



LOGO

**POLÍTICA DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES, VIOLENCIA
LABORAL Y ENTORNO
ORGANIZACIONAL
FAVORABLE**

Evidencia de cumplimiento a la NOM-035-STPS-2018

Razón social: Net
Innfode



01

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Política: Prevención de riesgos psicosociales, violencia laboral y entorno organizacional favorable.

-  Fecha de elaboración: 25/11/2025
-  Fecha de inicio de vigencia: _____
-  Revisión: 1ra Publicación: _____
-  Fecha de difusión: _____
-  Modificaciones: _____
-  Número de Referencia: _____

02

Uso de la política

El contenido de la presente política es para uso exclusivo de los centros de trabajo de la empresa Net Innfodedurante el tiempo que sea designado y publicada en los medios destinados para su difusión.

No está permitido darla a conocer a terceros fuera de la Empresa, copiarla o imprimirla.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Karla Paola Gerente General	Claudia Leticia Esparza Araujo Desarrollo Organizacional	Luis Arturo Rodríguez Herrera Dirección General

TABLA DE CONTENIDO

01

Objetivo

02

Aplicación

03

Definiciones

04

Política

- 4.1. Obligaciones de la empresa
- 4.2. Obligaciones del comité de cumplimiento.
- 4.3. Obligaciones de las y los líderes de área.
- 4.4. Obligaciones de las y los colaboradores.

05

Anexo



1. Objetivo

En la empresa Net Innfode se establece la presente política con el objeto de establecer por escrito, implementar, mantener y difundir la declaración de principios, compromisos y responsables para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.

2. Aplicación

La presente política es una guía conductual para fortalecer la cultura de la empresa, las condiciones de trabajo existentes e implementar acciones para la mejora continua en beneficio de la salud física, mental y emocional de las y los colaboradores de los centros de trabajo de Net Innfode. Esta guía se encuentra alineada a las disposiciones contenidas en la NOM-035-STPS- 2018 - FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN, publicada el 23 de octubre del 2018.

3. Definiciones

Net Innfode, considera para efectos de esta política, las definiciones establecidas en la NOM- 035-STPS-2018 que se detallan en el anexo A del presente documento.

4. Política

Net Innfode, desea incrementar la promoción de un entorno organizacional favorable, prevención de los factores psicosocial y la prevención de la violencia laboral a través del cumplimiento de las obligaciones para el cumplimiento de la NOM 035-STPS 2018.

4.1 Net Innfode tendrá la responsabilidad de:

- Identificar a las y los colaboradores que fueron sujetos a acontecimientos traumático-severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada.
- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional.
- Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir la presente política para la prevención de riesgos psicosociales y entorno organizacional favorable.
- Capacitar y sensibilizar a los directivos, colaboradores y colaboradoras en la prevención de violencia laboral, prevención de factores de riesgo psicosocial y la promoción del entorno organizacional favorable.
- Realizar acciones que fomenten la equidad y el respeto de los derechos de las y los colaboradores para observar sus creencias, prácticas, condiciones de igualdad relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia, edad o cualquier otra condición para evitar la discriminación y desigualdad laboral.
- Divulgar en forma eficaz las políticas y medidas de prevención; proporcionar mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable; comunicar un procedimiento para la atención justa, que incluya acciones encaminadas a la ayuda y prevención de violencia laboral que garantice la confidencialidad de los casos; no permitirán represalias por las denuncias realizadas y se identificarán de forma objetiva las reclamaciones carentes de fundamento, a través del Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral.
- Realizar acciones de sensibilización, identificar necesidades de capacitación y realizar programas de formación para el desempeño de las funciones.
- Realizar acciones para la participación proactiva y comunicación, publicar anuncios, noticias y avisos de interés para las y los colaboradores.
- Contar con descripciones de puesto en función de la naturaleza específica de la labor que corresponda y una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo.

4.1 Net Innfode tendrá la responsabilidad de:

- Promover actividades para un entorno organizacional favorable para la salud y bienestar de las y los colaboradores.
- Contar con un procedimiento para la definición de objetivos, indicadores, metas, evaluación y reconocimiento del desempeño de las y los colaboradores, así como el correcto seguimiento para su puntual cumplimiento.
- Asignar un comité responsable, el cual estará encargado de dar seguimiento y cumplimiento al programa con las acciones establecidas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, el entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.

4.2 Las principales obligaciones del comité de cumplimiento son:

- Aplicar el diagnóstico cada 2 años y salvaguardar la información que sea recolectada.
- Diseñar un programa de acciones cada 2 años, dar seguimiento para la atención y prevención de la violencia laboral, los factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable con base a los resultados obtenidos en el diagnóstico, así como, vigilar su cumplimiento de acuerdo con lo establecido en la NOM 035-STPS 2018.
- Dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas, denuncias y/o sugerencias que se reciban.

4.3 Las principales obligaciones de las y los líderes son:

- Dar seguimiento al 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.
- Aplicar esta política y predicar con el ejemplo, así como, promover que las y los colaboradores la pongan en práctica en el lugar de trabajo. Promover la confianza de las y los colaboradores para que denuncien cualquier acto en contra de esta.
- Proporcionar la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para las y los colaboradores de la organización, la participación proactiva y comunicación.
- Realizar la distribución equilibrada de las cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo y reglamento interno de trabajo.
- Realizar reuniones y crear espacios de consulta para que las y los colaboradores tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, comentarios y sugerencias relacionadas con su trabajo.
- Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre las y los colaboradores evitando la generación de relaciones negativas en el trabajo.
- Establecer objetivos, indicadores, metas de acuerdo con el procedimiento establecido y difundir instrucciones claras a las y los colaboradores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten.
- Evaluar el desempeño de cada uno de sus colaboradores y colaboradoras, brindar el reconocimiento a quienes obtengan resultados sobresalientes de acuerdo con las políticas de evaluación al desempeño SEDyCO.
- Dar seguimiento a las acciones establecidas para la prevención de los factores de riesgo psicosociales que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación.

4.4 Obligaciones de los y las colaboradoras:

- Participar en los eventos de información y difusión que proporcione la empresa para la identificación de acontecimientos traumáticos severos, factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional.
- Participar en el diagnóstico para la identificación de acontecimientos traumáticos severos, factores de riesgo psicosocial y en la evaluación del entorno organizacional, cada 2 años.
- Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determina la presente Norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo o psiquiatra de la empresa, así como, entregar los documentos que lo justifiquen.
- Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral, Participar en las actividades que establezca la empresa para controlar los factores de riesgo psicosocial. Colaborar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- Informar al comité de cumplimiento, por escrito y de acuerdo con el protocolo, en el caso de haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo en el trayecto o dentro del trabajo, en una fecha posterior al diagnóstico realizado.
- Informar por escrito, al comité de cumplimiento, en caso de estar enterado de que una colaboradora o colaborador realicen prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos establecidos por la empresa.

Anexo A

Enero 2025.

Para efectos de ampliar el conocimiento y comprensión de la presente política, la NOM 035-STPS considera las siguientes definiciones en orden alfabético:

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 supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, 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.

Burn out: Es estrés laboral que de acuerdo con el IMSS es el tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no solo afectan la salud sino su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.

Cargas excesivas de trabajo: Cargas que a nivel cognitivo, mental o emocional sobreponen al trabajador. La falta de congruencia en las indicaciones del jefe frente a los empleados.

Centro de trabajo: El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

Condiciones de riesgo laboral: Condiciones peligrosas, inseguras o deficientes del área en la que se está trabajando. Exigencia adicional y adaptación de los empleados.

Enero 2025.

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.

Factores de riesgo psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño- vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Falta de control sobre el trabajo: La falta de autonomía en las decisiones que tiene un empleado frente a su trabajo, la falta de iniciativa y autonómica frente a sus proyectos y el desarrollo de estos. Puede convertirse en un factor de riesgo cuando es inexistente o limitado.

Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Interferencia en la relación trabajo-familia: Ocurre cuando se deben realizar actividades laborales en el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o debe laborarse fuera del trabajo.