



DORAMA
La certeza de un respaldo

**Política para la
detección, atención y
seguimiento a
factores de riesgo
psicosocial.
Octubre 2020**

Índice

1.	Bitácora de Actualizaciones autorizadas.....	3
2.	Objetivo.....	4
3.	Alcance.....	4
4.	Marco Normativo.....	4
5.	Glosario.....	4
6.	Responsabilidades.....	6
7.	Política General.....	6
8.	Política para la detección, atención y seguimiento a factores de riesgo psicosocial.....	7

1. Bitácora de Actualizaciones autorizadas.

Fecha de elaboración	N° de Actualización	Última Actualización	Entrada en vigor	Actualizaciones
	1era	Octubre 2020	19/10/2020	<input checked="" type="checkbox"/> Cambio de imagen.
Noviembre 2017			Noviembre 2017	

2. Objetivo.

Esta política es de observancia para todos los trabajadores con la finalidad de establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como un entorno organizacional favorable en la Institución y sus centros de trabajo, para disminuir la rotación, el ausentismo y los accidentes laborales.

3. Alcance.

La siguiente política aplica a todos los colaboradores de Dorama, Institución de Garantías, S.A.

4. Marco Normativo.

- Ley Federal del Trabajo, (DOF, 1 abril 1970).
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, (DOF, 13 de noviembre de 2014)
- NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- 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.
- NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación.

5. Glosario.

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.

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. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores;

fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

Autoridad laboral: Las unidades administrativas competentes de la Secretaría que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas, que actúen en auxilio de aquéllas.

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 estén sujetas a una relación de trabajo.

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: Aquel en el que se promueve el 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 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 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.

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.

Política de prevención de riesgos psicosociales: La declaración de principios y compromisos que establece el patrón 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.

Trabajador: La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Trabajo: Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

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

6. Responsabilidades.

La Subdirección Administrativa a través del área de Recursos Humanos es responsable de dar seguimiento al cumplimiento de esta política a través de la aplicación de un cuestionario digital que da soporte a la NOM-035-STPS-2018, en la que todos los trabajadores que prestan sus servicios a la Institución tendrán acceso a un equipo de cómputo con internet que les permita ingresar a la plataforma donde estará disponible por el periodo que se determine.

7. Política General.

En Dorama, Institución de Garantías S. A. estamos convencidos de hacer los esfuerzos necesarios para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable, por lo que hace partícipe a todos los trabajadores para asumir los siguientes compromisos:

1. Es responsabilidad de los directivos y de todos aquellos que tengan personal a su cargo aplicar esta política y predicar con el ejemplo;
2. Los actos de violencia laboral nunca serán tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable.
3. Aplicar medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de violencia laboral, la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas;

4. Contar con un procedimiento de atención justo, que no permita represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento y que garantice la confidencialidad de los casos;
5. Realizar acciones de sensibilización, programas de información y capacitación;
6. Divulgan de forma eficaz las políticas y medidas de prevención de la empresa;
7. Todos los trabajadores participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo;
8. Respetar al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias, practicas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con sexo, religión, etnia, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, y
9. Crear espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores.

8. Política para la detección, atención y seguimiento a factores de riesgo psicosocial.

La política se basa en los siguientes principios:

1. Para favorecer un entono organizacional favorable, en la Institución se:
 - a. Realizan acciones de sensibilización a través de reuniones con los trabajadores para que todos tengan oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su trabajo;
 - b. Mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, sanitarios, accesos;
 - c. Trata con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, superiores jerárquicos, subalternos, visitantes, proveedores, clientes;
 - d. Atiende todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan estos;
 - e. Realizan exámenes médicos al personal de nuevo ingreso para procurar y mantener su salud;
 - f. Llevan 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. Realizan planes de promoción interna, y
 - h. Capacita a todos los trabajadores para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.

2. En la Institución, para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización, se hace hincapié en que todas y todos los trabajadores son importantes para la Institución, ya que el mismo no puede funcionar si no se cuenta con personal desde el administrativo y hasta el directivo.

3. Esta Institución, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas, imparte a sus trabajadores la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan.

4. En esta Institución, para lograr la definición precisa de responsabilidades, se difunde y promueve el seguimiento a los manuales de organización y las descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.

5. Para lograr la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, esta Institución realiza su comunicación interna a través de comunicados que se envían por correo electrónico al que todo trabajador tiene acceso, así como, pantallas, infografías, avisos y noticias de interés para sus trabajadores relativos a sus labores y operaciones de la misma.

A t e n t a m e n t e.

Subdirección Administrativa.