

	MANUAL DE ORGANIZACIÓN	NO. REVISIÓN: 0
		TALENTO HUMANO
		FECHA DE REVISIÓN: OCTUBRE 2019
PV NAVARRO Y ASOCIADOS S.C	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	PÁGINA: 1 DE 4

1.0. Propósito

Identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como la violencia laboral entre otros.

2.0. Alcance

A todo el personal de la firma.

3.0. Definiciones

PSIQUICOS: Pertenciente o relativo a la mente, procesos y fenómenos que tienen lugar en nuestra mente.

PSICOSOCIAL: La relación entre el individuo y su entorno social; en el trabajo sería la relación entre el trabajador y su entorno laboral.

RIESGOS PSICOSOCIALES: Aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.

4.0. Política

4.1. Es obligación de supervisores, coordinadores, gerentes y directivos aplicar esta política con todo su personal y respetar las medidas de prevención, así como el protocolo establecido.

4.2. Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno laboral favorable.

4.3. Se realizan acciones para sensibilizar al personal, así como pláticas informativas y capacitación.

4.4. Se comunican por los medios oficiales, la política y medidas de prevención.

4.5. Todos los trabajadores participan para poner en práctica la política en el lugar de trabajo.

4.6. Se respetan los derechos de los trabajadores, sus creencias relacionadas con raza, sexo, religión, etnia, edad, o cualquier condición que pueda dar origen a la discriminación.

5.0. Medidas de Prevención

5.1. Realizar una evaluación de posibles riesgos, apoyados por los cuestionarios oficiales y complementados en algún momento por proveedores externos.

	MANUAL DE ORGANIZACIÓN	NO. REVISIÓN: 0
		TALENTO HUMANO
		FECHA DE REVISIÓN: OCTUBRE 2019
PV NAVARRO Y ASOCIADOS S.C	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	PÁGINA: 2 DE 4

5.2. Fortalecer el proceso de reclutamiento y selección, desde el momento de la búsqueda de candidatos, hacer entrevistas más profundas y dirigidas para mitigar riesgos futuros.

5.3. Protocolos de actuación para posibles agresiones, acoso sexual, etc.

5.4. Adecuación de la carga de trabajo, medidas de conciliación de la vida laboral, para una pronta resolución en el caso de haber conflictos laborales entre los compañeros de trabajo.

5.5. Formas de comunicación con tareas claras, descriptivos de puesto, plan de vida y carrera, evitando así la ambigüedad de rol y el conocimiento claro de la forma como cada puesto puede ir ascendiendo en el organigrama de la firma.

6.0. Desarrollo

6.1. En caso de acontecimientos traumático severo como:

- Explosiones
- Derrumbres
- Incendios de gran magnitud
- Accidentes graves
- Asaltos con violencia
- Secuestros

La firma podrá brindar la canalización y asesoría a los colaboradores para que puedan atenderse de manera psicológica y así poder superar los trastornos o estrés post traumático, si fueron participe en los acontecimientos antes mencionados.

6.2. Se fortalecerá el apoyo social dentro de la firma, mejorando las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueva el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre los colaboradores, superiores y/o subordinados; esto se llevará acabo realizando:

- Reuniones mensuales con los supervisores, coordinadores y directivos de la firma, para resolver problemas internos y exponerlos con opciones de soluciones claras y positivas.
- Comunicación de puertas abiertas a todos los niveles de la organización, para crear lazos de confianza y cada que ocurra algún problema o discrepancia, se pueda abordar de manera frontal y oportuna con los involucrados y escalar la situación si fuera necesario con el departamento de Talento Humano para buscar conciliar de la mejor manera.

	MANUAL DE ORGANIZACIÓN	NO. REVISIÓN: 0
		TALENTO HUMANO
		FECHA DE REVISIÓN: OCTUBRE 2019
PV NAVARRO Y ASOCIADOS S.C.	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	PÁGINA: 3 DE 4

6.3. Los riesgos psicosociales pueden provocar:

- Trastornos de ansiedad
- Trastornos del ciclo del sueño
- Estrés grave

Por lo que la firma vigilará que los factores que pueden detonar estos riesgos, puedan ser controlados con las siguientes acciones:

- Inducción a la firma robusta y completa, para que el colaborador conozca desde el primer día, los lineamientos y formas de trabajo, así como su descripción de puesto, donde vienen especificadas sus funciones, responsabilidades, alcance y objetivo de su rol dentro de la organización, así como la entrega y firma de su contrato individual de trabajo, donde se especifica horarios, turnos y días de trabajo, ubicación del centro de trabajo y todo lo concerniente a la jornada laboral.
- Comisión de seguridad e higiene, donde se realicen rondines eventuales por los miembros de la comisión y vigilen que las instalaciones de trabajo son fiables y seguras para todos los colaboradores y si hubiera alguna condición insegura, darle seguimiento inmediatamente para que todos se sientan que trabajan en un lugar seguro con todas las normas y lineamientos oficiales.
- Cumplir razonablemente con los tiempos de trabajo, evitar conexiones remotas desde casa en horarios fuera de la jornada laboral.
- Fomentar un ambiente laboral favorable para todos y si, se identifican líderes o colaboradores negativos, se tomarán acciones para evitarlos.

6.4. Algunas acciones de control para eliminar prácticas no favorables, actos de violencia laboral y riesgos psicosociales:

- El colaborador deberá informar por escrito al patrón cuando presencie o sufra un acontecimiento traumático severo especificando circunstancias de tiempo, modo y lugar, documento irá firmado por el colaborador y entregado al área de Talento Humano, la fecha límite para hacer llegar el escrito, es a más tardar un mes, después de haber sufrido el acontecimiento traumático severo.
- Todos los colaboradores de la firma deberán participar en los eventos informativos que proporcione el patrón, así como en las comisiones, reuniones de seguimiento entorno a esta política.
- Todos los colaboradores de la firma deberán someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas establecidas en las NOM'S, SS, STPS, IMSS, ISSSTE, médico, psicólogo, psiquiatra del centro de trabajo (si lo hubiera).

	MANUAL DE ORGANIZACIÓN	NO. REVISIÓN: 0
		TALENTO HUMANO
		FECHA DE REVISIÓN: OCTUBRE 2019
PV NAVARRO Y ASOCIADOS S.C	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	PÁGINA: 4 DE 4

- Se deberá de cumplir y respetar con los valores de la firma, que desde la inducción se comunican, así como con la política de no violencia, acoso y hostigamiento sexual, para evitar cualquier tipo de faltas y si fueran cometidas, actuar de manera inmediata.
- Reportar cualquier falta de respeto o cumplimiento tanto con las políticas internas, lineamientos, filosofía y cultura organizacional al área de Talento Humano, para poder realizar las investigaciones correspondientes y poder tomar las acciones que mejoren el ambiente laboral, todo el proceso de investigación será llevado a cabo de forma discreta y confidencial para seguridad de todos los colaboradores.