



NOM-035

POLÍTICA DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES
ENTRE LOS COLABORADORES

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ENTRE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD LA SALLE CUERNAVACA A.C.

La Universidad **La Salle de Cuernavaca A.C** 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.
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 o 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.

Para esto, se crea el comité de **Factores de Riesgo Psicosocial** integrado por el Rector, el Director Académico, el Jefe de Recursos Humanos, el Director de la Escuela de Psicología, el Coordinador Administrativo de Egresos y un asesor especializado; quienes son promotores de estos principios y están comprometidos a velar por el bienestar de los colaboradores, así como de la implementación y cumplimiento de esta política en todos los niveles de la organización.

La política se basa en los principios siguientes:

1. Para favorecer un entorno organizacional favorable, en la universidad se promueve:

- a) Mantener una comunicación constante entre jefes y colaboradores para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo;
 - b) Mantener limpios los espacios de trabajo así, como salones, oficinas y **áreas comunes**;
 - c) Tratar con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, alumnos, padres de familia, visitantes, proveedores y demás miembros de la comunidad universitaria;
 - d) Atender todos los casos relacionados con discriminación, acoso y violencia de género;
 - e) Establecer campañas y acciones que promuevan estilos de vida saludables entre los miembros de la comunidad;
 - f) Llevar a cabo evaluaciones psicológicas, psicométricas y técnicas para el ingreso y promoción de los colaboradores, estableciendo esquemas para dar preferencia a que el personal interno que cuente con capacidades y experiencia suficientes pueda cubrir puestos con mejores condiciones.
 - g) Mantener un programa de capacitación para los colaboradores para el correcto desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo;
2. Reforzar la cultura que todos los colaboradores son importantes en su papel de educadores y que todas las actividades operativas, administrativas, académicas y directivas tienen la misma importancia dentro de la organización.
 3. Establecer una capacitación adecuada de los colaboradores para la realización de las tareas encomendadas, de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan.
 4. Mantener una definición precisa de responsabilidades los colaboradores, a través de las descripciones de puestos.

-
5. Mantener la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, mediante publicaciones en intranet y difusión en diversos medios de comunicación de interés para sus colaboradores, relativos a las labores y operaciones de la misma.
 6. Promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, mediante una distribución adecuada de cargas de trabajo con base a las descripciones de puesto, con jornadas conforme a la Ley Federal de Trabajo.
 7. Evaluar de manera permanente el desempeño de los colaboradores, con la finalidad de establecer estrategias de reconocimiento, retroalimentación y mejora del desempeño.
 8. Vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, creando un código de conducta para los colaboradores; comprometiéndose a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas que se reciban por el buzón de quejas virtual y físico de la universidad.