



INNOVACIÓN

INSTITUTO DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y
EMPRESARIADO PARA LA COMPETITIVIDAD

Política de Prevención de Riesgos Psicosociales

Instituto de Innovación

Instituto de Innovación, Ciencia y Emprendimiento
para la Competitividad

Mineral de Cata 1305, Puerto Interior, C.P. 36275, Silao, Gto.

     @innovagobgente



La Política de Prevención de Riesgos Psicosociales NOM-035-STPS-2018, establece los principios y compromisos que asumirá el Instituto de Innovación, Ciencia y Emprendimiento para la Competitividad para el Estado de Guanajuato (Instituto de Innovación) para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en el centro de trabajo.

ANTECEDENTES

La NOM-035-STPS-2018 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018 y contempló su entrada en vigor en dos etapas:

Primera etapa - 23 de octubre de 2019: La política, las medidas de prevención, la identificación de las y los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información.

Segunda etapa - 23 de octubre de 2020: La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, la evaluación del entorno organizacional, las medidas y acciones de control, la práctica de exámenes médicos, y los registros.

De acuerdo con su campo de aplicación, la NOM-035-STPS-2018 rige en el territorio nacional respecto a todos los centros de trabajo. Su campo de aplicación es de acuerdo con el número de personas que laboran en cada centro de trabajo.

- A) Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadoras o trabajadores;
- B) Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadoras o trabajadores, y
- C) Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadoras o trabajadores.

La NOM-035-STPS-2018 establece obligaciones a cargo del patrón, el establecer por escrito una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
La prevención de la violencia laboral, y
La promoción de un entorno organizacional favorable.



INNOVACIÓN

INSTITUTO DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y
EMPRESARIADO PARA LA COMPETITIVIDAD

DEFINICIONES

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 las y los trabajadores, la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas, la definición precisa de responsabilidades, la participación proactiva y comunicación entre el personal, la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares, así como la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Instituto de Innovación, Ciencia y Emprendimiento
para la Competitividad

Mineral de Cata 1305, Puerto Interior, C.P. 36275, Silao, Gto.

 @innovagobgente



INNOVACIÓN

INSTITUTO DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y
EMPRESARIADO PARA LA COMPETITIVIDAD

Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad no orgánicos, del ciclo sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del personal, la falta de control sobre el trabajo, las jornadas de trabajo superiores a las previstas en las condiciones de trabajo, rotación de turnos sin períodos de recuperación y descanso, interferencia en la relación trabajo-familia, así como el liderazgo y las relaciones negativas en el trabajo.

Medidas de prevención y acciones de control: Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar 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 se establecen 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.

Trabajador: La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del personal, que pueden dañar su integridad o salud.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Instituto de Innovación es un organismo público autónomo en que se previenen factores de riesgo psicosocial y violencia laboral, y se promueve un entorno organizacional favorable; por ello asume los siguientes compromisos:

- Es obligación del personal del Instituto vigilar el cumplimiento de la presente política.

Instituto de Innovación, Ciencia y Emprendimiento
para la Competitividad

Mineral de Cata 1305, Puerto Interior, C.P. 36275, Silao, Gto.

 @innovagobgente



INNOVACIÓN

INSTITUTO DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y
EMPRENDIMIENTO PARA LA COMPETITIVIDAD

- Mantener y fomentar una filosofía de puertas abiertas, a fin de que el personal tenga libertad de comunicarse con cualquier integrante del Instituto, sin importar su nivel jerárquico.
- Los actos de violencia laboral no serán tolerados, así como ninguna conducta que propicie factores de riesgo psicosocial o atente contra el entorno organizacional favorable. Cualquier acto que propicie factores de riesgo psicosocial se atenderá de forma inmediata, aplicando las medidas preventivas y correctivas procedentes.
- Implementar medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial, prevención de la violencia laboral y promoción de un entorno organizacional favorable, priorizando derechos fundamentales y laborales del personal.
- Dichas medidas se realizarán a través de la Dirección de Capital Humano y estarán dirigidas a fomentar actividades culturales, activación física, así como a prevenir la violencia laboral.
- Divulgar la Política y las medidas de prevención, por medio de campañas internas de difusión, a cargo de la Coordinación de Comunicación Estratégica y Vinculación.
- Remitir las quejas relacionadas con violencia laboral y discriminación a la autoridad competente, garantizando su confidencialidad.
- Realizar periódicamente acciones de sensibilización y capacitación en la Política e implementar estrategias de involucramiento del personal. Estas acciones se implementan anualmente por la Dirección de Capital Humano.
- Promover el respeto al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas respecto a cualquier condición que pueda dar origen a discriminación.
- Mantener abiertos los espacios y procedimientos de participación y consulta para la atención de factores de riesgo psicosocial, por medio de:
- Brindar al personal de nuevo ingreso, por medio de la Dirección de Capital Humano, un proceso de inducción e integración, para dar a conocer sus derechos y obligaciones laborales.



INNOVACIÓN

INSTITUTO DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y
EMPRESARIADO PARA LA COMPETITIVIDAD

Los principios en que se basa la presente Política son:

- Fomentar un entorno organizacional favorable:
 - A) Promover el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la Institución, haciendo hincapié en que todas y todos son importantes, ya que Instituto de Innovación no puede funcionar correctamente si no cuenta con el involucramiento de todos los niveles jerárquicos que la integran.
 - B) Vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral; salvaguardar la información que sea recolectada, así como dar trámite e intervenir de forma oportuna en las quejas que se reciban por los medios establecidos.
- Instrumentar canales a través de los cuales el personal pueda exponer dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su trabajo;
- Supervisar el mantenimiento de los espacios de trabajo y espacios comunes (comedor, sanitarios, estacionamiento, accesos, áreas verdes) como parte de la promoción del entorno organizacional favorable.
- Mantener las cargas de trabajo equitativas, evitando exceder la capacidad del trabajador para:
 - a) Equilibrar funciones y responsabilidad.
 - b) Evitar ritmos acelerados de trabajo, planeando y organizando las actividades.
 - c) Mantener una atención adecuada a clientes o usuarios en situaciones de violencia.
 - d) Promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable.
 - e) Laborar con una distribución adecuada de cargas de trabajo y con jornadas conforme a la Normatividad laboral vigente.
 - Fomentar la práctica del trato amable y cortés entre el personal;
 - Canalizar al área competente cualquier reporte de conducta relacionada con violencia laboral y discriminación;
 - Evitar la interferencia en la relación trabajo-familia, respetando los tiempos laborales y familiares, apoyar al trabajador en lo que sea posible, para disminuir su vulnerabilidad y exposición al estrés.



INNOVACIÓN

INSTITUTO DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y
EMPRESARIADO PARA LA COMPETITIVIDAD

- Evitar el liderazgo negativo y las relaciones negativas de la siguiente manera:
 - a) Tratando con amabilidad y cortesía a todos los compañeros de trabajo.
 - b) Midiendo y reconociendo el desempeño de cada uno de los trabajadores.
- En relación a la violencia laboral:
 - a) Se atenderán todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y se sancionarán.
 - b) Se pondrá a disposición un buzón físico en las instalaciones enfatizando que toda información recibida por estos medios se manejará de forma discreta y estrictamente condencial.

Mtro. Juan Antonio Reus Montaña
Director del Instituto de Innovación, Ciencia y Emprendimiento
Para la Competitividad para el Estado de Guanajuato

Instituto de Innovación, Ciencia y Emprendimiento
para la Competitividad

Mineral de Cata 1305, Puerto Interior, C.P. 36275, Silao, Gto.

     @innovagobgente