

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE AMOZOC
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

I. Autorizaciones		
Elaboró	Revisó	Autorizó
		
José Manuel Atonal Sánchez Subdirector de Planeación Evaluación y Estadística	G. Adriana Contreras Tejeda Secretaría Administrativa	María Rocío Torres Soto Rectora

II. Bitácora de cambios			
Revisión	Sección modificada	Descripción del cambio	Fecha de modificación
001	Implementación	Implementación inicial de la Política	08/12/2023
002	Frecuencia de revisión	Se revisará dos veces al año, Presentación, revisión y autorización el CILyND	15/03/2024

III. Propósito de la Política

La presente política tiene como fin la declaración de principios y compromisos que se establece en la Universidad Politécnica de Amozoc para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, para la promoción de un entorno organizacional saludable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

IV. Alcance

Todos los colaboradores de la Universidad Politécnica de Amozoc.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

V. Responsable

Subdirección de Planeación, Evaluación y Estadística

VI. Frecuencia de revisión

Esta política se revisará al menos cada semestre durante el mes de Julio y diciembre o durante la primera sesión del Comité de Igualdad Laboral y No discriminación.

VII. 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 en los colaboradores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, fomentando identidad institucional, 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: Lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de aprovechamiento, producción, 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.



9
A
K
de
J
J
G

J

Factores de Riesgo Psicosocial: Son aquellos factores presentes en el entorno laboral que pueden afectar la salud mental, emocional y social de los colaboradores, provocando agotamiento emocional, ansiedad, depresión, deterioro en las relaciones personales e interpersonales, trastornos del sueño, entre otros.

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.

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 física y mental.

VIII. Política

La Universidad Politécnica de Amozoc asume como parte de su cultura la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable, por lo que hace públicos sus compromisos.

1. Todos los Colaboradores están obligados a mantener una conducta de respeto y congruente con la filosofía institucional y predicar con el ejemplo.
2. Las relaciones entre los Colaboradores deben ceñirse al ámbito profesional de sus funciones, manteniendo un esquema de cordialidad.
3. En todo momento se deberá de fomentar un sentido de respeto hacia la dignidad de la persona que promueva una adecuada productividad y desarrollo laboral.
4. Se promueve un ambiente sano, de convivencia pacífica y respetuosa entre colaboradores, donde ninguna manifestación de hostigamiento, acoso o malos tratos será tolerada, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable.
5. 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.
6. Se cuenta con un procedimiento de atención justo e imparcial, que no permite represalias hacia quien ejerce la denuncia y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantiza la confidencialidad de la información y de los canales.
7. En la universidad se promueven acciones de sensibilización en contra de la violencia.
8. Se divulgan las políticas y las medidas de prevención; todos los colaboradores participan para establecer y poner en práctica esta política en su lugar de trabajo.



9. Se respeta al ejercicio de los derechos de los colaboradores para observar sus creencias o prácticas relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
10. Se crean espacios de formación, participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los colaboradores.

Esta política se basa en los principios que rigen a la Universidad Politécnica de Amozoc, y que favorecen un entorno organizacional favorable, para ello, en el centro de trabajo se:

- Realizan reuniones con los trabajadores para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo;
- Mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños, sanitarios, accesos;
- Trata con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores, clientes;
- Atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan éstos;
- Realizan exámenes médicos al personal de nuevo ingreso para procurar y mantener su salud;
- 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;
- Realizan planes de promoción interna, y capacita a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.
- En este centro de trabajo, para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización, se hace hincapié en que todas y todos los trabajadores y empleados son importantes para el centro de trabajo, ya que el mismo no puede funcionar si no se cuenta con personal desde el de la limpieza, pasando por el operativo, administrativo, académico y hasta el directivo.
- Para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas, imparte a sus trabajadores y empleados la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan.
- Para lograr la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores, 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.
- Para lograr la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, este centro de trabajo difunde anuncios, noticias y avisos de interés para sus trabajadores y empleados relativos a las labores y operaciones de la misma, y éstos, a su vez, pueden informar anuncios, noticias y avisos.
- Durante la difusión no se incluyen avisos que no están estrictamente relacionados con las labores del centro de trabajo.
- Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, este centro realiza una distribución adecuada de cargas de actividades, con jornadas conforme a la Ley Federal de Trabajo, para tal efecto, define en los manuales de organización y en las descripciones de puesto que se emiten, así como en el



Reglamento Interior de Trabajo, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate.

- Para reconocer el desempeño de los trabajadores en el centro de trabajo, se evalúa por lo menos una vez al año el desempeño de cada uno de sus colaboradores, lo cual se lleva a cabo personalmente por conducto del jefe inmediato del trabajador de que se trate y los resultados de la misma sirven de base para la determinar el reconocimiento o beneficios.
- 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.
- Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral son, a través del buzón de quejas, del correo electrónico: igualdadynodiscriminacion@upamozoc.edu.mx, o directamente en la página web "Escríbele a la Rectora" así como directamente con el Ombudsperson de la Universidad.

IX. Registro con documentos controlados

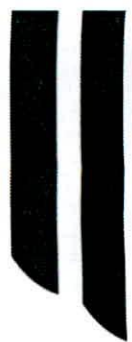
Código	Nombre del documento
R-PLA-05-01	Queja y/o Sugerencia

X. Control de los registros generados

Código del registro controlado	Nombre del registro controlado	Responsable de la retención y archivo del registro controlado	Tiempo de retención o resguardo del registro
R-PLA-05-01	Queja y/o Sugerencia	Coordinación de Calidad	1 año.

XI. Anexos

Nombre	Descripción
Cuestionario	Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo.



Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the page.



Medidas de prevención Marzo 2024	
Nombre	Descripción
Distribución de cargas de trabajo	Durante el primer cuatrimestre del 2024, se realizan trabajos de actualización del MANUAL DE ORGANIZACIÓN, mismo que establece en su elaboración las actividades sustantivas de las áreas de la Universidad, con el único fin de distribuir de la mejor forma las cargas de trabajo de los colaboradores, esto en conjunto con la Secretaría de Administración, a través de la Dirección General de Capital Humano, mediante el Oficio UPAM/REC/178/2024 y el Oficio UPAM/REC/179/2024.
Comunicación proactiva y	Desde el inicio de la gestión, el compromiso de la rectoría fue establecer canales de comunicación activos que den como resultado una mejor administración y colaboración en la universidad en todos los niveles y con todos los colaboradores, de este modo se estableció: 1. Actividad "Diálogos con la Rectoría" misma que reúne a los jefes de cada grupo de estudiantes de todas las carreras, con las cabezas de las áreas que brindan un servicio específico, con el objetivo de retroalimentar y tener una mejora en las deficiencias, o áreas de oportunidad. 2. Actividad de "Evaluación docente y de tutores", por medio de esta actividad los alumnos evalúan a sus docentes y tutores en diferentes ámbitos, con el único objetivo de establecer un canal de comunicación y atención a focos rojos que pudieran provocar una deficiencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
Adecuada realización de tareas.	La rectoría realiza reuniones quincenales con todas las áreas de la universidad con el objetivo de conocer el estatus de los trámites, tareas, metas u objetivos pendientes, urgentes y propios de la operación, con el objetivo de vigilar la adecuada realización de las tareas.
Sentido de Pertenencia de los trabajadores	La Rectoría a través de la Coordinación de calidad, gestionan diferentes actividades los días 25 de cada mes, fecha seleccionada, ya que es el día en que se conmemora la erradicación de la violencia en contra de mujeres y niñas, estas actividades están pensadas en que todos los colaboradores creen un sentido de pertenencia con los valores y compromisos éticos de la universidad.