



## **Política de Prevención de Riesgos Psicosociales de Nacional Financiera S.N.C., I.B.D.**

En Nacional Financiera tenemos la convicción de que el bienestar de las personas es un elemento esencial para el cumplimiento de nuestra misión institucional. Por ello, asumimos el compromiso de identificar, analizar, prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y promover un entorno organizacional favorable que fortalezca el trabajo digno y la mejora continua de nuestras condiciones laborales.

Esta política es de observancia general para todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en la institución, independientemente de su régimen de contratación, así como para quienes realizan servicio social, prácticas profesionales o colaboraciones análogas.

Nacional Financiera, consciente de la importancia de impulsar y sostener un entorno favorable, se compromete a:

1. Asegurar un ambiente de amabilidad y cortesía entre todo el personal, independientemente del nivel jerárquico; visitas, personas proveedoras y clientela;
2. Prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral por medio de programas informativos, acciones de difusión y sensibilización, y capacitación;
3. Contar con espacios y mecanismos de participación y consulta, teniendo en cuenta y respetando las ideas de todas las personas que colaboran en Nacional Financiera;
4. Facilitar servicios de salud preventivos, específicamente el acompañamiento nutricional y de salud mental;
5. Conservar limpias y en buen estado las áreas de trabajo, así como las áreas comunes: comedor, sanitarios, salas de juntas, pasillos y cocinetas;
6. Revisar exhaustivamente las cargas de trabajo al momento de crear los perfiles de puesto, buscando no exceder la capacidad de cada persona colaboradora;
7. Asegurar que cada persona colaboradora conozca las actividades que debe realizar en su puesto, así como las diferentes herramientas para cumplirlas;
8. Impulsar la promoción laboral del personal conforme a sus habilidades y conocimientos;
9. Reconocer y propiciar las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, independientemente del origen étnico o nacional, el color



- de piel, la cultura, el sexo, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación e identidad sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, el idioma, los antecedentes penales, entre otros motivos;
10. Conformar el Grupo de Trabajo para la atención de la NOM-035-STPS-2018 que deberá vigilar, operar, dar seguimiento y evaluar la presente Política, la cual será actualizada conforme a las modificaciones normativas correspondientes.
  11. Implementar un mecanismo de denuncia seguro y confidencial, garantizando el correcto actuar del personal, sin que se toleren represalias o reclamaciones abusivas y carentes de fundamento;
  12. Sancionar cualquier tipo de violencia, conforme a lo establecido en la normatividad que aplique.

Cualquier persona podrá presentar sugerencias y hallazgos que permitan mejorar el ambiente de trabajo, el liderazgo y el entorno organizacional a través del buzón electrónico [buzon\\_nom035@nafin.gob.mx](mailto:buzon_nom035@nafin.gob.mx), así como quejas o denuncias por presuntos actos de violencia laboral ante el Comité de Ética de Nacional Financiera por medio del mecanismo establecido para ello; sus integrantes realizarán las acciones conducentes, actuando con la debida diligencia, de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libres de toda discriminación, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos por conocer, con perspectiva de género, y observando los principios de Respeto a los Derechos Humanos, Legalidad, Imparcialidad, Eficiencia y Eficacia, garantizando la protección de la dignidad de todas las personas.

**Mtro. José Julián Muñoz Gaytán**  
**Titular de la Unidad de Administración y Finanzas**

2 de marzo de 2026

*\*La presente Política cuenta con un anexo único en el cual se encuentran definiciones de las cuales resulta relevante tener un entendimiento homogéneo.*



## Política de Prevención de Riesgos Psicosociales de Nacional Financiera S.N.C., I.B.D.

### ANEXO ÚNICO

#### Definiciones.

- **Entorno organizacional favorable.** Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de las personas trabajadoras a la institución; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.
- **Factores de Riesgo Psicosocial.** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral a la persona trabajadora, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad de la persona trabajadora; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

- **Violencia laboral<sup>1</sup>.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

---

<sup>1</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, artículos 10 y 11 (DOF 15/01/2026).