aleatorias y variables) de trabajadores en los que se recoja y tome en cuenta la opinión de éstos últimos para el diseño e implementación de la estrategia de negocios y plasmando los acuerdos en bitácoras de reuniones que se den a conocer a todos los trabajadores	Muy Alto	Documental - entrevista
e)	La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares			✓	Aplicando estudios científicos del trabajo que hagan énfasis en el análisis cuantitativo de cargas de trabajo , mediante análisis OTIDA de cada proceso de trabajo ejecutado y tomando en consideración lo que marca la LFT al respecto	Muy Alto	Documental - entrevista
f)	La evaluación y el reconocimiento del desempeño			✓	Creación e implantación de un sistema integral de evaluación del desempeño que contemple evaluación de resultados y méritos (cuando menos 2 veces por año) y cuyos resultados sean vinculados al sistema de remuneraciones a través de instrumentos justos y que reconozcan auténticamente a quien aporta y contribuye con la productividad y rentabilidad de la empresa	Muy Alto	Documental - entrevista
7.4	Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional mediante la aplicación metodológica adecuada y que cumpla estrictamente con los estándares estadísticos que señala la norma en el numeral 7.5. Así como la correcta evaluación de resultados obtenidos.		✓	✓	Aplicando la metodología de evaluación de las guías de referencia II y/o III – según corresponda - (cuando menos 1 vez cada 2 años)*	Muy Alto	Documental

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
7.6	Integrar el la identificación y análisis de factores de riesgos psicosocial y la evaluación del entorno organizacional al diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la NOM-030-STPS-2009, vigente o las que la sustituyan		✓	✓	Aplicando la metodología de evaluación de las guías de referencia II y/o III – según corresponda - (cuando menos 1 vez cada 2 años)* y contemplando lo que aplique de la NOM-030-STPS-2009	Muy Alto	Documental
7.7	Elaborar un informe con el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional que deberá contener: a) Datos del centro de trabajo verificado: 1) Nombre, denominación o razón social; 2) Domicilio; 3) Actividad principal; b) Objetivo; c) Principales actividades realizadas en el centro de trabajo; d) Método utilizado conforme al numeral 7.4, de la presente norma; e) Resultados obtenidos de acuerdo con el numeral 7.4, inciso d) de esta norma, f) Conclusiones; g) Recomendaciones y acciones de intervención, en su caso, y h) Datos del responsable de la evaluación; 1) Nombre completo, y 2) Número de cédula profesional, en su caso		✓	✓	Creando un documento que cumpla como mínimo con los requisitos mencionados.	Muy Alto	Documental
7.8	Difundir el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional entre los trabajadores		✓	✓	Publicando el documento del punto 7.7 en los medios de información interna y creando un sitio web interno en el que los trabajadores puedan consultar de manera sencilla y accesible dicho informe	Muy Alto	Documental

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
8.1	Llevar a acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los cuales deberán:						
a)	Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación	✓	✓	✓	Incluir en el curso de inducción (para el personal de nuevo ingreso) y en el plan de capacitación para todos los niveles de la organización un curso que informe sobre la norma y todo lo que abarca. Creación e implementación de un sistema de mercadotecnia interna que esté informando permanente y continuamente a todos los trabajadores sobre los factores de riesgo psicosocial, a fin de que estén atentos a su detección oportuna y contribuyan no sólo a reportarlos, sino a mitigarlos y en lo posible eliminarlos	Muy Alto	Documental
b)	Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral	✓	✓	✓	Creación, implantación y utilización permanente de un sistema de quejas** al que puedan acceder de manera anónima los trabajadores* y por medio de este se monitoreen permanente y oportunamente los casos en los que haya que actuar de manera urgente y puntual para erradicarlas	Muy Alto	Documental
c)	Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño	✓	✓	✓	Llevar a cabo las acciones recomendadas para los puntos 7.2 incisos b y c; 7.3 incisos a, c, d y f	Muy Alto	Documental - entrevista

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
8.2	Verificar que las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, referidas en el numeral anterior, consideren lo siguiente:						
a)	Incluir en las relaciones de trabajo y el liderazgo: 1) Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo; 2) Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto; 3) Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores; 4) Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten, y 5) Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables, con énfasis en lo señalado en los sub incisos 1) al 3) de este inciso, según aplique	✓	✓	✓	Llevar a cabo las acciones recomendadas para los puntos 7.2 incisos f1, f2 y g2; 7.3 inciso d; y 8.1 inciso a	Muy Alto	Documental - entrevista
b)	Verificar que las cargas de trabajo: 1) Se realicen de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación; 2) Se planee el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados, y 3) Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades	✓	✓	✓	Llevar a cabo las acciones recomendadas para los puntos 7.2 incisos a y b	Muy Alto	Documental - entrevista

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
c)	<p>Verificar que en lo que se refiere al control de trabajo comprendan:</p> <p>1) Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;</p> <p>2) Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo, y</p> <p>3) Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones</p>	✓	✓	✓	<p>Documentando mediante manuales de procedimientos, manuales de normatividad aplicable a cada procedimiento, generando matrices de responsabilidades, agendas de funciones y plasmando en descripciones de puesto.</p> <p>Realización continua y permanente de juntas de trabajo entre los directivos de la empresa y muestras representativas (aleatorias y variables) de trabajadores en los que se recoja y tome en cuenta la opinión de éstos últimos para el diseño e implementación de la estrategia de negocios y plasmando los acuerdos en bitácoras de reuniones que se den a conocer a todos los trabajadores</p>	Muy Alto	Documental - entrevista
d)	<p>En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:</p> <p>1) Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;</p> <p>2) Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo;</p> <p>3) Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores, y</p> <p>4) Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables</p>	✓	✓	✓	<p>Desarrollando e implantando una metodología de trabajo similar a la de los círculos de calidad de Kaoru Ishikawa, con enfoque en el trabajo en equipo y la higiene y seguridad industrial.</p> <p>Creando e implementando alguna actividad cultural y/o deportiva que involucre a todo el personal de la empresa (p.ej. torneos de fútbol, torneos de ajedrez, torneos de voleibol, clubes de lectura, clases de arte, entre otras)</p>	Muy Alto	Documental - entrevista

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
e)	<p>Contemplar en relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan; 2) Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo; 3) Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y 4) Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores 	✓	✓	✓	<p>En caso de ser necesario reajustar horarios de trabajo, flexibilizar políticas de asistencia y cumplimiento de horarios. Fijar una normatividad con alto grado de flexibilidad para casos específicos que requieran permisos especiales.</p> <p>Involucrar a los familiares de los trabajadores en la celebración de eventos de la empresa (nuevos lanzamientos, fiesta de aniversario de la compañía, festejo anual decembrino, entre otros)</p>	Muy Alto	Documental - entrevista
f)	<p>Verificar que respecto al reconocimiento en el trabajo se cuente con mecanismos que permitan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores; 2) Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes, y 3) En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo 	✓	✓	✓	<p>Construir e implementar un tabulador salarial técnicamente diseñado que permita demostrar en los hechos la equidad interna. Aunado a la implementación de un sistema de compensaciones adicionales al salario basado en la evaluación de resultados y evaluación de méritos (competencias) cuando menos 2 veces al año; el cual contemple un benchmark personal, por área y a nivel compañía que se difunda por medio del establecimiento de un sistema de mercadotecnia interna.</p> <p>Crear un plan de carrera y vida para cada puesto, a fin de que cada trabajador sepa cuáles son las expectativas de crecimiento y desarrollo que puede tener en el presente y futuro dentro de la compañía.</p>	Muy Alto	Documental - entrevista

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
g)	Realizar campañas de prevención de la violencia laboral a través de: 1) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y Supervisores 2) Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y 3) Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral	✓	✓	✓	Incluir en el curso de inducción (para el personal de nuevo ingreso) y en el plan de capacitación para todos los niveles de la organización un curso que informe sobre la norma y todo lo que abarca. Creación e implementación de un sistema de mercadotecnia interna que esté informando permanente y continuamente a todos los trabajadores sobre los factores de riesgo psicosocial, a fin de que estén atentos a su detección oportuna y contribuyan no sólo a reportarlos, sino a mitigarlos y en lo posible eliminarlo	Muy Alto	Documental - entrevista
h)	Verificar que en relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se promueva que: 1) El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo; 2) Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores, y 3) Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño	✓	✓	✓	Realización continua y permanente de juntas de trabajo entre los directivos de la empresa y muestras representativas (aleatorias y variables) de trabajadores en los que se recoja y tome en cuenta la opinión de éstos últimos para el diseño e implementación de la estrategia de negocios y plasmando los acuerdos en bitácoras de reuniones que se den a conocer a todos los trabajadores	Muy Alto	Documental - entrevista
i)	Garantizar que respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se cumpla con: 1) Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas; 2) Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades, y 3) Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación	✓	✓	✓	Implantando un plan de capacitación en todos los niveles de la organización basado en una adecuada DNC que convierta a los trabajadores en actores activos y elimine la cultura de considerarlos como actores pasivos Crear un plan de carrera y vida para cada puesto, a fin de que cada trabajador sepa cuáles son las expectativas de crecimiento y desarrollo que puede tener en el presente y futuro dentro de la compañía	Muy Alto	Documental - entrevista

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
8.4	<p>Garantizar que el programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral se debe establecer:</p> <p>a) Las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa;</p> <p>b) El tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse;</p> <p>c) Las fechas programadas para su realización;</p> <p>d) El control de los avances de la implementación del programa;</p> <p>e) La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso, y</p> <p>f) El responsable de su ejecución</p>		✓	✓	<p>Constituir un comité de auditorías internas (en que estén representados por partes iguales trabajadores y personal directivo) que las practique cuando menos 2 veces al año y que establezca un informe de inconformidades con la norma, así como recomendaciones de control a implementar con fechas de cumplimiento y verificación.</p> <p>Contratar auditorías externas de profesionales expertos en el tema y la norma (consultores, expertos en seguridad e higiene industrial, psicólogos organizacionales entre otros) que de manera imparcial e independiente practiquen cuando menos una vez al año auditorías que identifiquen, señalen y den seguimiento a la corrección de inconformidades detectadas.</p>	Muy Alto	Documental - entrevista
8.5	Realizar el tipo de acción que aplique según lo siguiente:						
a)	Primer nivel: Las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, la organización del trabajo, las acciones o medios para: disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable		✓	✓	Implantando y utilizando las herramientas de carácter administrativo que se han propuesto en este documento de forma cotidiana encaminadas a promover un ambiente organizacional favorable prevenir riesgos psicosociales y control puntual que demuestren la erradicación de violencia laboral	Muy Alto	Documental - entrevista
b)	Segundo nivel: Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), y reforzar el apoyo social		✓	✓	Implantando y utilizando las herramientas de carácter administrativo que se han propuesto en este documento de forma cotidiana encaminadas a promover un ambiente organizacional favorable prevenir riesgos psicosociales y control puntual que demuestren la erradicación de violencia laboral	Muy Alto	Documental - entrevista

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA NORMA 035-STPSS-2018

Pto de la norma	Descripción de lo que marca la norma	Menos de 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores	Herramienta para cumplir	Riesgo de ser sancionado por incumplimiento	Forma en que será verificado
c)	Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico		✓	✓	Canalizar los casos detectados con un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda para su atención adecuada y dar seguimiento al tratamiento y avances obtenidos	Muy Alto	Documental - entrevista
10.4	Llevar un registro de evidencias de lo realizado por la empresa en pos de dar cumplimiento a lo indicado por la norma, los cuales podrán exhibirse de manera impresa o en medios electrónicos, y se deberán conservar al menos durante un año, a partir de la fecha de elaboración	✓	✓	✓	Crear los registros (manuales y/o electrónicos*) de lo realizado por la empresa en pos de dar cumplimiento a lo indicado por la norma	Muy Alto	Documental

* Estas acciones pueden llevarse a cabo a través del software Evalrisk – Psicocsoc que comercializa CADIE (con cualquier versión).

** Estas acciones pueden llevarse a cabo a través de la versión más completa del software Evalrisk – Psicocsoc que comercializa CADIE.