

**PERSONAL ADMINISTRATIVO, DOCENTE Y EXTERNO
P R E S E N T E**

Con fundamento en los artículos 17 fracciones V, X y 18 fracciones XV, XII del Reglamento Interior de la Universidad Politécnica y con el objeto de dar continuidad a la NOM-035-2018, "Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención les informo que la presente política es aplicable a todas las personas que colaboran en la Universidad Politécnica de Amozoc, estableciendo los principios y compromisos de esta Universidad para que se lleve a cabo el cumplimiento. Para su vigilancia, operación y evaluación, estarán a cargo tanto la máxima autoridad de la Universidad como el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, las cuales actuarán de manera conjunta.

Alcance:

Esta política engloba a todos los que componen la plantilla de UPAM y personal externo, que se detallan a continuación:

- Personal docente
- Personal administrativo
- Personal externo (cafetería, papelería, limpieza y vigilancia)

Política de Prevención de Riesgos Psicosociales NOM 035-2018:

La Universidad Politécnica de Amozoc considera como uno de sus principios básicos y uno de sus objetivos fundamentales, la promoción de la mejora continua de las condiciones de trabajo y estudio para la prevención de los factores de riesgo psicosocial; identificación y prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.

Para lo cual se establecen los compromisos siguientes:

- Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones que vayan en contra del entorno organizacional favorable.
- Llevar a cabo 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.
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos y canalizarlos para su atención médica.
- Después de identificar un caso de un trabajador que fue sujeto a acontecimientos traumáticos se le invitará a que acuda a su instituto de seguridad social para su tratamiento.
- Contar con un procedimiento de atención justo, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, garantizando la confidencialidad de los casos.

- Difundir las medidas de prevención primaria que están orientadas a eliminar o minimizar los factores de riesgo en origen. La correcta gestión y optimización de los recursos humanos dentro de la UPAM suponen una gran ventaja competitiva, aportando mejores resultados y garantizando el bienestar psicológico de sus colaboradores. Estas actuaciones contribuyen a la cohesión del equipo y disminuyen fuentes de insatisfacción laboral.
- Distribuir las cargas de trabajo equitativamente, definiendo con claridad las tareas y responsabilidades de un puesto.
- Realizar acciones para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores.
- Realizar acciones de sensibilización y capacitación, y difundirlas ampliamente entre el personal.
- Invitar a los colaboradores a participar en los cursos o talleres de capacitación enfocados a este fin.
- Difundir y proporcionar información sobre la política de prevención de riesgos psicosociales, medidas para combatir la violencia laboral y prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y mecanismos para presentar quejas.
- Realizar acciones para promover el sentido de pertenencia de los colaboradores.
- Promover mejores liderazgos que no discriminen, tengan buena comunicación, den instrucciones claras y promuevan la equidad y el respeto.
- Respetar el ejercicio de los derechos de los colaboradores 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.
- Llevar un registro de los resultados de la identificación y análisis de los factores con los nombres de los trabajadores y las medidas adoptadas por la empresa.
- Crear espacios de participación y consulta mediante el buzón de sugerencias y quejas, teniendo en cuenta las ideas de los colaboradores.
- Todos los colaboradores participan para establecer y poner en práctica esta Política en el lugar de trabajo.

Definiciones:

Para efectos de esta Norma, se consideran las definiciones siguientes:

- **Acontecimiento traumático severo:** 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.
- **Apoyo social:** Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.
- **Autoridad laboral:** Las unidades administrativas competentes de la Secretaría que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas, que actúen en auxilio de aquéllas.

- **Centro de trabajo:** El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.
- **Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo:** La identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.
- **Entorno Organizacional Favorable:** Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; 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:** 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.
- **Medidas de prevención y acciones de control:** Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.
- **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.
- **Colaborador:** La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
- **Trabajo:** Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.
- **Violencia laboral:** Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Esta política, se basa en los siguientes principios:

- I. Para favorecer el Entorno Organizacional se:

- a) Realizar reuniones periódicas con los equipos de trabajo para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su trabajo, así como evaluar las cargas de trabajo para que el líder pueda equilibrarlas.
 - b) Mantener limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños, sanitarios, accesos, entre otros.
 - c) Tratan con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores, clientes y con todas aquellas personas con quienes tengan relación.
 - d) Atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc; a través de nuestro buzón, y en su caso, sancionar éstos.
 - e) Llevan a cabo un proceso definido para situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuente con capacidades y preparación acordes.
 - f) Ejecuta procedimientos de promoción interna
- II. Para promover el sentido de pertenencia de los colaboradores, se hace hincapié en que todos son importantes.
- III. Para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas a los colaboradores a través de la impartición de una adecuada capacitación acorde a las actividades que desempeñan.
- IV. Para lograr la definición de responsabilidades de los colaboradores, se realizan las descripciones de puestos de trabajo que indican responsabilidades específicas.
- V. Para reconocer el desempeño de los colaboradores, se establecen objetivos para su revisión en conjunto de su líder.
- VI. El 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.

Buzón de quejas y/o sugerencias

Es esencial promover un entorno organizacional favorable, por lo que los colaboradores tendrán un espacio para denunciar riesgos psicosociales y/o violencia laboral en el lugar de trabajo, por medio de los buzones ubicados en cada edificio o a través del correo igualdadynodiscriminacion@upamozoc.edu.mx

Los procedimientos a seguir son "Atención a quejas y sugerencias" o "Protocolo de atención a casos de violencia, hostigamiento, acoso, desigualdad y discriminación laboral", según corresponda.

Está disponible para emplearlo de la siguiente manera:

- a. Ingresar a <https://www.upamozoc.edu.mx>
- b. Dar un clic en el apartado "UPAM";
- c. Ingresar a la opción "SISTEMAS DE GESTION" con la contraseña:
- d. Ingresar a la "NORMA MEXICANA"
- e. Llenar el formato "Registro para atención de casos de violencia, hostigamiento, acoso, desigualdad y discriminación laboral" que ahí aparece.

La información que los colaboradores compartan es TOTALMENTE CONFIDENCIAL Y PRIVADA, y será utilizada únicamente con el fin de dar solución a la queja o denuncia presentada. Bajo ninguna circunstancia se generarán represalias a aquellos colaboradores que de buena fe presenten una queja o denuncia relacionadas a prácticas opuestas al entorno organizacional favorable o actos de violencia laboral.

• La respuesta se dará con un plazo de 15 (quince) días hábiles para contactar al colaborador a través de la dirección electrónica que él proporcione en el registro, con el propósito de notificar que su queja o denuncia está siendo atendida y de ser necesario, ampliar información sobre ésta.

ATENTAMENTE



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE AMOZOC
RECTORÍA

DRA. MARÍA ROCÍO TORRES SOTO
RECTORA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AMOZOC

L*GACT/L*JMAS