

		Dirección Recursos Humano
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES		
Creación Mayo 2025	Revisión Mayo 2025	Autorizó -

I. PROPÓSITO

Garantizar la seguridad y salud del personal, promoviendo una cultura de bienestar emocional y laboral, que fomente el trabajo digno, la prevención de riesgos psicosociales y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

II. OBJETIVO

Establecer, implantar, mantener y difundir una política para la prevención de riesgos psicosociales conforme a los requisitos de la NOM-035-STPS-2018.

III. ALCANCE

Aplica a todo el personal que desempeñe actividades dentro del centro de trabajo, ya sea de forma directa o indirecta.

IV. DEFINICIONES

- Política de prevención de riesgos psicosociales: Declaración de principios y compromisos para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral.
- Factores de riesgo psicosocial: Condiciones que pueden provocar trastornos de ansiedad, estrés y otros efectos negativos en la salud mental.
- Entorno organizacional favorable: Condiciones que promueven el bienestar, sentido de pertenencia, comunicación efectiva, carga de trabajo adecuada y reconocimiento al desempeño.
- Violencia laboral: Actos de hostigamiento, acoso o malos tratos que afectan la integridad de los trabajadores.
- Centro de trabajo: Lugares donde se llevan a cabo actividades laborales.

- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo: Disposiciones para garantizar condiciones laborales seguras y saludables.

V. RESPONSABILIDADES

- COMITÉ MULTIDISCIPLINARIO DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- Área de Recursos Humanos: Supervisar la correcta aplicación y administrar recursos.
- Dirección: Gestionar los recursos necesarios para su implementación efectiva.
- Colaboradores: Cumplir la política e informar cualquier incumplimiento.
- Jefaturas inmediatas: Impulsar el cumplimiento de los compromisos.

VI. PROCEDIMIENTO

6.1 Establecimiento

Basado en la Guía de Referencia IV de la NOM-035, se diseña la política con la participación del comité y personal clave. La política se formaliza mediante firma y se actualiza cuando se detectan áreas de mejora.

6.2 Principios

- Respeto: Promover un ambiente de dignidad e inclusión.
- Desarrollo integral: Fomentar el crecimiento personal y profesional.
- Bienestar: Promover la salud física y psicosocial.
- Correlación persona-organización: Alinear capacidades con responsabilidades, fomentando la participación.

6.3 Implementación

Se definen actividades, responsables y recursos. Las medidas son confidenciales, objetivas y preventivas. Se da seguimiento mediante indicadores.

6.4 Mantenimiento

Se actualiza la política ante cambios normativos, organizacionales o por sugerencias del personal. Toda mejora se registra formalmente.

6.5 Difusión

Se utilizan medios diversos para garantizar su comprensión, tales como correos electrónicos, reuniones, pláticas informativas, material impreso y digital, sesiones de inducción y sensibilización.

VII. DECLARACIÓN DE POLÍTICA

La organización promueve un entorno de trabajo saludable, libre de violencia, que propicie condiciones laborales adecuadas para prevenir los riesgos psicosociales. Para ello, se compromete a:

- Cumplir y hacer cumplir esta política mediante el liderazgo y participación activa en todos los niveles.
- No tolerar la violencia laboral, condiciones que generen riesgos psicosociales ni conductas que dañen el entorno organizacional.
- Identificar y atender los factores de riesgo psicosocial relacionados con las funciones y condiciones laborales.
- Contar con personal capacitado en igualdad, no discriminación, violencia laboral y salud mental.
- Establecer mecanismos de comunicación y participación para el equilibrio trabajo-vida.

VIII. COMPONENTES CLAVE

a) Entorno organizacional favorable

Reuniones para expresar dudas y sugerencias.

Áreas comunes limpias y ordenadas.

Trato respetuoso y cordial.

Atención y sanción a actos de burla, discriminación o malos tratos.

Evaluaciones médicas y psicológicas.

Promoción interna y capacitación.

Reconocimiento al desempeño.

b) Violencia laboral

Vigilancia del cumplimiento normativo.

Procedimientos y códigos de conducta claros.

Atención de quejas confidencial.

Capacitación y sensibilización continua.

c) Factores de riesgo psicosocial

Claridad en funciones.

Comunicación constante.

Distribución adecuada de cargas laborales.

Evaluación periódica del desempeño.

IX. REFERENCIAS

NOM-035-STPS-2018

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ley Federal del Trabajo

NMX-R-025 Igualdad Laboral y No Discriminación

Protocolo para prevenir la violencia laboral (STPS)

Ley del Seguro Social

Guía de referencia IV (NOM-035)

CNDH

IMSS