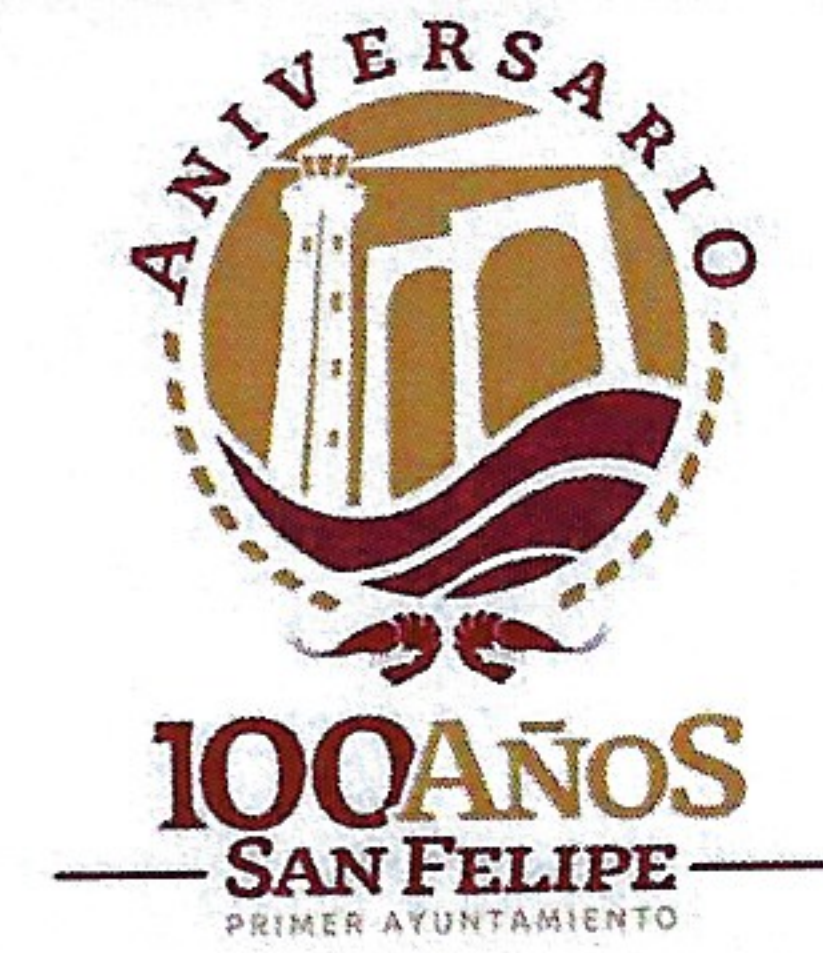




"2025, Año del Turismo Sostenible como Impulsor del Bienestar Social y el Progreso"



**Dependencia:** Secretaría de Gobierno Municipal  
**Sección:** Asuntos de Cabildo  
**No. expediente:** 017/2025  
**No. Oficio:** SGMSF/AC/0058/2025  
**Asunto:** Se turna propuesta.

San Felipe, Baja California, a 17 de junio de 2025.

**REGIDORA ANA KARIME DAVILA GARCIA**  
**PRESIDENTA DE LA COMISION DE GOBERNACION, LEGISLACION Y MEJORA REGULATORIA**  
**DEL H. I AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA.**  
**PRESENTE. –**

Con fundamento en lo previsto por el artículo 36 y 37 del Reglamento Interior y de Cabildo del Ayuntamiento de San Felipe, Baja California, me permito turnar a la comisión que preside, la propuesta presentada por el Regidor Carlos Alberto Morones Galindo, de este H. I Ayuntamiento de San Felipe, Baja California, recibida con fecha **12 de marzo de 2025**, relativa a: **APROBACION DE LA POLITICA DE PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**

Lo anterior a efectos de que se realice el análisis de la misma y emita el dictamen correspondiente, en los términos del ordenamiento antes citado.

Se anexa documento.

**SECRETARIA DE GOBIERNO MUNICIPAL**

ATENTAMENTE

17 JUN. 2025

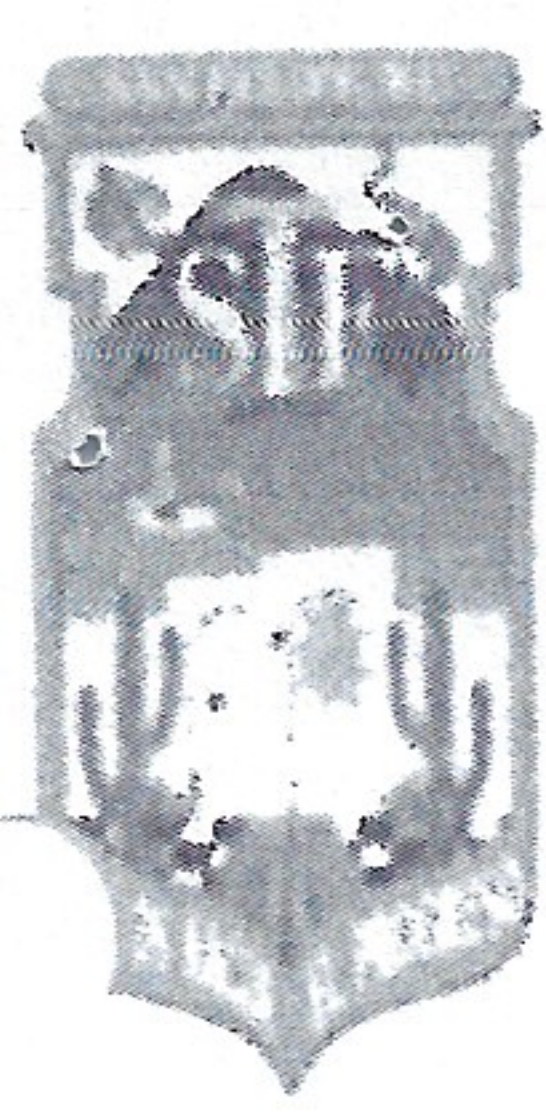
**DESPACHADO**  
 AYUNTAMIENTO DE SAN FELIPE, B.C.

H. AYUNTAMIENTO DE SAN FELIPE, B.C.  
**RECIBIDO**  
 17 JUN. 2025  
**RECIBIDO**  
 OFICINA DE REGIDORES

LIC. BIANCA YOLANDA ROMERO LÓPEZ  
 SECRETARÍA DEL GOBIERNO MUNICIPAL  
 DEL H. I AYUNTAMIENTO DE  
 SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA

14:35  
 Recibido [Signature]

C.c.p.- Lic. Alejandra Romero Mayoral. - Jefa de la Unidad de Asuntos Jurídicos del H. I Ayuntamiento de San Felipe, Baja California.  
 C.c.p.- Archivo.



1er AYUNTAMIENTO  
**SAN FELIPE**  
 2024 - 2027

**CM**  
**CARLOS MORONES**  
 REGIDOR DEL AYUNTAMIENTO DE SAN FELIPE, B.C.

*"2025, Año del Turismo Sostenible como Impulsor del Bienestar Social y el Progreso"*

Dependencia: Regiduría  
 Asunto: Punto de Acuerdo.  
 San Felipe, Baja California, a 12 de Marzo de 2025.

**LIC. BIANCA YOLANDA ROMERO LÓPEZ**  
**SECRETARIA DE GOBIERNO MUNICIPAL**  
**DEL AYUNTAMIENTO DE SAN FELIPE, B.C.**  
**PRESENTE. –**

H. AYUNTAMIENTO DE SAN FELIPE, B.C.  
**DESPACHADO**  
 12 MAR. 2025  
**DESPACHADO**  
 OFICINA DE REGIDORES

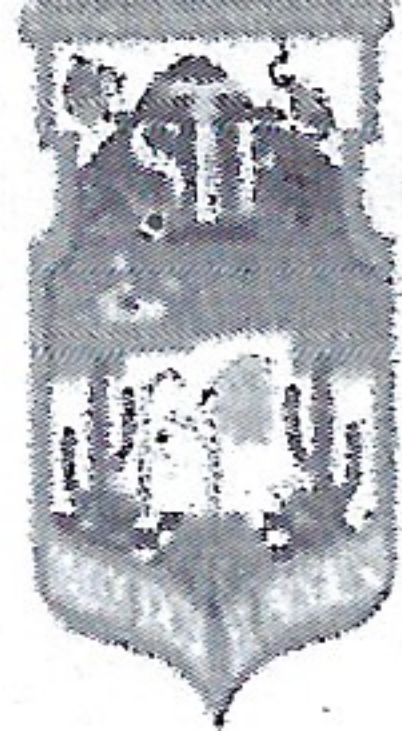
Por medio del presente reciba un cordial saludo, asimismo con fundamento en los artículos 33 y 34 del Reglamento Interno y de Cabildo del Ayuntamiento de San Felipe, Baja California, me permito adjuntar al presente un Punto de acuerdo relativo a la aprobación de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales, para efecto de que sea considerado en el orden del día de la próxima sesión de cabildo.

Sin otro particular por el momento, quedo atento a sus observaciones.

**ATENTAMENTE**

**RECIBIDO**  
 12 MAR 2025  
 SECRETARIA  
 SAN FELIPE, B.C.

**LIC. CARLOS ALBERTO MORONES GALINDO**  
**REGIDOR DEL H. AYUNTAMIENTO DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA**



**HONORABLE CABILDO DEL I  
AYUNTAMIENTO DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA  
PRESENTE. -**

El suscrito Carlos Alberto Morones Galindo, en mi calidad de Regidor del I Ayuntamiento de San Felipe, Baja California en ejercicio de las facultades y atribuciones que me confieren los artículos, 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 76, 77, 81 de la Constitución Política del Estado de Baja California, 3, 5 y 9 de la Ley del Régimen Municipal para el Estado de Baja California, así como el 5,6, 8, 10, 23, 24, 33, 34, 35, 36, 38, 96, 97 del Reglamento Interior y de Cabildo del Ayuntamiento de San Felipe, Baja California, presento el siguiente punto de acuerdo relativo a la

**APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Lo anterior al tenor y en mérito de la siguiente

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y ARGUMENTOS QUE  
SUSTENTAN LA INICIATIVA.**

**PRIMERO.** – En cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y en alineación con el Programa Estatal de Seguridad y Salud en el Servicio Público 2024-2027 de Baja California, se presenta el siguiente punto de acuerdo para la integración de la **Política de Prevención de Riesgos Psicosociales**, como instrumento de aplicación y observancia obligatoria en el Municipio de San Felipe, Baja California.

**SEGUNDO.** - La seguridad y salud en el trabajo han evolucionado, dejando atrás un enfoque exclusivamente físico para abordar de manera integral la salud ocupacional. Actualmente, este concepto incluye aspectos psicosociales, tales como la organización del trabajo, la cultura institucional y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Un ambiente laboral que no considera estos factores puede derivar en consecuencias negativas para la salud mental de los servidores públicos, afectando su desempeño y, por ende, la calidad del servicio público.

**TERCERO.** - Un entorno de trabajo saludable debe garantizar condiciones que minimicen los factores de riesgo psicosocial, tales como el estrés laboral, la

sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento y la ambigüedad en las funciones asignadas. La correcta gestión de estos factores no solo impacta en la calidad de vida de los trabajadores, sino que también mejora la productividad, reduce el ausentismo y fomenta el sentido de pertenencia institucional.

**CUARTO.** - Es fundamental que la administración pública de San Felipe establezca estrategias de mejora continua para la protección de la salud de sus servidores públicos. Los entornos laborales adversos pueden traducirse en efectos negativos tanto en la organización como en la salud de los trabajadores, tales como alteraciones del sueño, fatiga crónica, depresión, ansiedad e incluso conductas de riesgo, afectando la calidad del servicio a la ciudadanía.

**QUINTO.** - Para la correcta implementación de la **Política de Prevención de Riesgos Psicosociales**, será necesario realizar inspecciones en los centros de trabajo, identificar factores de riesgo y fomentar el cumplimiento de la normatividad vigente, incluyendo la Ley Federal del Trabajo, con el fin de prevenir accidentes y proteger la integridad de los servidores públicos.

**SEXTO.** - La consolidación de una cultura de prevención requiere la asignación de recursos técnicos, económicos y humanos suficientes, así como el desarrollo de programas de formación y capacitación en riesgos psicosociales. Es indispensable que las políticas internas en esta materia sean comunicadas de manera clara, revisadas periódicamente y mejoradas conforme a los resultados obtenidos.

**SÉPTIMO.** - En virtud de lo anterior, se presenta el anexo único para su difusión y aplicación en la administración pública de San Felipe, Baja California. La adopción de esta política garantizará que los servidores públicos estén informados sobre los riesgos psicosociales presentes en su entorno laboral y sobre las medidas de prevención necesarias, fortaleciendo así su bienestar y mejorando la calidad del servicio que brindan a la ciudadanía.

### **FUNDAMENTOS LEGALES**

Aunado a las disposiciones normativas señaladas en el proemio de este punto de acuerdo, sirven de fundamento lo prescrito en el artículo 115 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; 76, 77, 82 apartado A fracción I y 83 fracción XIII de la *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California* y la **Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018**, emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

## PUNTO DE ACUERDO

**PRIMERO.** - Se aprueba el documento denominado **Política De Prevención De Riesgos Psicosociales**, el cual aplicara en el municipio de San Felipe, Baja California.

**SEGUNDO.** - Se aprueba que, por conducto de la Presidencia del Honorable Ayuntamiento de San Felipe, Baja California, se instruya la Oficialía Mayor de este municipio para que implemente una estrategia de difusión para la presentación del **anexo único** en cada dependencia que integra esta administración pública.

**TERCERO.** - Se mande a publicar por conducto de la Presidencia el **anexo único** en el portal de internet del Municipio de San Felipe para su mayor difusión e integración.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** - Publíquese la presente en la Gaceta Municipal en su carácter de órgano difusor del Ayuntamiento de San Felipe, Baja California.

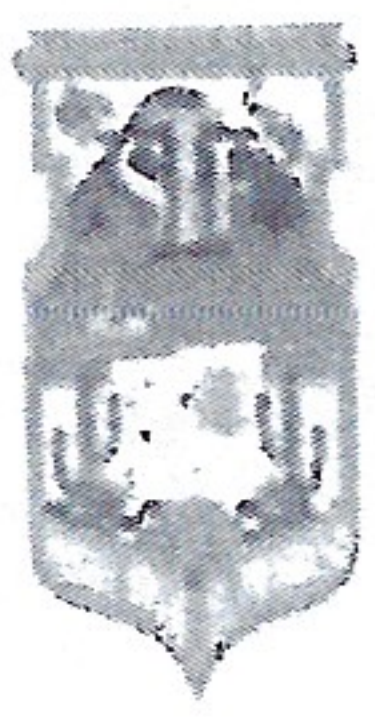
**SEGUNDO.** - El presente punto de acuerdo entrará en vigor al día siguiente de aprobación por el Ayuntamiento de San Felipe, Baja California.

Dado en la Sala de Sesiones de cabildo del I Ayuntamiento de San Felipe, Baja California a la fecha de su presentación

**ATENTAMENTE**

**LIC. CARLOS ALBERTO MORONES GALINDO**  
REGIDOR DEL H. I AYUNTAMIENTO DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA

Con fundamento en el artículo 36 y 38 del Reglamento Interior y de Cabildo del Ayuntamiento de San Felipe, Baja California, y en virtud de ser el presente acuerdo de obvia y pronta resolución, se solicita la dispensa de trámite en Comisiones para ser discutido y en su caso aprobado en este pleno.



## ANEXO ÚNICO

### **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL MUNICIPIO DE SAN FELIPE, BAJA CALIFORNIA.**

El objetivo de la presente política es establecer los elementos para identificar, analizar, prevenir y atender los factores de riesgos psicosociales, la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable, para desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Es de observancia para toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión al interior de la administración pública del Municipio de San Felipe, sin importar el régimen de contratación, así como de las personas que prestan servicio social, prácticas profesionales y de otras personas que no se reconozcan como servidoras públicas.

Consciente de la importancia de impulsar y sostener un entorno favorable, por lo que se toman los siguientes:

#### **COMPROMISOS:**

1. Asegurar un ambiente de amabilidad y cortesía entre todo el personal, independientemente del nivel jerárquico; visitantes, proveedores y ciudadanos;
2. Prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral por medio de programas informativos, acciones de 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 el Municipio de San Felipe.
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 sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, el idioma, los antecedentes penales, entre otros motivos;

10. Conocer que Sindicatura es el lugar para realizar denuncias de manera segura y confidencial, garantizando el correcto actuar del personal, sin que se toleren represalias o reclamaciones abusivas y carentes de fundamento;

11. 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 de la denuncia o queja presencial en Sindicatura; sus integrantes realizarán las acciones conducentes para la protección y respeto de la dignidad de todas las personas, actuando con la debida diligencia, de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libres de toda discriminación, sin prejuizar sobre la veracidad de los hechos por conocer, con perspectiva de género, y observando los principios de Respeto a los Derechos Humanos, Ética, Legalidad, Imparcialidad, Eficiencia y Eficacia.

### DEFINICIONES CLAVE.

**1. Entorno organizacional favorable.** Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a su área laboral; 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.

**2. 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.



Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; 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.

**3. Violencia laboral.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, 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.

**4. 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.