

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES**

Octubre de 2019

Universidad del Mayab S.C.
Km. 15.5 Carretera Mérida - Progreso
Mérida Yucatán, México



ÍNDICE

- I. POLÍTICA
- II. PROPÓSITO
- III. ALCANCE
- IV. NORMAS
- V. COMPROMISOS DE LA INSTITUCIÓN
- VI. VIGENCIA
- VII. DEFINICIONES

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

I. Política.

En este centro de trabajo Universidad del Mayab S.C. 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 que en el apartado V del presente documento se describen.

II. Propósito.

El presente documento establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable para los colaboradores de la Universidad del Mayab S.C., de conformidad con los puntos 5.1 y 4.9 de la NOM-035-STPS-2018.

III. Alcance

Personal docente y administrativo de planta.

IV. Normas.

- A.** Es obligación de autoridades, directivos, personal académico y administrativo, aplicar esta política y predicar con el ejemplo.
- B.** 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;
- C.** 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;
- D.** 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;
- E.** Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación;
- F.** Se divulgan de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención;
- G.** Todos los empleados participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo;
- H.** 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



- I. Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los empleados.

V. Compromisos de la Institución.

La política se basa en los principios siguientes:

1. Para favorecer un entorno organizacional favorable, la Universidad Anáhuac Mayab se compromete a:
 - A. Realizar reuniones con los empleados para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo;
 - B. Mantener limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños, sanitarios, accesos;
 - C. Tratar con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, subalternos, jefes, visitantes, proveedores, clientes y alumnos;
 - D. Atender todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan en función de la normatividad vigente y aplicable;
 - E. Realizar y/o solicitar exámenes médicos al personal para procurar y mantener su salud;
 - F. Llevar a cabo exámenes psicológicos y/o psicométricos para situar a cada empleado en el puesto para el cual cuente con capacidades y preparación acordes;
 - G. Realizar planes de promoción interna, y
 - H. Capacitar 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 empleados a la organización, se hace hincapié en que todas y todos los empleados son importantes para el centro de trabajo.
3. Este centro de trabajo, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas, imparte a sus empleados la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan.
4. En este centro de trabajo, para lograr la definición precisa de responsabilidades para los empleados, se difunde y promueve el seguimiento a los documentos 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 realiza campañas de comunicación a través de diferentes fuentes y medios.

6. Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, este centro realiza una distribución adecuada de cargas y jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo
7. Para reconocer el desempeño de los empleados en el centro de trabajo se evalúan con base en el proceso establecido.
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.

VI. Vigencia.

Esta política se basa en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, es respaldada por el Reglamento interior de trabajo y es vigente a partir de octubre de 2019.

VII. Definiciones.

Acontecimiento traumático severo (ATS): 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.

Entorno Organizacional Favorable: Es aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los empleados a la empresa; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los empleados del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre empleados; 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 (FRP): 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 empleado, por el trabajo desarrollado.

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.

Violencia Laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del empleado, que puedan dañar su integridad o salud.