



POLÍTICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

NOM-035-STPS-2018

Antecedentes

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) ha sostenido, desde su fundación, un firme compromiso con el respeto a la pluralidad de pensamiento, la tolerancia, la tutela de los derechos humanos, la observancia de la equidad de género y el fomento de valores como la honestidad, transparencia, lealtad y responsabilidad. Estos principios han sido la base para construir un ambiente de armonía en todos sus espacios y se han materializado en instrumentos normativos que regulan la conducta de la comunidad universitaria, promoviendo y consolidando un entorno adecuado, sano y libre de violencia.

No obstante, la dinámica laboral actual ha evidenciado un incremento en las afecciones relacionadas con factores psicosociales en el entorno de trabajo. Fenómenos como el estrés laboral, por ejemplo, no solo comprometen la salud física y mental de los individuos, sino que también generan un impacto negativo en las organizaciones, mermando la productividad y el bienestar general.

Consciente de esta problemática, y en adhesión a las disposiciones establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, que detalla las directrices para la identificación, análisis y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, la UAEH reafirma su compromiso con el bienestar de su comunidad. En este sentido, y reconociendo a su capital humano como el activo más valioso de la institución, se expide la presente política para la prevención de riesgos psicosociales.

Marco normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado de Hidalgo.
- Ley General de Educación
- Ley General de Educación Superior
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Seguro Social.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Identificación, Análisis y Prevención.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, Constitución, Integración Organización y Funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene.

- Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo, Funciones y Actividades.
- C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.
- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Estatuto General de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Código de Ética e Integridad Académica del Personal y el Alumnado de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Código de Conducta de las Autoridades y el Personal de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Acuerdo número 7 que establece la acción a favor del personal para permitir la conciliación de la vida laboral con la vida familiar o privada de los y las trabajadoras de la Universidad.
- Acuerdo número 37 por el que se establece el procedimiento de tutela para atender las quejas o peticiones sobre discriminación, hostigamiento, trato inequitativo e incumplimiento del sistema de gestión de equidad de género y violaciones a los derechos humanos en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Plan de trabajo para promover la cultura de paz en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2024-2029.

Objetivo

Garantizar el bienestar del personal de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo mediante acciones orientadas a prevenir factores del ambiente laboral que representen riesgos psicosociales, buscando consolidar un entorno organizacional favorable.

Alcance

Esta política es de aplicación general y obligatoria para todas las personas trabajadoras y a toda persona que preste un servicio dentro de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Definiciones

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.

Entorno organizacional favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la institución; 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 a 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.

Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Política de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo para la Prevención de Riesgos Psicosociales NOM-035-STPS-2018

Prevención de factores de riesgo psicosocial

1. Garantizar espacios de trabajo adecuados a cada actividad y libres de condiciones inseguras.
2. Promover y consolidar acciones para el cuidado de la salud física y mental del personal.
3. Consolidar entornos laborales que comprendan una justa asignación y clarificación de tareas y la distribución equitativa de cargas de trabajo.
4. Promover el desarrollo y mejora de las habilidades laborales del personal a través de acciones de capacitación constante.
5. Fomentar horarios y jornadas de trabajo razonables y flexibles conforme a la naturaleza de cada puesto, que garanticen periodos de descanso y desconexión adecuados para el personal.
6. Ejecutar acciones afirmativas para el personal que promuevan el adecuado balance y conciliación de la vida laboral y la vida privada.
7. Crear y consolidar canales seguros para que el personal pueda exponer circunstancias, inquietudes, dudas o quejas relacionadas con su entorno laboral.

Prevención de violencia laboral

8. Fomentar una atención y trato amable, respetuoso y considerado a compañeros, superiores, subalternos y en general a todo miembro de la comunidad universitaria.
9. Promover y consolidar acciones de prevención contra la violencia en el entorno laboral, tales como capacitaciones y campañas de difusión.
10. Prevenir y combatir toda forma de hostigamiento y acoso laboral, fomentando la igualdad, el empoderamiento de las personas y la convivencia armónica.
11. Prevenir y combatir toda forma de violencia contra las mujeres.
12. Adoptar una postura de cero tolerancia ante cualquier manifestación de violencia laboral, sancionando en su caso a quien infrinja conforme a la normativa institucional.

Promoción de un entorno organizacional favorable

13. Cultivar una cultura organizacional para fomentar el sentido de pertenencia del personal y reconocer su valor dentro de la institución.
14. Promover una igualdad real de las mujeres universitarias, impulsar su empoderamiento, visibilidad y participación paritaria. Así también, promover la enseñanza y vivencia de una masculinidad sensible e igualitaria.
15. Prevenir y combatir todo tipo de discriminación por razones de sexo, género, edad, raza, nacionalidad, diversidad funcional, identidad de género, pensamientos, ideas, credo religioso,

condición social o económica, apariencia, preferencias u orientaciones o cualquier otra.

16. Impulsar la inclusión, igualdad de trato y oportunidades de las personas con discapacidad o con diversidad funcional.
17. Crear ambientes con igualdad de oportunidades para el desarrollo y superación profesional del personal.
18. Fomentar espacios para escuchar las ideas y promover la participación del personal en las decisiones importantes de la institución.
19. Impulsar y promover acciones de cuidado y respeto al medio ambiente.
20. Reconocer de manera individual y colectiva el trabajo, mérito y superación del personal.

Compromisos de la Universidad Autónoma del Estado De Hidalgo

1. Cumplir y aplicar a través de sus autoridades la presente política para la prevención de riesgos psicosociales.
2. Difundir la presente política para la prevención de riesgos psicosociales.
3. Realizar acciones de seguimiento sobre la aplicación de la presente política.
4. Garantizar la debida atención de cualquier factor que represente un riesgo psicosocial para el personal, conforme a las directrices comprendidas en la respectiva norma, así también en los protocolos y normativa institucionales.
5. Revisar cada dos años la presente política y actualizarla de ser necesario.

Transitorio

Único. La presente política entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el órgano informativo oficial de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Atentamente

“Amor, Orden y Progreso”

Pachuca de Soto, Hidalgo a 1 de julio de 2025

Dr. Octavio Castillo Acosta
Rector