



**Políticas sobre Factores de Riesgo
Psicosocial en el Trabajo Nom-035**

Fecha de emisión: 06/2021

No. de Revisión: 1

Hoja: 1


**POLÍTICA SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN
MEXICO TRANSPORTES AEREOS S.A. DE C.V.**

**NORMA-035-STP-2018 EMITIDA POR LA SECRETARIA DEL
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

Elaborado por:
Alfonso Hoyo Angers

Revisado por:

Aprobado por:

	Políticas sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Nom-035		
		Fecha de emisión:	06/2021
		No. de Revisión:	1
		Hoja:	2

Índice

1. Objetivo.	3
2. Campo de aplicación.	3
3. Definiciones.	3
4. Obligaciones de México Transportes Aéreos S.A. de C.V.	5
4a. Capacitación y difusión:.....	7
4b. Exámenes médicos y evaluaciones Psicológicas:.....	7
4c. Entorno organizacional favorable	8
4d. Identificación de los trabajadores sujetos a acontecimientos traumáticos severos	8
4e. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.....	8
5. Obligaciones de los colaboradores de México Transportes Aéreos.....	11
6. Coordinador responsable de Seguridad y salud en el trabajo (Coordinador).	12
7. Observaciones y sugerencias.	15

Elaborado por: Alfonso Hoyo Angers	Revisado por:	Aprobado por:
---------------------------------------	---------------	---------------

	Políticas sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Nom-035		
		Fecha de emisión:	06/2021
		No. de Revisión:	1
		Hoja:	3

1. Objetivo.

El día 23 de octubre del año 2018 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana NOM-035-TP-2018 llamada Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, la cual entra en vigor en el mes de octubre 2019 como obligatoria para todas las empresas del país. En México Transportes Aéreos S.A. de C.V. (Airmex) con domicilio en Calle 6 Colonia San Pedro Totoltepec, Toluca Estado de México en el Aeropuerto Internacional de Toluca, es fundamental el buen desempeño y cuidado de los trabajadores en diferentes ámbitos, es por ello por lo que es necesario que su entorno organizacional sea el adecuado para desempeñar en tiempo y forma las funciones encomendadas.

Por lo anterior la presente política se elaboró con el fin de establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en Airmex.

2. Campo de aplicación.

Establecer los elementos para analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en Airmex con el fin de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

La presente política es de aplicación estricta para todos los colaboradores de Airmex sin excepción, no importando su puesto, rango, sueldo, antigüedad ni ubicación, así mismo para todos los proveedores y personal externo que labore dentro de las instalaciones.

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.

3. Definiciones.

Para efectos de esta política se consideran las siguientes definiciones:

- a. **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 pueden ser explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

Elaborado por: Alfonso Hoyo Angers	Revisado por:	Aprobado por:
---------------------------------------	---------------	---------------

- b. **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: Promover la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.
- c. **Autoridad laboral.** Se trata de 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.
- d. **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.
- e. **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.
- f. **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, así como el reconocimiento del desempeño.
- g. **Factores de riesgo psicosocial.** Son aquellos que pueden provocar al trabajador trastornos de ansiedad, afectación en los ciclos de sueño y estrés grave entre otros, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral. Así mismo comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente laboral; las cargas excesivas de trabajo que interfieran en la vida social y familiar del colaborador.

Elaborado por:
Alfonso Hoyo Angers

Revisado por:

Aprobado por:

	Políticas sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Nom-035		
		Fecha de emisión:	06/2021
		No. de Revisión:	1
		Hoja:	5

- h. **Medidas de prevención y acciones de control.** Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.
- i. **Política de prevención de riesgos psicosociales.** Es la declaración de principios y compromisos que establece México Transportes Aéreos S.A. de C.V. para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.
- j. **Trabajador:** La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
- k. **Trabajo.** Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.
- l. **Violencia laboral.** Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

4. Obligaciones de México Transportes Aéreos S.A. de C.V.

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, México Transportes Aéreos S.A. de C.V. (Airmex) establece, implanta, difunde y mantiene la siguiente Política emitida por el Director de Operaciones.

Elaborado por: Alfonso Hoyo Angers	Revisado por:	Aprobado por:
---------------------------------------	---------------	---------------

Política de México Transportes Aéreos, S.A. de C.V.

POR UN MEJOR AMBIENTE LABORAL

En octubre del 2019 entró en vigor la **NOM 35**

Publicada por la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social**, la cual tiene como fin crear un ambiente de trabajo adecuado para el desarrollo tanto del personal como de las operaciones de todas las empresas a nivel nacional.

En México Transportes Aéreos, consideramos que es fundamental el buen desempeño y cuidado de nuestros colaboradores, es por ello que procuramos que su entorno organizacional **sea digno, seguro y confiable.**

Capitán Jesús Alberto Ferrer
Director de Operaciones.

Esta Política debe ser difundida y aplicada obligatoriamente por los jefes de área, gerentes y directores predicando además con el ejemplo.

Todos los colaboradores de la empresa participan activamente en el establecimiento y práctica de esta política en su lugar de trabajo respectivo.

Elaborado por: Alfonso Hoyo Angers	Revisado por:	Aprobado por:
---------------------------------------	---------------	---------------



Políticas sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Nom-035

Fecha de emisión: 06/2021

No. de Revisión: 1

Hoja: 7

4a. Capacitación y difusión:

Cada seis meses se llevan a cabo capacitaciones al personal de la empresa con el fin de promover un ambiente laboral saludable. En dicha capacitación, se informa también que se aplicarán 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, por lo que a través de estas capacitaciones se realizan acciones de sensibilización, así como programas de información.

Adicionalmente a lo anterior como se señala en la Política, se cuenta con un procedimiento de atención justo a través de un Comité de Ética interno, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, garantizando la confidencialidad de los casos.

Por medio de cursos presenciales, posters, correos electrónicos, cartas, una página interna de www.airmex.net, etc. se promueven de forma eficaz las políticas y medidas de prevención que debe de seguir todo el personal de México Transportes Aéreos (Airmex), promoviendo el respeto al ejercicio de los derechos del personal con respecto a sus creencias, o prácticas de acuerdo con su raza, sexo, etnia, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a una discriminación.

El Comité de Ética conjuntamente con el Coordinador responsable de seguridad y salud en el trabajo y la Asesora externa de Recursos Humanos, llevan a cabo juntas semestrales con todos los colaboradores (desde el personal de limpieza y vigilancia, hasta la dirección de operaciones) en donde participan exponiendo sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su trabajo, así mismo se promueve que aporten sus ideas y recomendaciones las cuales son, en la medida de lo posible consideradas, esto con el fin de promover el sentido de pertenencia de todos los colaboradores.

4b. Prevención sobre salud física y Psicológica:

A todo el personal de la empresa se le invita y apoya para que se realice exámenes médicos anuales con el fin de mantener su salud en buen estado y así prevenir futuras enfermedades.

Se hace una valoración psicológica periódica a todo el personal de Airmex de manera individual por la Asesora de Recursos Humanos (Psicóloga) con el fin de detectar a tiempo si existe alguna situación con los colaboradores que deba ser atendida. La Asesora de Recursos Humanos elabora un reporte con información general sobre las acciones que se llevaran a cabo.

En ambas circunstancias el reporte se integra al expediente del colaborador manteniendo la información sensible de manera confidencial.

Elaborado por: Alfonso Hoyo Angers	Revisado por:	Aprobado por:
---------------------------------------	---------------	---------------



Políticas sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Nom-035

Fecha de emisión:	06/2021
No. de Revisión:	1
Hoja:	8

4c. Entorno organizacional favorable:

Con el fin de promover un trabajo digno, justo y lograr un entorno organizacional favorable, Airmex realiza una adecuada distribución de las cargas de trabajo apegándose a la Ley Federal de Trabajo, entregando a cada colaborador un manual de procedimientos de su puesto en el cual se define sus funciones, horarios, descansos, responsabilidades y tipo de actividades a desempeñar.

Así mismo la empresa supervisa que se mantengan dignas y limpias las áreas comunes de trabajo; como son comedor, baños, oficinas, accesos varios etc.

Cada cuatro meses el Coordinador responsable de la Seguridad y Salud en el trabajo conjuntamente con la Asesora Externa de Recursos Humanos, llevan a cabo una "Encuesta 360" entre todo el personal para seleccionar al empleado del cuatrimestre. En dicha encuesta se evalúan todos entre todos para detectar como es percibido cada uno de los integrantes de la empresa y seleccionar al mejor evaluado para así reconocer su desempeño. En la elaboración de dicha encuesta interviene el Comité de Ética para su planteamiento pues se van analizando diferentes aspectos de cada colaborador siempre enfocado a mantener un entorno organizacional favorable.

4d. Identificación de los trabajadores sujetos a acontecimientos traumáticos severos.

Cada dos años se aplica a todo el personal de la empresa el cuestionario contenido en la **Guía de Referencia I** publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de enero del 2020, con el fin de detectar casos especiales de acontecimientos traumáticos severos a los que algún o algunos empleados pudieron haber sido expuestos. En el caso en que se detecte algún caso de este tipo, se llevarán a cabo exámenes o evaluaciones clínicas a dichos colaboradores por la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos, y se elaborará un expediente por separado describiendo dicho proceso.

4e. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial:

Cada dos años se aplica a todo el personal de Airmex el cuestionario contenido en la **Guía de Referencia II** publicada en el Diario Oficial de la Federación del 27 de enero del 2020 para así identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial de todos los colaboradores, ingresando los resultados en sus expedientes correspondientes. En el caso en que mediante dichos cuestionarios se detecten empleados desmotivados, molestos o inconformes, se llevan a cabo entrevistas por separado con dichos empleados con el Coordinador responsable de la Seguridad en el trabajo conjuntamente con la Asesora externa de Recursos Humanos (Psicóloga) para determinar las causas y motivos por los cuales el empleado se siente de tal o cual manera para tratar de proponer soluciones con estos empleados informando al comité correspondiente.

De acuerdo con lo anterior los riesgos se determinan con base a los resultados que obtenga cada colaborador utilizando la tabla de calificación establecida en la **Guía de Referencia II** de acuerdo con lo siguiente:

Elaborado por: Alfonso Hoyo Angers	Revisado por:	Aprobado por:
---------------------------------------	---------------	---------------

	Políticas sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Nom-035		
		Fecha de emisión:	06/2021
		No. de Revisión:	1
		Hoja:	9

Resultado de la evaluación.

VERDE Riesgo bajo.

En este caso, se mantendrán las acciones que favorecen un ambiente laboral sin riesgos psicosociales relevantes como:


- Capacitación continua en temas relacionados al desarrollo humano y cómo prevenir riesgos psicosociales.
- Se mantendrá un programa de comunicación fortaleciendo los valores organizacionales en los colaboradores.
- Se proporcionará atención y seguimiento preventivo a cada colaborador en caso de que exista algún indicio de conflicto.
- Revisión continua de las condiciones generales de trabajo, así como la seguridad en las instalaciones del centro de trabajo.

AMARILLO Riesgo medio.

En el caso en que se detecte en el resultado de la evaluación un riesgo medio, se deben llevar a cabo las siguientes acciones:

- El Comité de Ética debe analizar la(s) situación(es) que provocaron el riesgo.
- Una vez que dicho Comité analizó la o las situaciones que provocaron el riesgo, se debe citar al personal de forma individual para que se entreviste con la Asesora externa de Recursos Humanos y así explorar cuales condiciones lo llevaron a percibir el riesgo.
- Posteriormente la Asesora externa de Recursos Humanos se reúne con el Comité de Ética para que conjuntamente se analicen las posibles soluciones que mitiguen la situación para que no vuelvan a presentarse.
- Una vez que se ha determinado la solución, se debe dar seguimiento cercano tanto de la aplicación de las soluciones como de la(s) persona(s) involucradas con el fin de resolver la situación definitivamente.
- Por último, se deben determinar medidas preventivas con el fin de evitar que se repita esta situación o se presenten otras del mismo tipo o con las mismas personas.

Elaborado por: Alfonso Hoyo Angers	Revisado por:	Aprobado por:
---------------------------------------	---------------	---------------

	Políticas sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Nom-035		
		Fecha de emisión:	06/2021
		No. de Revisión:	1
		Hoja:	10

ROJO Riesgo alto

El Comité de Ética debe analizar la(s) situación(es) que provocaron el riesgo alto llevando a cabo lo siguiente:

- Se procede a citar al personal de forma individual para que lleve a cabo una plática con la Asesora externa de Recursos Humanos (psicóloga) y así explorar cuales condiciones lo llevaron a percibir su ambiente laboral como alto.
- Posteriormente la Asesora externa de Recursos Humanos se reúne con el Comité de Ética para que conjuntamente se analicen las posibles soluciones que mitiguen la situación para que no vuelva a presentarse.
- Se debe dar seguimiento cercano tanto de la aplicación de las soluciones como de la(s) persona(s) involucradas con el fin de resolver la situación.
- Se lleva a cabo una capacitación enfocada al problema que se presentó con el fin de que se fortalezcan las habilidades o capacidades de la persona o personas involucradas en la situación.
- En caso de que exista alguna situación de abuso laboral entre compañeros o relacionado a las figuras de autoridad, se tratará de forma personal y confidencial.
- Si la situación se suscitó debido a un factor externo a la empresa, se debe de llevar a cabo un programa de 8 sesiones con la Asesora externa de Recursos Humanos (psicóloga) para trabajar con la experiencia que llevo al colaborador al momento del riesgo. Al finalizar el programa se debe realizar una valoración para conocer si hubo un avance o si se tiene que remitir a un tratamiento más largo.
- En cualquiera de las situaciones antes mencionadas, se debe dar un plazo de 3 a 6 meses para ver los cambios y que estos sean favorables para el entorno.
- En caso de que haya llegado el límite del plazo y no se vea ningún cambio significativo o este sea mínimo se volverá a revisar la situación con el comité para tomar nuevas medidas.

Elaborado por: Alfonso Hoyo Angers	Revisado por:	Aprobado por:
---------------------------------------	---------------	---------------

	Políticas sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Nom-035		
		Fecha de emisión:	06/2021
		No. de Revisión:	1
		Hoja:	11

5. Obligaciones de los colaboradores de México Transportes Aéreos.

Todos los colaboradores de México Transportes Aéreos deben observar las medidas de prevención y en su caso de control que se establezcan para controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborando para contar con un entorno organizacional favorable y así prevenir actos de violencia laboral.

Por lo anterior todos los colaboradores de México Transportes Aéreos son responsables de conocer a detalle la presente política con el fin de mantener un trato digno y de cordialidad entre sus compañeros y superiores identificando aquellos comportamientos que interfieran con el trabajo o seguridad de sus compañeros y reportarlo al Comité de Ética correspondiente mediante el correo que se estableció para dicho fin.

Tanto los colaboradores como las personas externas que desempeñen algún trabajo dentro de las instalaciones de Airmex deben abstenerse de promover o ejercer cualquier acto de violencia ya que todo comportamiento que vaya en contra de lo estipulado de esta política será sancionado.

Reporte de violencia laboral:


Todos los colaboradores de la empresa deben realizar en todo momento las acciones recomendadas por el Comité de Ética para mantener un ambiente laboral favorable ya que de no ser así deben informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, a través del correo creado para este fin el cual es norma035denuncia@mextraer.com.mx, o bien directamente con el Comité de Ética señalando por escrito haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo anotando la fecha en que se elabora el escrito, el nombre del empleado que elabora el escrito, el nombre de los empleados involucrados, la fecha en que ocurrieron los hechos, y la descripción de los acontecimientos.

De acuerdo con lo anterior, los colaboradores con personal a su cargo se deben comprometer también a utilizar y promover el uso responsable del correo creado para denunciar eventos opuestos al entorno laboral favorable generando los soportes de evidencia cuando estos correspondan, por lo anterior son responsables de conocer el funcionamiento y especificaciones de dicha herramienta.

Juntas y Capacitaciones:

Todo el personal debe de participar activamente en las juntas y capacitaciones pertinentes en materia del cumplimiento de esta política que sean impartidas por Airmex, aportando sus sugerencias y comentarios que enriquezcan la actual política.

Elaborado por: Alfonso Hoyo Angers	Revisado por:	Aprobado por:
---------------------------------------	---------------	---------------

	Políticas sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Nom-035		
		Fecha de emisión:	06/2021
		No. de Revisión:	1
		Hoja:	12

Exámenes médicos y/o psicológicos:

Es muy importante que con el fin de que todo el personal goce de una excelente salud, se presente a los exámenes médicos y/o evaluaciones psicológicas que la empresa les sugiere proporcionando información fiel y fidedigna.

Así mismo se les solicita a los empleados su cooperación para participar en una actividad de seguimiento como parte del resultado obtenido en la evaluación de acontecimientos traumáticos, ya que tendrán la responsabilidad de cumplir en tiempo y forma con el tratamiento indicado ya sea por una institución médica o bien por la Asesora externa de Recursos Humanos. Cabe aclarar que toda falsedad de manera intencional en la información proporcionada por el colaborador como parte de la evaluación de acontecimientos traumáticos será sancionada.

6. Coordinador responsable de Seguridad y salud en el trabajo (Coordinador).

Con el afán de dar cumplimiento a la política de riesgos psicosociales de Airmex, se nombró a un Coordinador responsable de Seguridad y salud en el trabajo que forma parte del Comité de Ética y que es el responsable de llevar a cabo las siguientes funciones:

- a. Sobre la política de prevención de riesgos psicosociales y entorno organizacional favorable.
 - I. El Coordinador es responsable de implementar, actualizar y fomentar la política de prevención de riesgos psicosociales y entorno organizacional favorable.
 - II. Debe establecer la política de prevención de riesgos psicosociales de la organización, respetando en todo momento el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o bien para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
 - III. El Coordinador conjuntamente con la Asesora externa de Recursos Humanos deben comunicar de manera interna al personal de la empresa la política de prevención de riesgos psicosociales, así como cualquier modificación a esta.
 - IV. Debe administrar cualquier cambio y/o modificación a la política de prevención de riesgos psicosociales.
 - V. Se debe encargar de vigilar el cumplimiento de la presente política por parte de todos los trabajadores de la organización.

Elaborado por: Alfonso Hoyo Angers	Revisado por:	Aprobado por:
---------------------------------------	---------------	---------------

	Políticas sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Nom-035		
		Fecha de emisión:	06/2021
		No. de Revisión:	1
		Hoja:	13

b. Sobre la denuncia y opinión.

- I. El Coordinador debe estar a cargo de la herramienta de denuncia y opinión (norma035denuncia@mextraer.com.mx) administrando dichos documentos para informar al Comité de Ética.
- II. Debe mantener y actualizar dicha herramienta de atención interna para denuncia y dar opiniones con el propósito de que el personal de Airmex pueda expresar cualquier tipo de inconformidad, abuso o falta por parte de compañeros, proveedores y/o clientes.
- III. Debe informar y capacitar de manera interna al personal de la organización sobre la herramienta de atención interna, así como su funcionamiento.
- IV. Debe utilizar la información recabada, mediante el correo de denuncia de manera confidencial y únicamente para el propósito para el cual fue generada.


c. Evaluación de acontecimientos traumáticos severos.

- I. El Coordinador conjuntamente con la Asesora externa de Recursos Humanos debe realizar la evaluación de eventos traumáticos mediante el formato correspondiente, al personal de la organización que concierna comentando con el Comité los resultados y resguardando los mismos para lo que convenga.
- II. El Coordinador debe validar dicho formato y resguardar la información obtenida.
- III. El Coordinador debe canalizar a los empleados que mediante la evaluación se detectaron con ciertos problemas, a la Asesora externa de Recursos Humanos para una valoración psicológica para así dar seguimiento a su evolución y tratamiento.
- IV. El Coordinador debe realizar dicha evaluación de eventos traumáticos al menos cada 2 años.

d. Sobre el análisis diagnóstico para la prevención de riesgos psicosociales.

- I. El Coordinador debe calificar el instrumento de evaluación sugerido por la norma 035 de acuerdo con lo estipulado en la **norma 035 punto 7 inciso 7.1a** dentro de la **Guía de Referencia II** compartiendo los resultados con la Asesora externa de Recursos Humanos y el Comité de Ética para posteriormente obtener una

Elaborado por: Alfonso Hoyo Angers	Revisado por:	Aprobado por:
---------------------------------------	---------------	---------------

	Políticas sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Nom-035		
		Fecha de emisión:	06/2021
		No. de Revisión:	1
		Hoja:	14

- II. calificación para cada empleado y comentarla con éste para que exprese su punto de vista sobre sus respuestas.
- III. Una vez que se concluyó con el punto anterior el Coordinador debe resguardar dicha información para los efectos que correspondan.
- IV. El Coordinador debe realizar el análisis diagnóstico mencionado en este inciso por lo menos cada dos años.

e. Medidas de prevención y acciones de control.

- I. Tomando como referencia los resultados obtenidos en el análisis diagnóstico que se llevó a cabo de acuerdo con el punto anterior, el Coordinador conjuntamente con la Asesora externa de Recursos Humanos deben generar un plan de acción preventivo y correctivo encaminado a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
- II. El Coordinador y la Asesora externa de Recursos Humanos deben informar a través de una junta interna a los colaboradores de Airmex las generalidades del plan de acciones preventivas y correctivas encaminadas a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
- III. Deben actualizar y/o modificar el plan de acciones preventivas y correctivas encaminadas a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, solo en caso de ser necesario.
- IV. El Coordinador estará facultado para autorizar solicitudes de cambios en el plan de acciones preventivas o correctivas.

f. De la Implementación de las medidas de prevención y acciones de control.

- I. El Coordinador debe participar directamente en la ejecución de las medidas preventivas y acciones de control señaladas en el plan.
- II. Debe administrar y dar seguimiento al cumplimiento de las medidas preventivas.
- III. Por ningún motivo podrán los jefes o encargados de área restringir, condicionar, y/o reprimir el uso de la herramienta de denuncia y opinión del personal a su cargo, ni de ningún otro empleado de la organización

Elaborado por: Alfonso Hoyo Angers	Revisado por:	Aprobado por:
---------------------------------------	---------------	---------------



Políticas sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Nom-035

Fecha de emisión: 06/2021

No. de Revisión: 1

Hoja: 15

7. Observaciones y sugerencias.

Elaborado por:
Alfonso Hoyo Angers

Revisado por:

Aprobado por: