




# POLÍTICA PARA LA DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

---

OCTUBRE 2020

---

	<b>Política para la detección, atención y seguimiento a factores de riesgo psicosocial.</b>	<b>Fecha:</b>	Octubre 2020
		<b>Actualización: 1</b>	
		<b>Página: 2 de 5</b>	

### 1.- Objetivo.

Esta política es de observancia para todos los trabajadores con la finalidad de establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como un entorno organizacional favorable en la Institución y sus centros de trabajo, para disminuir la rotación, el ausentismo y los accidentes laborales.

### 2.- Alcance.


La siguiente política aplica a todos los colaboradores de Dorama, Institución de Garantías, S.A.

### 3.- Marco Normativo.

- Ley Federal del Trabajo, (DOF, 1 abril 1970)
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, (DOF, 13 de noviembre de 2014)
- NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.
- NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.
- NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación.

### 4.-Glosario.

**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.

	<b>Política para la detección, atención y seguimiento a factores de riesgo psicosocial.</b>	<b>Fecha:</b>	Octubre 2020
		<b>Actualización: 1</b>	
		<b>Página: 3 de 5</b>	


**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.

	<b>Política para la detección, atención y seguimiento a factores de riesgo psicosocial.</b>	<b>Fecha:</b>	Octubre 2020
		<b>Actualización: 1</b>	
		<b>Página: 4 de 5</b>	

**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.

**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.

	<b>Política para la detección, atención y seguimiento a factores de riesgo psicosocial.</b>	<b>Fecha:</b>	Octubre 2020
		<b>Actualización: 1</b>	
		<b>Página: 5 de 5</b>	


### **5.-Responsabilidades.**

La Subdirección Administrativa a través del área de Recursos Humanos es responsable de dar seguimiento al cumplimiento de esta política a través de la aplicación de un cuestionario digital que da soporte a la NOM-035-STPS-2018, en la que todos los trabajadores que prestan sus servicios a la Institución tendrán acceso a un equipo de cómputo con internet que les permita ingresar a la plataforma donde estará disponible por el periodo que se determine.

### **6.-Política General.**

En Dorama, Institución de Garantías S. A. estamos convencidos de hacer los esfuerzos necesarios para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable, por lo que hace partícipe a todos los trabajadores para asumir los siguientes compromisos:


1. Es responsabilidad de los directivos y de todos aquellos que tengan personal a su cargo aplicar esta política y predicar con el ejemplo;
2. Los actos de violencia laboral nunca serán tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable.
3. Aplicar medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de violencia laboral, la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas;
4. Contar con un procedimiento de atención justo, que no permita represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento y que garantice la confidencialidad de los casos;
5. Realizar acciones de sensibilización, programas de información y capacitación;
6. Divulgan de forma eficaz las políticas y medidas de prevención de la empresa;
7. Todos los trabajadores participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo;
8. Respetar al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias, practicas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con sexo, religión, etnia, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, y
9. Crear espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores.

	<b>Política para la detección, atención y seguimiento a factores de riesgo psicosocial.</b>	<b>Fecha:</b>	Octubre 2020
		<b>Actualización: 1</b>	
		<b>Página: 6 de 5</b>	

## **7.- Política para la detección, atención y seguimiento a factores de riesgo psicosocial.**

La política se basa en los siguientes principios:

1. Para favorecer un entorno organizacional favorable, en la Institución se:
  - a. Realizan acciones de sensibilización a través de reuniones con los trabajadores para que todos tengan oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su trabajo;
  - b. Mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, sanitarios, accesos;
  - c. Trata con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, superiores jerárquicos, subalternos, visitantes, proveedores, clientes;
  - d. Atiende todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan estos;
  - e. Realizan exámenes médicos al personal de nuevo ingreso para procurar y mantener su salud;
  - f. Llevan a cabo exámenes psicológicos y/o psicométricos para situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuente con capacidades y preparación acordes;
  - g. Realizan planes de promoción interna, y
  - h. Capacita a todos los trabajadores para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.
  
2. En la Institución, para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización, se hace hincapié en que todas y todos los trabajadores son importantes para la Institución, ya que el mismo no puede funcionar si no se cuenta con personal desde el administrativo y hasta el directivo.
  
3. Esta Institución, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas, imparte a sus trabajadores la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan.

	<b>Política para la detección, atención y seguimiento a factores de riesgo psicosocial.</b>	<b>Fecha:</b>	Octubre 2020
		<b>Actualización: 1</b>	
		<b>Página: 7 de 5</b>	

4. En esta Institución, para lograr la definición precisa de responsabilidades, se difunde y promueve el seguimiento a los manuales de organización 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, esta Institución realiza su comunicación interna a través de comunicados que se envían por correo electrónico al que todo trabajador tiene acceso, así como, pantallas, infografías, avisos y noticias de interés para sus trabajadores relativos a sus labores y operaciones de la misma.

**A t e n t a m e n t e.**

**Subdirección Administrativa.**