



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES NOM-035-STPS-2018



Con el propósito de establecer los lineamientos que orienten, salvaguarden y promuevan la prevención de riesgos psicosociales para todas las personas trabajadoras que integran a la Universidad Nacional Autónoma de México, tal y como lo establece la Norma Oficial Mexicana "NOM-035-STPS-2018, "Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención", se hace referencia a la publicación en la Gaceta UNAM 16 de marzo de 2023, donde se comunica lo siguiente:

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En esta Dirección General de Obras y Conservación, en relación con la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable, se asumen los compromisos y los principios rectores siguientes:

1. Para propiciar un entorno organizacional favorable de la Dirección General de Obras y Conservación:

- a) Promueve reuniones con la comunidad universitaria, a fin de que todas las personas tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su entorno laboral y desempeño de sus funciones.
- b) Mantiene limpias las áreas de trabajo y las áreas comunes: sanitarios y accesos.
- c) Promueve el trato con amabilidad y cortesía entre las y los compañeros de trabajo, jefes, jefas, colaboradores, colaboradoras y personas que visitan sus instalaciones.
- d) Atiende y resuelve todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etcétera.
- e) Impulsa el desarrollo de planes de promoción interna, de acuerdo con la normatividad aplicable.
- f) Capacita a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.

2. Para prevenir los riesgos psicosociales de la Dirección General de Obras y Conservación:

- a) Promueve el sentido de pertenencia a la institución, haciendo hincapié en que todo el personal es importante para que la dependencia pueda cumplir con sus funciones sustantivas.
- b) Imparte a las personas trabajadoras la capacitación acorde a las actividades que desempeñan, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas.
- c) Difunde y promueve el seguimiento a los manuales de organización y las descripciones de puesto, que indican las responsabilidades específicas de cada unidad laboral, para lograr la definición precisa de las responsabilidades de las y los trabajadores y funcionarios universitarios.
- d) Publica noticias y avisos de interés, en lugares apropiados, relativos a sus labores y operaciones. Fomenta que su comunidad haga lo mismo para lograr la participación proactiva y comunicación entre su comunidad.
- e) Define funciones en los manuales de organización y en las descripciones de puesto que se emiten de acuerdo con la naturaleza específica de la labor de que se trate para promover un trabajo digno

y lograr un entorno organizacional favorable. Se realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales de acuerdo con la normatividad federal e institucional, para tal efecto.

- f) Evalúa a cada persona trabajadora de acuerdo con la normatividad institucional aplicable y los resultados de esta evaluación sirven de base para determinar el reconocimiento o beneficios a las personas trabajadoras sobresalientes.
- g) Vigila el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, salvaguarda la información que sea recolectada, da trámite e interviene de forma oportuna en las quejas que se reciban por los medios establecidos.

3. Compromisos:

- a) La participación del cuerpo directivo, funcionariado, representantes universitarios y todo aquel que funja como jefe o jefa de una o varias personas trabajadoras para aplicar y hacer valer esta política;
- b) La NO tolerancia a los actos de violencia laboral, incidentes que propicien el aumento de factores de riesgo psicosocial o de acciones en contra de un entorno organizacional favorable.
- c) La aplicación de medidas encaminadas a la prevención en el aumento del riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para promover un entorno organizacional favorable.
- d) La existencia de procedimientos de atención justos, que no permitan represalias y eviten reclamaciones abusivas o carentes de fundamento y que garanticen la confidencialidad de los casos.
- e) La realización de acciones de sensibilización, programas de información y capacitación.
- f) La participación de todas las personas trabajadoras universitarias (funcionariado, de confianza y personal administrativo de base) en el establecimiento y aplicación de esta política en el lugar de trabajo.
- g) El respeto al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
- h) La creación de espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas del personal administrativo, funcionariado y representantes universitarios.

A T E N T A M E N T E
“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU”
Ciudad Universitaria, Cd. Mx, a 29 de mayo de 2025
EL DIRECTOR GENERAL

MTRO. JOSÉ GONZALO GUERRERO ZEPEDA