

Factores de riesgo psicosocial

¿Qué son?

Se definen como aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, sueño-vigilia y de estrés grave, derivado de las funciones del puesto de trabajo, tipo de jornada y exposición a eventos traumáticos o de violencia laboral.



TRIPTICO NOM-035-STPS-2018 “Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Identificación, análisis y prevención.”



Para asegurarnos de que se cumpla nuestra Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, contamos con la Política Contra la Violencia Laboral y Código de Ética, los cuales puedes revisar en <https://tecnovigilancia-igualdad.com>

Si quieres hacernos alguna sugerencia, queja o denuncia los medios son los siguientes correo y/ o telefónica o pagina web:

denuncia@tecno-vigilancia.com.mx

800 337 1057

<https://tecnovigilancia-igualdad.com/contacto/>

Teléfono de contacto par atención y sugerencias:
(477) 1980341



POLITICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

«

En TECNOVIGILANCIA, S.A. DE C.V. con el objetivo de 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 siguientes:

Es obligación de todos los Colaboradores de TECNOVIGILANCIA, S.A. DE C.V. conocer, entender y aplicar esta Política en su Lugar de Trabajo, partiendo que la participación de todos y todas es importante, para lograr un entorno.

Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable; aplicando las medidas preventivas y correctivas necesarias en cada caso.

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;

Se cuenta con un procedimiento de atención justo nuestra Política contra la Violencia Laboral, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantiza la confidencialidad de los casos;

Se realizan acciones de sensibilización y capacitación en base a nuestro Plan Anual.

Se divulgan de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención; Todos los trabajadores y trabajadoras participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo;

Se respeta 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 o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, y

Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores y trabajadoras

La política se basa en los principios siguientes:

- 1.** Para favorecer un entorno organizacional favorable, en el centro de trabajo se:
 - a)** Contamos con canales de comunicación con los trabajadores y las trabajadoras para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo;
 - b)** Mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes
 - c)** Trata con amabilidad y cortesía a los compañeros y compañeras de trabajo, subalternos, visitantes, proveeduría y clientela;
 - d)** Atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan éstos;

4. En TECNOVIGILANCIA, S.A. DE C.V., para lograr la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores y las trabajadoras, se difunde y promueve el seguimiento 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, contamos con procedimiento de Comunicación Interna y Externa.

6. Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, este centro de trabajo realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo, para tal efecto, define el organigrama y en las descripciones de puesto, así como en el Reglamento Interior de Trabajo, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate.

7. Para medir el desempeño de los trabajadores y las trabajadoras En TECNOVIGILANCIA, S.A. DE C.V., se evalúa por lo menos una vez al año el desempeño de cada uno de sus trabajadores y trabajadoras,

8. En TECNOVIGILANCIA, S.A. DE C.V. compromete a vigilar el cumplimiento de nuestro Código de Ética para 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.