



**Cámara Mexicana de la
Industria de la Construcción**

Política interna para los colaboradores

NOM - 035

**Factores de riesgo psicosocial en el trabajo
Identificación, análisis y prevención**



Capital Humano CMIC

#construyendounamejorcalidaddevida

1. INTRODUCCIÓN

En la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción y sus instituciones, es muy importante nuestro capital humano que día con día trabajan para alcanzar los objetivos de nuestra institución, los cuales impactan en la mejora de su calidad de vida y la de sus familias. Partiendo de ello, establecemos el compromiso por preservar la integridad psicológica y física de todos los colaboradores.

En la presente Política describimos los compromisos que asumimos para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosociales, promover un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia o acoso laboral.

Alineado a las obligaciones contenidas en la [NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN](#), publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 2018, organizada de tal forma para ser más accesible tanto a los sujetos obligados y los interesados en la materia.

2. OBJETIVO

Nuestro objetivo es establecer Lineamientos y Responsabilidades para nuestros colaboradores a fin de promover **la Salud y el Bienestar**, prevenir los Riesgos Psicosociales, la Violencia Laboral y Promover un Entorno Organizacional Favorable

3. ALCANCE

Nuestra Política aplica a todos los colaboradores de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción donde será indispensable conocerla, entenderla y aplicarla; buscando contar con un entorno organizacional digno y sano entre los colaboradores.

4. CAMPO DE APLICACIÓN

Esta Política aplica para todos los colaboradores de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción.

Sin embargo, las disposiciones de esta NOM-035-STPS-2018 aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en cada centro de trabajo, existen tres categorías:

1. Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores.
2. Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores.
3. Centros de trabajo donde laboran hasta más de 50 trabajadores.

Conforme al número de colaboradores se aplicaran los siguientes numerales:

- **Guía de Referencia I.** Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos
- **Guía de Referencia II.** Identificación y análisis de los factores de Riesgo Psicosocial. (Hasta 50 colaboradores)
- **Guía de Referencia III.** Identificación y Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluación del Entorno Organizacional en los Centros de Trabajo (+ de 50 colaboradores)

(Anexos)

5. 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.
- **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.
- **Centro de trabajo:** lugar donde se realicen las actividades.
- **Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo:** identificación de las condiciones inseguras o peligrosas.
- **Entorno Organizacional Favorable:** Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los colaboradores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los colaboradores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre colaboradores; 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.
- **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
- **Malos tratos:** Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)

6. OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN

- **Generar una Política de Prevención de Riesgos Psicosociales**, por escrito, implantarla y mantenerla, contemplando:
 - ✓ Promoción de un entorno organizacional agradable
 - ✓ Prevención de los factores de riesgo psicosocial
 - ✓ Prevención de la violencia laboral



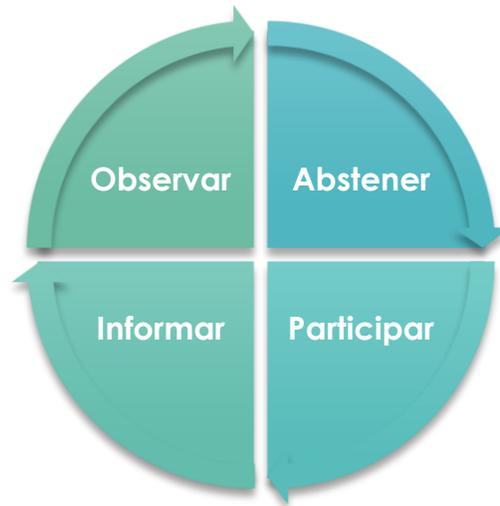
- **Identificar y analizar** los factores de riesgo psicosocial y **evaluar** el entorno organizacional.
- Adoptar las medidas para **prevenir y controlar** los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- **Identificar** a los colaboradores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada.
- **Practicar exámenes** médicos y evaluaciones psicológicas a los colaboradores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.

Los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatría o psicólogo según corresponda, y deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las NOMS que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- **Difundir y proporcionar** información a los colaboradores sobre:
 - a) La política de prevención de riesgos psicosociales.
 - b) Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
 - c) Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial.
 - d) Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.
 - e) Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 colaboradores, y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional tratándose de centros de trabajo de más de 50 colaboradores.
 - f) Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

- Llevar los **Registros y Plan de Acción** sobre:
 - a) Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 colaboradores, de las evaluaciones del entorno organizacional;
 - b) Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale.
 - c) Los nombres de los colaboradores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores
 - d) Plan de Acción, con base en los resultados de la evaluación inicial, se desarrollará un plan de acción claro y específico para abordar los riesgos psicosociales identificado, deberá incluir responsabilidades, plazos y recursos necesarios.

7. OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES



- **Observar** las medidas de prevención y en su caso de control que dispone esta Norma, así como las que establezca el patrón para: Controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- **Abstenerse** de **realizar prácticas contrarias** al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- **Participar** en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y en su caso en la evaluación del entorno organizacional.
- **Informar sobre prácticas opuestas** al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca la institución para tal efecto.
- **Informar** por escrito al área responsable de la Seguridad y Salud en el trabajo; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo.

El escrito deberá contener al menos:

- a) La fecha de elaboración
 - b) El nombre del colaborador que elabora el escrito, o en su caso, el nombre de los colaboradores involucrados
 - c) La fecha de ocurrencia
 - d) La descripción de los acontecimientos
-
- **Participar** en los eventos de información y capacitación que proporcione la institución.

 - **Someterse a los exámenes médicos** y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y la Institución.

8. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La CMIC en relación con la prevención de los factores de riesgo psicosociales; la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, asumen las siguientes acciones:

- No tolerar actos de violencia o actos de violencia laboral como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable.
- Se aplicaran medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgos psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas.
- Se realizaran acciones de sensibilización, programas de información y capacitación.
- Se divulgaran de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención
- Todos los colaboradores participaran para establecer y poner en práctica estas políticas en el lugar de trabajo.
- Se respetará 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.
- Se crearan espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los colaboradores.

9. PRINCIPIOS

Esta política tiene un enfoque centrado en el personal de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, por lo que para promover un entorno organizacional favorable, libre de violencia, con condiciones laborales adecuadas para reducir los factores de riesgo psicosocial, está basada en los siguientes principios:

1. Respeto a las personas:

Reconocer y respetar plenamente la dignidad humana del personal. No habrá discriminación, crítica, cuestionamiento, ni descrédito por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, condiciones físicas, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. El trato y las relaciones interpersonales serán pacíficas, cordiales, equitativas y respetuosas.

2. Desarrollo integral de las personas:

Apoyar al personal para desarrollar y mejorar los aspectos: emocionales, cognitivos, sociales y afectivos, y para satisfacer sus necesidades y expectativas de seguridad, pertenencia y autorrealización, haciendo énfasis en el equilibrio entre trabajo, familia y vida social.

3. Cuidado de las personas:

Promover una cultura de interés prioritario en la salud del personal, tanto física como psicológica, que esté basada en la prevención y en la atención oportuna, y que permita un estado completo de bienestar físico y psicosocial, haciendo énfasis en la seguridad en el trabajo y en la certidumbre laboral.

4. Correspondencia personal e institución:

Corresponder las habilidades, capacidades, aptitudes y actitudes de los colaboradores con las necesidades del trabajo y del entorno laboral. Es necesario fomentar la participación del personal en la planeación de las tareas a realizar y tener definidas las funciones asignadas a cada puesto de trabajo, por lo que es importante establecer mecanismos de comunicación que permitan a los colaboradores expresar sus inquietudes.

10. COMPROMISOS

Con el fin de identificar, prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial y de promover un entorno organizacional favorable en la CMIC asume los compromisos de:

1. NO TOLERAR:

- La violencia laboral en ninguna de sus formas.
- Actitudes, acciones u omisiones que puedan generar eventos traumáticos.
- Condiciones laborales que propicien los factores de riesgo psicosocial.
- Conductas que atenten contra el entorno organizacional favorable.

2. CREAR MECANISMOS para identificar factores de riesgo psicosocial a los que estén expuesto los colaboradores con motivo de sus funciones, de sus interrelaciones o sus condiciones.

3. CREAR ACCIONES, POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS para prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial y para promover un entorno organizacional favorable:

- Contar con personal:
 - **Capacitado en las competencias** de: manejo de conflictos, administración del tiempo, planificación del trabajo, comunicación, trabajo en equipo y liderazgo.
 - **Sensible y capacitado** en temas de: igualdad, discriminación, violencia laboral, equidad de género, factores de riesgo psicosocial y en la promoción del entorno organizacional favorable.

4. INSTITUIR POLÍTICAS Y PROTOCOLOS que promuevan la igualdad y la equidad de género, prevengan y atiendan la discriminación, la violencia de género y la violencia laboral.

5. ESTABLECER MECANISMOS DE COMUNICACIÓN entre los colaboradores y autoridades que involucren a las y los colaboradores en la toma de decisiones sobre la planeación,

organización y control de las tareas, con el fin de atender problemas que impiden el desarrollo de las actividades, y de distribuir equitativamente la carga de trabajo.

Para esto es imprescindible contar con la documentación que defina claramente las tareas y las responsabilidades.

6. **COMUNICAR** de manera transparente a los colaboradores el Propósito de la Política, las evaluaciones y las medidas que se realizarán.
7. **PROMOVER LA SOLIDARIDAD** entre el personal y entre los diferentes niveles organizacionales con el fin de apoyarse mutuamente y de intercambiar conocimientos y experiencias, a través del fomento de actividades: culturales, deportivas y comunitarias.
8. Establecer mecanismos que permitan **EQUILIBRAR** la relación entre el trabajo y la vida familiar.
9. **RECONOCER** el trabajo sobresaliente y la constancia en el mismo.
10. Instituir **PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN** al personal que sean:
 - Pertinentes con las funciones encomendadas.
 - Promotores del desarrollo integral: personal y laboral.
11. **SEGUIMIENTO Y REVISIÓN CONTINUA** constante de la implementación de las acciones correctivas y revisar regularmente los resultados de las encuestas aplicadas para el bienestar de los colaboradores.
12. Realizar **AUDITORÍAS INTERNAS** para verificar el cumplimiento de la NOM 035 y asegurarse del implementar las medidas adecuadas.

13. INFORME

Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberán contar con los siguientes datos.

- a) Datos del centro de trabajo verificado.
- b) Nombre, denominación o razón social.
- c) Domicilio.
- d) Actividad principal.
- e) Objetivo.
- f) Principales actividades realizadas en el centro de trabajo.
- g) Método utilizado conforme al numeral 7.4, de la presente Norma.
- h) Resultados obtenidos de acuerdo con el numeral 7.4, inciso d) de esta Norma.
- i) Conclusiones.
- j) Recomendaciones y acciones de intervención, en su caso.
- k) Datos del responsable de la evaluación.
- l) Nombre completo.
- m) Número de cédula profesional, en su caso

14. GUÍAS DE REFERENCIA I

Cuestionario para identificar a los colaboradores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos



**Cámara Mexicana de la
Industria de la Construcción**

**CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR A LOS TRABAJADORES QUE FUERON SUJETOS A ACONTECIMIENTOS
TRAUMÁTICOS SEVEROS**
NOM-035-STPS-2018

Fecha _____

Nombre del Empleado _____
Puesto _____
Área o Departamento _____
Antigüedad _____ Institución a la que Pertenece _____

Objetivo: El presente Cuestionario nos ayudará a detectar los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, por lo que tu total sinceridad nos facilitará las medidas que se deben realizar para generar un Entorno Organizacional Favorable.

Guía de Referencia I

Instrucciones: Marque una "X" a la respuesta que se le indica

Sección / Pregunta	Respuesta	
	Sí	No
I.- Acontecimiento traumático severo		
<i>¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes?</i>		
1) Accidente que tenga como consecuencia la muerte, la pérdida de un miembro o una lesión grave		
2) Asaltos		
3) Actos violentos que derivaron en lesiones graves		
4) Secuestro		
5) Amenazas		
6) Cualquier otro que ponga en riesgo su vida o salud, y/o la de otras personas		
NOTA: <i>En caso de responder en alguna de las preguntas de la sección anterior SI, favor de contestar las secciones II, III y IV. Si tus respuestas fueron NO has terminado la Guía de Referencia I</i>		
II.- Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento (durante el último mes):		
7) ¿Ha tenido recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento que le provocan malestares?		
8) ¿Ha tenido sueños de carácter recurrente sobre el acontecimiento, que le producen malestar?		
III.- Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento (durante el último mes):		
9) ¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de sentimientos, conversaciones o situaciones que le puedan recordar el acontecimiento?		
10) ¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de actividades, lugares o personas que motivan recuerdos del acontecimiento?		
11) ¿Ha tenido dificultad para recordar alguna parte importante del evento?		
12) ¿Ha disminuido su interés en sus actividades cotidianas?		
13) ¿Se ha sentido usted alejado o distante de los demás?		
14) ¿Ha notado que tiene dificultad para expresar sus sentimientos?		
15) ¿Ha tenido la impresión de que su vida se va a acortar, que va a morir antes que otras personas o que tiene un futuro limitado?		
IV Afectación (durante el último mes):		
16) ¿Ha tenido usted dificultades para dormir?		
17) ¿Ha estado particularmente irritable o le han dado arranques de coraje?		
18) ¿Ha tenido dificultad para concentrarse?		
19) ¿Ha estado nervioso o constantemente en alerta?		
20) ¿Se ha sobresaltado fácilmente por cualquier cosa?		

15. GUÍAS DE REFERENCIA II

Identificación y análisis de los factores de Riesgo Psicosocial. (Hasta 50 colaboradores)



**CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO
NOM-035-STPS-2018**

Nombre del Empleado _____ Fecha _____
 Puesto _____
 Área o Departamento _____
 Antigüedad _____ Institución a la que Pertenece _____

Objetivo: Conocer de manera general las condiciones y elementos para identificar y analizar los factores de riesgo en el entorno organizacional.

Guía de Referencia II

Instrucciones: Marque una "X" a la respuesta que se le indica

<i>Condiciones en mi centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo</i>	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1 Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
2 Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
3 Considero que las actividades que realizo son peligrosas					
4 Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
5 Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
6 Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					
7 Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
8 Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
9 Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					

<i>Actividades que realizo en mi trabajo y las responsabilidades que tengo</i>	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
10 En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
11 Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
12 En mi trabajo me dan órdenes contradictorias					
13 Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

<i>Tiempo destinado a mi trabajo y mis responsabilidades familiares</i>	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14 Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
15 Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
16 Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
17 Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo					

<i>Decisiones que puedo tomar en mi trabajo</i>	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18 Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					

19	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
20	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
21	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo					
22	Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo					

<i>Capacitación e información que recibo sobre mi trabajo</i>		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
24	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo					
25	Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo					
26	Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
27	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

<i>Relaciones con mis compañeros de trabajo y mi jefe</i>		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
29	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
30	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
31	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					
32	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
33	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
34	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					

<i>Relaciones con mis compañeros de trabajo y mi jefe</i>		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
35	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
36	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					
37	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
38	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					
39	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
40	He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					

Atención a clientes y usuarios	SI	NO
---------------------------------------	-----------	-----------

16. GUÍAS DE REFERENCIA III

Identificación y Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluación del Entorno Organizacional en los Centros de Trabajo (+ de 50 colaboradores)



CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO
NOM-035-STPS-2018

Fecha _____

Nombre del Empleado _____
Puesto _____
Área o Departamento _____
Antigüedad _____ Institución _____

Objetivo: Conocer de manera general las condiciones y elementos para identificar y analizar los factores de riesgo en el entorno organizacional.

Guía de Referencia III

Instrucciones: Marque una "X" a la respuesta que se le indica

<i>Condiciones en mi centro de trabajo</i>		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica					
2	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
3	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
4	Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo					
5	Considero que las actividades que realizo son peligrosas					

<i>Condiciones en mi centro de trabajo (la cantidad y ritmo de trabajo)</i>		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
6	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
7	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
8	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					

<i>Esfuerzo mental que exige mi trabajo</i>		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
10	Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
11	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
12	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					

<i>Actividades que realizo en mi trabajo y Responsabilidades que tengo</i>		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
14	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
15	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
16	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

<i>Jornada de Trabajo</i>		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
17	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
18	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
19	Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
20	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
21	Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo					
22	Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo					

<i>Decisiones que puedo tomar en mi trabajo</i>		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					
24	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
25	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
26	Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral					
27	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo					
28	Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo					

<i>Movimientos o cambios en mi trabajo</i>		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					
30	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones					

<i>Capacitación e Información que me proporcionan en mi trabajo</i>		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
32	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo					
33	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
34	Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo					
35	Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
36	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

<i>Jefe o Jefes con quien tengo contacto</i>		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
37	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
38	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
39	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
40	La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo					
41	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					

<i>Relación con mis compañeros</i>		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
42	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
43	Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa					
44	En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
45	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					

46	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
Rendimiento en el trabajo, el Reconocimiento, el Sentido de Pertenencia y la Estabilidad en mi trabajo		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
47	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
48	La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño					
49	En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario					
50	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
51	Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen					
52	Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente					
53	Considero que mi trabajo es estable					
54	En mi trabajo existe continua rotación de personal					
55	Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo					
56	Me siento comprometido con mi trabajo					
Actos de Violencia Laboral (Malos tratos, Acoso, Hostigamiento, Acoso Psicológico)		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
57	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
58	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					
59	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
60	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					
61	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
62	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					
63	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
64	He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					
Atención a clientes y usuarios		SI		NO		
En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:						
<i>Si tu respuesta fue "SI", responde las preguntas siguientes.</i>						
<i>Si tu respuesta fue "NO" pase a las preguntas de la sección siguiente.</i>						
Atención a clientes y usuarios		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
65	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
66	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas					
67	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
68	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
Responsables de Área		SI		NO		
Soy jefe de otros trabajadores						
<i>Si tu respuesta fue "SI", responde las preguntas siguientes.</i>						
<i>Si tu respuesta fue "NO" has concluido el cuestionario.</i>						
Actitud de los trabajadores a tu cargo		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Comunican tarde los asuntos de trabajo					
70	Dificultan el logro de los resultados del trabajo					
71	Cooperan poco cuando se necesita					
72	Igorn las sugerencias para mejorar su trabajo					

17. FORMATOS



**Cámara Mexicana de la
Industria de la Construcción**

FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJA DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Fecha: _____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA:	
Nombre:	_____
Puesto:	_____
Teléfono	_____ Área: _____
Jefa/e Inmediata/o:	_____

DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA PERSONA QUE SE PRESENTA LA QUEJA	
Nombre:	_____
Puesto:	_____
Teléfono	_____ Área: _____
Jefa/e Inmediata/o:	_____

DECLARACIÓN DE HECHOS:

Fecha en que ocurrió:

Hora:

Lugar:

Frecuencia (si fue una sola vez o varias veces)

CMIC-DO-GCH-035-QJ-2022

¿Cómo se manifestó el hostigamiento o acoso sexual?

Actitud de la persona que le hostigó/acoso

¿Cómo reaccionó inmediatamente Usted ante la situación

Mencione si su caso es aislado o conoce de otros

¿Cómo le afectó el hostigamiento emocionalmente?

¿Cómo le afectó en su rendimiento personal durante el tiempo en que se presentó el hostigamiento?

¿Considera que el hostigamiento que sufrió fue causado por alguna situación en particular? ¿Cual?

CMIC-DO-GCH-035-QJ-2022

¿Cómo percibió Usted el ambiente laboral durante el hostigamiento y que diferencia observa actualmente?

¿Cómo percibió Usted el ambiente laboral durante el hostigamiento y que diferencia observa actualmente?

¿Considera que el hostigamiento que sufrió le afectara a largo plazo a nivel personal, emocional, social y laboral?

¿Cree necesario acudir con una/un experta/o para que, con su colaboración, puedan tratar el daño psicológico que causó el hostigamiento?

CMIC-DO-GCH-035-QJ-2022



Escala Cisneros (Valoración del Mobbing)

¿Cuál de las siguientes formas de maltrato psicológico se han ejercido contra usted?

Señale, en su caso, quiénes son el /los autor/ res de los hostigamientos recibidos

- 1 Jefes o Supervisores
- 2 Compañeros de trabajo
- 3 Subordinados

Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos

Comportamientos	Autor / es	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
1 Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él		0	1	2	3	4	5	6
2 Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"		0	1	2	3	4	5	6
3 Me interrumpen continuamente impliéndome expresamente		0	1	2	3	4	5	6
4 Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6
5 Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada		0	1	2	3	4	5	6
6 Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6
7 Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6
8 Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6
9 Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6
10 Me abruman con una carga de trabajo insostenible de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
11 Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito		0	1	2	3	4	5	6
12 Me impiden que adapte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6
13 Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6
14 Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6
15 Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6
16 Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos		0	1	2	3	4	5	6
17 Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
18 Se amedientan y drammatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		0	1	2	3	4	5	6
19 Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6
20 Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)		0	1	2	3	4	5	6
21 Intentan obligarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me dejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6
22 Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
23 Se intenta buscarme las cosquillas para hacerme explotar		0	1	2	3	4	5	6
24 Me menosprecian personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6

CMIC-DO-GCH-035-EC-2022

25	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.		0	1	2	3	4	5	6
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6
28	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas lícitas o antéticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6
37	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6
40	Intentan persistentemente desmorozarme		0	1	2	3	4	5	6
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar obligarme en algún renuncio		0	1	2	3	4	5	6
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6
44	En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud. víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)?	SI	()	NO	()		

CMIC-DO-GCH-035-EC-2022



Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL)

A continuación, se presenta un listado de posibles situaciones que un(a) colaborador(a) puede estar viviendo.

Marca el número que mejor represente lo que tú percibes o sientes actualmente

Comportamientos		Nunca	Una vez	Algunas Veces (al año)	Frecuente mente (al mes)	muy frecuentemente (a la semana)	Siempre
1	¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?	0	1	2	3	4	5
2	¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo?	0	1	2	3	4	5
3	¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación?	0	1	2	3	4	5
4	¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas?	0	1	2	3	4	5
5	¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no deseas?	0	1	2	3	4	5
6	¿En tu trabajo exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta?	0	1	2	3	4	5
7	¿Has recibido comentarios obscenos (picantes) por alguien que está en tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
8	¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo?	0	1	2	3	4	5
9	¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque han tocado partes de tu cuerpo?	0	1	2	3	4	5
10	¿Alguna persona te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás se enteren?	0	1	2	3	4	5
11	¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales?	0	1	2	3	4	5
12	¿Expresas que no deseas la insistencia de alguna persona de tu trabajo para intimar sexualmente con él/ella?	0	1	2	3	4	5
13	¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
14	¿Te sientes impotente por demandas sexuales de alguien de tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
15	¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual?	0	1	2	3	4	5
16	¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?	0	1	2	3	4	5
17	¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales que te hacen sentir humillada(o)?	0	1	2	3	4	5
18	¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo?	0	1	2	3	4	5

CMIC-DO-GCH-035-HOSEL-2022

19	¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
20	¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
21	¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
22	¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó a intimidar sexualmente con un cliente para beneficiar a la empresa?	0	1	2	3	4	5

El siguiente grupo de preguntas conséstalas sólo si has marcado algún número diferente CERO en alguna pregunta de los anteriores, si no pasa a la pregunta 34

23	Has comentado con alguien que un compañero de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas?	0	1	2	3	4	5
24	¿Has expresado directamente a la persona que no deseas sus peticiones sexuales?	0	1	2	3	4	5
25	¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigada(o) sexualmente por alguien de tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
26	¿Has faltado a tu actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
27	¿Evitas comunicarte con alguien de tu trabajo para huir de las peticiones sexuales?	0	1	2	3	4	5
28	¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada(o) por peticiones sexuales?	0	1	2	3	4	5
29	¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales?	0	1	2	3	4	5
30	¿Te has aislado de los demás compañeros por el hostigamiento sexual de alguien en tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
31	¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual?	0	1	2	3	4	5
32	¿Te has sentido triste por más de una semana a consecuencia del hostigamiento sexual vivido en tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
33	¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
34	¿En tu empresa/institución hay reglamentos que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas?	SI	()	NO	()		
35	¿Existen procedimientos en tu empresa/institución para poder denunciar el hostigamiento sexual?	SI	()	NO	()		
36	¿Conoces la existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual?	SI	()	NO	()		
37	¿Conoces la existencia de leyes para protegerte del hostigamiento sexual?	SI	()	NO	()		
38	¿En tu empresa/institución atienden las quejas por hostigamiento sexual?	SI	()	NO	()		
39	¿Formularías una denuncia formal en caso de hostigamiento sexual?	SI	()	NO	()		
40	¿En tu empresa/institución se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que hayan denunciado como hostigadora sexual?	SI	()	NO	()		

CMIC-DO-GCH-035-HOSEL-2022