



Política de prevención de riesgos psicosociales.

Fecha de autorización:
14/10/2019.

Introducción.

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), los factores de riesgo psicosocial han influido en el crecimiento de nuevos tipos de enfermedades profesionales. De igual manera, señala que el centro de trabajo es una fuente importante de estos riesgos y, al mismo tiempo, es el lugar idóneo para tratarlos, proteger la salud y el bienestar de las y los trabajadores.

En este sentido, el 23 de octubre de 2018, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó en el Diario Oficial de la Federación la NOM-035-STPS-2018, “Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención”.

El inciso 5.1 de esta norma obliga a “establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

- a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
- b) La prevención de la violencia laboral, y
- c) La promoción de un entorno organizacional favorable”.

En función de lo anterior, la Universidad Iberoamericana establece la presente política.

Objetivo.

Dar a conocer, de conformidad con los puntos 5.1 y 4.9 de la NOM-035-STPS-2018, “la declaración de principios y compromisos que establece la Universidad Iberoamericana 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”.

Alcance.

Al personal de servicio, administrativo y académico.
--

Definiciones¹

Concepto	Descripción
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.
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. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual.
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.
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.
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.
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).
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.
NOM	Norma Oficial Mexicana.
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.
Trabajadora o Trabajador	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.
¹ Fuente: NOM-035-STPS-2018. DOF 23 de octubre de 2018.	

Responsables.

Rectoría, Vicerrectoría Académica, Direcciones Divisionales, Direcciones de Unidad Académica, Direcciones de Apoyo a la Vicerrectoría Académica, Direcciones Generales y Direcciones de Área.

Principios.

Esta política tiene un enfoque centrado en la persona, por lo que para promover un entorno organizacional favorable, libre de violencia, con condiciones laborales adecuadas para reducir los factores de riesgo psicosocial, está basada en los siguientes principios:

1. Respeto a las personas:
 - Reconocer y respetar plenamente la dignidad humana del personal. No habrá discriminación, crítica, cuestionamiento, ni descrédito por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, condiciones físicas, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. El trato y las relaciones interpersonales serán pacíficas, cordiales, equitativas y respetuosas.
2. Desarrollo integral de las personas:
 - Apoyar al personal para desarrollar y mejorar los aspectos: emocionales, cognitivos, sociales y afectivos, y para satisfacer sus necesidades y expectativas de seguridad, pertenencia y autorrealización, haciendo énfasis en el equilibrio entre trabajo, familia y vida social.
3. Cuidado de las personas:
 - Promover una cultura de interés prioritario en la salud del personal, tanto física como psicológica, que esté basada en la prevención y en la atención oportuna, y que permita un estado completo de bienestar físico y psicosocial, haciendo énfasis en la seguridad en el trabajo y en la certidumbre laboral.

4. Correspondencia persona-institución:

- Corresponder las habilidades, capacidades, aptitudes y actitudes del personal con las necesidades del trabajo y del entorno laboral. Es necesario fomentar la participación del personal en la planeación de las tareas a realizar y tener definidas las funciones asignadas a cada puesto de trabajo, por lo que es importante establecer mecanismos de comunicación que permitan al personal expresar sus inquietudes.

Compromisos

Con el fin de identificar, prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial y de promover un entorno organizacional favorable en esta institución, la Universidad Iberoamericana asume los compromisos de:

1. No tolerar:
 - a. La violencia laboral en ninguna de sus formas.
 - b. Actitudes, acciones u omisiones que puedan generar eventos traumáticos.
 - c. Condiciones laborales que propicien los factores de riesgo psicosocial.
 - d. Conductas que atenten contra el entorno organizacional favorable.
2. Crear mecanismos para identificar factores de riesgo psicosocial a los que esté expuesto el personal con motivo de sus funciones, de sus interrelaciones o sus condiciones.
3. Crear mecanismos, acciones, políticas y procedimientos para prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial y para promover un entorno organizacional favorable:
 - a. Contar con personal Directivo, Gerencial, de Coordinación, de jefatura y de supervisión:
 - i. Capacitado en las competencias de: manejo de conflictos, administración del tiempo, planificación del trabajo, comunicación, trabajo en equipo y liderazgo.
 - ii. Sensible y capacitado en temas de: igualdad, discriminación, violencia laboral, equidad de género, factores de riesgo psicosocial y en la promoción del entorno organizacional favorable.
 - b. Instituir políticas y protocolos que promuevan la igualdad y la equidad de género, prevengan y atiendan la discriminación, la violencia de género y la violencia laboral.
 - c. Establecer mecanismos de comunicación entre el personal y autoridades que involucren a las y los trabajadores en la toma de decisiones sobre la planeación, organización y control de las tareas, con el fin de atender problemas que impiden el desarrollo de las actividades, y de distribuir equitativamente la carga de trabajo. Para esto es imprescindible contar con la documentación que defina claramente las tareas y las responsabilidades.
 - d. Promover la solidaridad entre el personal y entre los diferentes niveles organizacionales con el fin de apoyarse mutuamente y de intercambiar

conocimientos y experiencias, a través del fomento de actividades: culturales, deportivas y comunitarias.

- e. Establecer mecanismos que permitan equilibrar la relación entre el trabajo y la vida familiar.
- f. Reconocer el trabajo sobresaliente y la constancia en el mismo.
- g. Instituir programas de capacitación al personal que sean:
 - i. Pertinentes con las funciones encomendadas.
 - ii. Promotores del desarrollo integral: personal y laboral.