Energía
Secretaría de Energía

IMP
INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO



INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

Emisión	**Aprobación proyecto 2ª actualización** GTPN	**Actualizaciones formalizadas**
noviembre 2021	26 agosto 2025	1ª 18 noviembre 2025



2025 Año de La Mujer Indígena



Introducción

Mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018, se emitió la Norma Oficial Mexicana NOM -035-STPS-2018, "Factores de Riesgo en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención" (NOM), misma que en su numeral 5.1 prevé la obligación de establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
b) La prevención de la violencia laboral, y
c) La promoción de un entorno organizacional favorable.

Con relación a lo anterior, el INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO (IMP) estableció la presente Política en noviembre de 2021 y con la finalidad de garantizar el debido cumplimiento a la citada Norma Oficial Mexicana se considera pertinente REFRENDAR esta política desde la más alta dirección del IMP, conforme a lo siguiente:

En principio, el IMP está comprometido con la promoción de un entorno organizacional favorable y con el propósito de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno y la mejora continua de las condiciones de trabajo. En este sentido, se establecen las medidas de prevención, acciones de sensibilización, de control y programas de información y capacitación con el fin de prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como de promover un entorno organizacional favorable.

Objetivo de la Política

Establecer los elementos que permitan identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, y fomentar un entorno organizacional favorable en el Centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en los numerales 4.9 y 5.1 de la NOM -035-STPS- 2018.





Ámbito de aplicación

Es de observancia obligatoria, aplicable a todo el personal del IMP.

Fundamento Jurídico

Con fundamento en los artículos 3°, 512 y 513 de la Ley Federal del Trabajo; 59, fracciones I y XIV de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y 15 de su Reglamento; 16, fracciones III y XII del Decreto por el que se reforma el diverso por el que se crea el Instituto Mexicano del Petróleo como Organismo Descentralizado, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de agosto de 1965, publicado en el mismo órgano de difusión el 31 de octubre de 2014; 14, fracciones XIX y XX del Estatuto Orgánico del Instituto Mexicano del Petróleo (Estatuto Orgánico del IMP) publicado en el DOF el 10 de septiembre de 2024, y las correlativas Funciones de la Dirección General del Manual de Organización del Instituto Mexicano del Petróleo publicado en el DOF el 13 de marzo de 2025, y numeral 5.1 de la Norma Oficial Mexicana NOM -035-STPS-2018, "Factores de Riesgo en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención".

Declaración

"La declaración de principios y compromisos que establece esta institución para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral y 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."

Acciones y Programas de Prevención

Las acciones y programas orientadas en la prevención de factores de riesgo psicosociales y violencia laboral, así como en la promoción de un entorno organizacional favorable en todos los centros de trabajo, por lo que para su implementación el IMP se compromete a:





- Promover un ambiente laboral basado en el respeto, reconocimiento, imparcialidad, equidad e igualdad de un entorno organizacional favorable, para desarrollar y mantener una cultura de inclusión.
- Trabajar de manera conjunta con el personal del IMP, analizar las tareas, responsabilidades y funciones para, en su caso, realizar la reasignación y distribución de cargas de trabajo, de conformidad con las disposiciones contractuales y legales aplicables.
- Difundir a través de los distintos medios de comunicación institucionales las acciones dirigidas a fortalecer la formación, integración, los principios y valores éticos para el logro de objetivos institucionales que permiten reconocer la importancia de la participación del personal del IMP.
- Fomentar la sensibilización de todo el personal para la prevención de los factores de riesgos psicosociales y la promoción activa de entornos organizacionales favorables.
- Continuar con las acciones de sensibilización para la presentación de quejas o denuncias de actos de Violencia Laboral, ante las instancias competentes.
- Tratar con amabilidad, respeto y cortesía a todo el personal de la comunidad IMP, personas superiores jerárquicos, subalternas y a toda persona con la que se tiene un vínculo de comunicación.

Prevenir la violencia laboral:

- Se compromete a no tolerar los actos de violencia laboral o acciones que atenten en contra de un ambiente laboral favorable, así como atender de inmediato los accidentes que pudieran derivar de algún riesgo psicosocial.
- Realizar reuniones a fin de atender y exponer dudas, inquietudes y quejas para prevenir conflictos en materia laboral.
- El centro de trabajo se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas vigentes aplicables para prevenir cualquier conducta, acciones o comportamientos que impliquen alguna violencia laboral.
- Difundir en forma periódica a través de medios de comunicación los instrumentos normativo-aplicables con los que se cuenta para prevención de la violencia laboral.
- Respetar a todo el personal sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, color de piel, cultura,





sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua o idioma, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar o responsabilidades familiares, antecedentes penales, homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia, o cualquier otro motivo.

Promover un entorno organizacional favorable

- Establecer medios para escuchar las inquietudes y opiniones del personal para llevar a cabo acciones que propicien un ambiente laboral favorable.
- Realizar, evaluar y difundir anualmente los resultados de la encuesta de Clima Laboral de la Administración Pública Federal estableciendo acciones orientadas a promover un entorno laboral favorable.
- Promover un entorno de apertura y comunicación efectiva.
- Proporcionar al personal equipo y áreas de trabajo limpias e instalaciones en óptimas condiciones (áreas comunes, laboratorios, almacenes, salas de junta, aulas de capacitación, sanitarios, accesos, pasillos, estacionamientos, etc.) para el desempeño de sus actividades.
- Difundir los principios y valores que rigen a la persona servidora pública para propiciar un ambiente laboral de respeto, amabilidad y cortesía entre personal del IMP.
- Brindar atención a través del Servicio Médico del IMP, al personal que lo requiera para implementar programas de medicina clínica, preventiva y laboral para promover el cuidado de su salud, así como la orientación, canalización para los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas cuando sea necesario.
- Impulsar la capacitación del personal del IMP a través de las diferentes modalidades de plataformas informáticas para mejorar el desempeño de sus funciones encomendadas atendiendo todas las medidas por emergencia sanitaria, así como su seguridad e integridad física.
- Incorporar a los programas de capacitación los temas relacionados con el trabajo en equipo, liderazgo y los factores psicosociales identificados en la evaluación, tales como: manejo del estrés, administración del tiempo, trabajo a distancia, salud mental, entre otros.
- Difundir a todo el personal del IMP y propiciar la participación proactiva y comunicación sobre los temas más relevantes que acontecen en el Instituto.





- Fortalecer el sentido de pertenencia, adaptación, integración y valores, reafirmando la importancia de la participación de todo personal del IMP para el logro de objetivos institucionales.
- Promover la realización de eventos culturales y de convivencia familiar, observando las condiciones sanitarias establecidas para tales efectos.

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. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad de la persona trabajadora. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la persona trabajadora a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual.

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 personas trabajadoras, de mando y/o subordinadas. Algunas medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación entre las personas supervisoras-trabajadoras; propiciar la ayuda mutua entre las personas trabajadoras; fomentar las actividades culturales y deportivas que refuercen el sentido de la comunidad y proporcionar ayuda directa cuando sea necesaria, entre otras.

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 están sujetas a una relación de trabajo.





Cargas de trabajo: Se refieren a las exigencias laborales impuestas a la persona trabajadora y que exceden su capacidad, mismas que pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.

Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo: La identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos; o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.

Entorno Organizacional Favorable: Es aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de las personas trabajadoras a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para las personas empleadas del centro de trabajo, la participación proactiva y comunicación entre personas trabajadoras; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, alteraciones no orgánicas del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y dificultades 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, sufridas por la persona empleada, 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 de la persona trabajadora, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

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.

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

Esta Política se emite el 18 de noviembre de 2025, entrando en vigor a partir de su publicación en la Normateca Institucional, dejando sin efectos a la emitida en noviembre de 2021, para todos los efectos correspondientes.

DOCTORA ELIZABETH MAR JUÁREZ
Directora General del IMP

IMP
UAJ

