



Política de Prevención de Riesgos Psicosociales	Hecho por:	Jean Carlo Castillo Durruty	Noviembre 2023
	Revisado por:	Fernando Vázquez Cigarroa	Diciembre 2023
	Código:	D-ST-01	Versión 02

Política de Prevención de Riesgos Psicosociales Grupo Chantitos

Autorización del documento		Puesto	Firma	Fecha
Gerencia de contraloría	Fernando Vázquez Cigarroa	Gerente de contraloría		04/01/2024
Director de área	Juan Carlos Renero Trujillo	Director de Logística		04/01/2024
Dirección General	Olmedo Gómez Orlando Sebastián	Director General		04/01/2024



Política de Prevención de Riesgos Psicosociales		Nombre	Fecha
	Hecho por:	Jean Carlo Castillo Durruty	Noviembre 2023
	Revisado por:	Fernando Vázquez Cigarroa	Diciembre 2023
	Código:	D-ST-01	Versión 02

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
A. PREVENCIÓN DE RIESGOS DE CARÁCTER PSICOSOCIAL:	3
B. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL:	3
C. PROMOCIÓN DE UN ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE:	3
OBJETIVO	4
ALCANCE	4
RESPONSABLES	4
POLITICAS	4
DEFINICIONES	7
ANEXO	8



Política de Prevención de Riesgos Psicosociales	Hecho por:	Jean Carlo Castillo Durruty	Noviembre 2023
	Revisado por:	Fernando Vázquez Cigarroa	Diciembre 2023
	Código:	D-ST-01	Versión 02

INTRODUCCIÓN

- I. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones. Grupo Chinitos y sus empleados están regidos por la ley, aseguran su cumplimiento, donde los empleados deberán sumarse a las normas y regulaciones internas que resulten aplicables en una situación determinada.¹
- II. Todos los centros de trabajo deberán establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple lo siguiente:

A. PREVENCIÓN DE RIESGOS DE CARÁCTER PSICOSOCIAL:

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave, de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición con acontecimientos traumáticos severos.

B. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL:

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

C. PROMOCIÓN DE UN ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE:

Aquel en el que se promueve un 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 los mismos.

¹ Grupo Chinitos se conforma por las por las empresas: La Santanera SPR de RL de CV, Frutas Chinitos SA de CV, Chinitos International LLC, Chinitos Guatemala SA y Punto de Abasto S de RL de CV.



Política de Prevención de Riesgos Psicosociales	Hecho por:	Jean Carlo Castillo Durruty	Noviembre 2023
	Revisado por:	Fernando Vázquez Cigarroa	Diciembre 2023
	Código:	D-ST-01	Versión 02

OBJETIVO

Garantizar que todos los colaboradores que forman parte de Grupo Chantitos respeten las normativas que nos ayudan a regir la sana convivencia entre iguales y tengan conocimiento del concepto, aplicación y alcance de la política de prevención de riesgos psicosociales.

ALCANCE

El presente documento es aplicable a todo el personal que labora en Grupo Chantitos.

RESPONSABLES

Personal directo de Recursos Humanos, Seguridad e Higiene, así como jefes de departamento y adjuntos habilitados para dicha función.

POLITICAS

Dentro del Grupo Chantitos. 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 siguientes:

- ✓ Es obligación de directores, gerentes, jefes, coordinadores y supervisores aplicar esta política y predicar con el ejemplo.
- ✓ 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.
- ✓ 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 consecuencias adversas.
- ✓ Se cuenta con un procedimiento de atención justo, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento y que garantiza la confidencialidad de los casos.



Política de Prevención de Riesgos Psicosociales	Hecho por:	Jean Carlo Castillo Durruty	Noviembre 2023
	Revisado por:	Fernando Vázquez Cigarroa	Diciembre 2023
	Código:	D-ST-01 Versión 02	

- ✓ Dicho proceso a través del correo de denuncias: somostodos@chanitos.com
- ✓ Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación continuamente.
- ✓ Se divulgan de forma eficaz las políticas y medidas de prevención.
- ✓ Se respeta al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas para satisfacer sus necesidades; relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
- ✓ Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los colaboradores.

La política se basa en los siguientes principios:

- I. Para promover un entorno organizacional favorable, en el centro de trabajo:
 - a) Se realizan reuniones con los trabajadores para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo.
 - b) Mantener limpias las áreas de trabajo, así como las áreas comunes; comedores, baños, sanitarios y accesos.
 - c) Tratar con amabilidad y cortesía a las compañeros y compañeras de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores, clientes.
 - d) Atender todos los casos relacionados con quejas, malos tratos, discriminación y en su caso se sancionen estos.
 - e) Realizar exámenes médicos al personal de nuevo ingreso para procurar y mantener la salud.
 - f) Llevar a cabo exámenes psicológicos y/o psicométricos para situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuente con capacidades y preparación acordes.
 - g) Realizar planes de promoción interna.

Programa de líderes Chantitos

- h) Línea de denuncia anónima y seguimiento a través de corporativo.

Correo de denuncias.



Política de Prevención de Riesgos Psicosociales	Hecho por:	Jean Carlo Castillo Durruty	Noviembre 2023
	Revisado por:	Fernando Vázquez Cigarroa	Diciembre 2023
	Código:	D-ST-01	Versión 02

- i) Capacitar a todo el personal para el desempeño de sus funciones, seguridad y desarrollo.

Programa ONBOARDING

- j) Evaluación de desempeño general al personal.

Programa GESTIÓN DE PERFORMANCE RHYTHM

- I. En nuestros centros de trabajo, para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización, se hace hincapié en que todos los colaboradores son importantes para el centro de trabajo, ya que el mismo no puede funcionar si no se cuenta con personal comprometido al desempeño de sus funciones en toda la organización.
- II. En este centro de trabajo, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas se imparte a sus colaboradores la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades propias que desempeñan.
- III. En este centro de trabajo, para lograr la definición precisa de responsabilidades de los trabajadores se difunde y promueve el seguimiento de los manuales en la organización y descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.
- IV. La participación proactiva y comunicación entre los integrantes del centro de trabajo, se publica a través de Desarrollo Organizacional y Comunicación Interna por diversos medios físicos, electrónicos y digitales tales como noticias, avisos y publicaciones de interés para los colaboradores.
- V. En la promoción de un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, nuestros centros de trabajo realiza la distribución adecuada de cargas de trabajo, en jornadas conforme a la vigente Ley Federal del Trabajo, para tal efecto se define en los manuales de organización y en los descriptivos puestos que se emiten, así como el Reglamento Interior de Trabajo, en función de la naturaleza específica de la labor que se refiera.
- VI. Para reconocer el desempeño de los trabajadores en el centro de trabajo, se evalúa por lo menos una vez al año el desempeño de cada colaborador y sirve de base para la determinación del reconocimiento o beneficio de los trabajadores sobresalientes.



Política de Prevención de Riesgos Psicosociales	Hecho por:	Jean Carlo Castillo Durruty	Noviembre 2023
	Revisado por:	Fernando Vázquez Cigarroa	Diciembre 2023
	Código:	D-ST-01	Versión 02

Programa GESTIÓN DE PERFORMANCE (Jugadores A).

El centro de trabajo se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral; a salvaguardar la información que sea recolectada; dar trámite de intervención y de forma oportuna en las quejas que se reciban por los medios establecidos.

DEFINICIONES

CONDUCTA: Manera de comportarse una persona en una situación determinada o en general.

CONFIDENCIALIDAD: La conducta está relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida.



Política de Prevención de Riesgos Psicosociales	Hecho por:	Jean Carlo Castillo Durruty	Noviembre 2023
	Revisado por:	Fernando Vázquez Cigarroa	Diciembre 2023
	Código:	D-ST-01	Versión 02

ANEXO



RECURSOS HUMANOS

REFERENCIAS.

NOM-019-STPS-2011

Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

NOM-030-STPS-2009

Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo, funciones y actividades.

NOM-025-STPS-2015

En igualdad laboral y No Discriminación.

CONCEPTUALIZACIÓN



Los factores psicosociales en el trabajo consisten en **interacciones** entre el **trabajador**, su **medio ambiente**, la **satisfacción en el trabajo** y **las condiciones de su organización**, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

• (OIT-OMS, 1984)



Política de Prevención de Riesgos Psicosociales	Hecho por:	Jean Carlo Castillo Durruty	Noviembre 2023
	Revisado por:	Fernando Vázquez Cigarroa	Diciembre 2023
	Código:	D-ST-01	Versión 02

FUNDAMENTO JURÍDICO DE IMPLEMENTACIÓN (NOM-035-2018)

El 30 de noviembre de 2012 se reforma, entre otros, el Artículo 2º, para incorporar a la Ley el concepto de trabajo digno o decente.

“Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil se tiene acceso a la seguridad social y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”

REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 3, Fracción XVII,

Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos 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 laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, por el trabajo desarrollado.

Artículo 32,

En el presente Capítulo se establecen las disposiciones generales para la salud en el trabajo que deberán observarse en los rubros siguientes:

XI. Factores de Riesgo Psicosocial

Las disposiciones de este capítulo se complementarán con las de carácter específico que contengan las normas que resulten aplicables.

Artículo 43

Respecto de los factores de riesgo psicosocial del centro de trabajo, los patrones deberán:

- I. Identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral.
- II. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, y valorarlos clínicamente.
- III. Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los factores de riesgo psicosocial.
- IV. Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al personal ocupacionalmente expuesto a factores de riesgo psicosocial, según se requiera.
- V. Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.
- VI. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.