

Plan de Trabajo orientado a dar cumplimiento a la **NOM-035-STPS-2018**, utilizando los resultados obtenidos en la Evaluación para la identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial aplicada al personal del **Comité Directivo Estatal del Partido Revolucionario Institucional en el Estado de Chihuahua**.

Objetivo General

Establecer acciones preventivas y correctivas dirigidas a eliminar o reducir los factores de riesgo psicosocial identificados en la aplicación de la evaluación interna, garantizando entornos organizacionales favorables y bienestar laboral del personal del Comité Directivo Estatal del PRI en el Estado de Chihuahua.

1. Acciones para factores clasificados como Verde – Requieren solución y difusión

Objetivo

Atender los factores con impacto significativo sobre el bienestar laboral y comunicar acciones correctivas con claridad y transparencia.

CATEGORIA	DOMINIO	DIMENSION
(3) Factores propios de la actividad	(2) Carga de trabajo	Cargas cuantitativas
		Ritmos de trabajo acelerado
		Carga mental
		Cargas psicológicas emocionales
		Cargas de alta responsabilidad
		Cargas contradictorias o inconsistentes
	(2) Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo
		Limitada o Inexistente capacitación
(2) Organización del tiempo de trabajo	(3) Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas
	(3) Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral
		Influencia de las responsabilidades familiares

Acción	Responsable	Recursos	Plazo	Indicador de seguimiento
Realizar análisis causa-raíz (Método Ishikawa / 5 porqués)	Equipo NOM 035	Reuniones, minutas	1 semana	Documento diagnóstico generado
Implementar medidas correctivas específicas (ajustes organizacionales como servicio social, tiempo de trabajo, cargas, roles)	Secretarías	calendario electoral y extraordinario o partidista	30 días	Documento elaborado por cada secretaria
Definición de competencias entre Personal base y Secretarios	RH	Organigrama y Nómina	30 días	Elaboración de documento
Programa de capacitación para trabajo en equipo	RH	Expositores, salas, material	anual	Asistencia y evaluación
Programa de capacitación en manejo de estrés, liderazgo y comunicación	RH	Expositores, salas, material	anual	Asistencia y evaluación
Establecer campañas de difusión interna y boletines explicativos sobre mejoras implementadas	Comunicación interna	Posters, email, WhatsApp institucional	Permanente	Porcentaje de alcance
Crear canales de escucha anónimos	RH	Buzón físico y digital	Inmediato	N° de participaciones

2. Acciones para factores en color amarillo – Requieren revisión y propuestas de mejora

Objetivo

Realizar análisis complementarios y generar soluciones progresivas antes de que evolucionen a nivel crítico.

Acción	Responsable	Entregable	Plazo	Indicador
Mesas y reuniones de trabajo para análisis del entorno laboral	RH, Equipo NOM 035	Minutas y acuerdos	Mensual	Cumplimiento reuniones
Aplicación de encuestas cortas de validación	RH, Equipo NOM 035	Gráficas comparativas	Semestral	Variación de resultados
Diseñar propuestas alternativas (mínimo 3 por tema)	RH y Secretarías	Plan A-B-C	Semestral	Opciones documentadas
Implementación piloto de prueba y ajuste	RH y Secretarías	Resultados	30 días	Evaluación pre y post
Presentación de resultados a la Presidencia y aprobación	RH, Equipo NOM 035	Informe ejecutivo	Trimestral	Resolución por tema

3. Acciones para factores nivel Azul – Sin problema

Objetivo

Mantener condiciones organizacionales favorables y reforzar prácticas exitosas.

CATEGORÍA	DOMINIO	DIMENSIÓN
(1) Ambiente de trabajo	(1) Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras
		Condiciones deficientes e insalubres
		Trabajos peligrosos
(1) Liderazgo y relaciones en el trabajo	(1) Liderazgo	Escasa claridad de funciones
		Características del liderazgo
	(1) Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo
		Deficiente relación con los colaboradores de supervisa
	(1) Violencia	Violencia laboral

Acción	Responsable	Frecuencia	Indicador
Seguimiento y evaluación periódica	RH	Trimestral	Sin variación
Reforzar programas positivos actuales (convivios, reuniones, etc.)	Comité Directivo Estatal	Continuo	Participación activa
Reconocimiento institucional a referentes positivos	Presidencia	Continuo	Índice motivacional

Indicadores de Éxito

Meta	Resultado esperado
Reducción del nivel de riesgo	–30% en 3 meses
Incremento satisfacción laboral	20%
Participación en programas	80%
Difusión interna efectiva	100% del personal informado