



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

**OPERADORA AVIOMAR S.A. DE
C.V.**

*En cumplimiento de las disposiciones de la
NOM-035-STPS-2018.*

CONTENIDO

▪ INTRODUCCIÓN	2
▪ OBJETIVO	3
▪ ALCANCE	3
▪ DEFINICIONES	3
▪ PRINCIPIOS	6
▪ COMPROMISOS	8
▪ RESPONSABLES	11
▪ BIBLIOGRAFÍA	11

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que en los últimos años el impacto de los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que mas dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud del trabajo. Es un problema global que afecta de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales. De acuerdo con OIT, los factores de riesgo psicosocial han influido en el crecimiento de nuevos tipos de enfermedades profesionales. De igual manera, señala que el centro de trabajo es una fuente importante de estos riesgos y, al mismo tiempo, es el lugar idóneo para tratarlos, proteger la salud y el bienestar de las y los trabajadores.

El pasado 23 de octubre de 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) *la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención* (NOM-035), con dos propósitos fundamentales. Por una parte, establecer los **elementos** para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial (FRP) y por la otra, para **promover** un entorno organizacional favorable (EOF) para los centros de trabajo.

La *NOM-035-STPS-2018*, entro en vigor en 2 etapas; y requiere el compromiso de patrones y colaboradores para cumplir con sus responsabilidades en la materia y fomentar el desarrollo de una cultura de prevención de riesgos de trabajo a través de políticas, líneas estratégicas de acción y proyectos con un enfoque preventivo para que prevalezcan en la sociedad mexicana condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables.

Elaboró	Revisión	Autorizo Emision	Fecha
Rossana Mex – Recursos Humanos Cristina Guillermo- Dir. Administrativo	No. 1	Joana Silva Sub Dir. General	23/Oct/2020

OBJETIVO

De conformidad con los puntos 5.1 y 4.9 de la NOM-035-STPS-2018, se presenta “La declaración de principios y compromisos que establece **Operadora Aviomar S.A. de C.V.**, 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”.

ALCANCE

Esta política es aplicable a todos los colaboradores vigentes, en todos los niveles jerárquicos.

DEFINICIONES

Para efectos de esta Norma, se consideran las definiciones siguientes:

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.

PRINCIPIOS

Esta política tiene un enfoque centrado en las necesidades de nuestro capital humano, 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:

I. Fomentar un entorno organizacional favorable:

- a. Operadora Aviomar S.A. de C.V., organiza reuniones periódicas entre los líderes y sus equipos de trabajo a fin de que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con sus actividades, así como evaluar las cargas de trabajo para que el líder pueda equilibrarlas.
- b. Mantener limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes.
- c. La ética y confidencialidad son de suma importancia en Operadora Aviomar S.A. de C.V.; por lo que es una prioridad que los valores éticos de la organización coincidan con los de cada miembro del equipo esto con el objetivo de alcanzar una mejora en el entorno laboral y en concordancia con los valores institucionales que nos rigen.
- d. Tratar con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores, clientes y con todas aquellas personas con quienes tengan relación.
- e. Atender todos los casos relacionados con violencia y hostigamiento laboral como burlas, malos tratos, discriminación, etc., a través de nuestro buzón “**AVIOMARCARES**”, y en su caso, se sancionar éstos.
- f. Llevar a cabo un proceso definido por parte de RRHH para situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuente con capacidades y preparación acordes.
- g. Realizar planes de promoción interna; y
- h. Capacitar a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.

II. Promover el sentido de pertenencia de los colaboradores:

Operadora Aviomar S.A. de C.V., hace hincapié en que todos y cada uno de sus colaboradores son importantes, ya que no puede funcionar de manera eficiente si no se cuenta con el personal de todas las áreas: limpieza, operativos, administrativos y Directivos.

III. Impartir Capacitación:

Para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas a los colaboradores es de suma importancia la impartición de capacitación que contribuya en la formación y desarrollo integral del colaborador.

IV. **Proveer Información clara y concisa:**

- a. Para lograr la definición precisa de responsabilidades de los Colaboradores, Operadora Aviomar S.A. de C.V., realiza, difunde y promueve los manuales de operación y las descripciones que indican responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.
- b. Para lograr la participación proactiva y comunicación entre los colaboradores, Operadora Aviomar S.A. de C.V., emite anuncios, noticias, beneficios, eventos, así como avisos de interés a través de los diferentes canales de comunicación de la empresa.

V. **Reconocer el desempeño**

Operadora Aviomar S.A. de C.V. establece objetivos a los colaboradores los cuales serán revisados personalmente por conducto del supervisor o jefe inmediato del colaborador.

VI. **Compromiso y Participación**

Operadora Aviomar S.A. de C.V., se compromete a regirse por la presente política para salvaguardar el bienestar integral de todo su capital humano. Así, como a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas que se reciban por los medios establecidos.

COMPROMISOS

Con el fin de identificar, prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral y de promover un entorno organizacional favorable, Operadora Aviomar S.A. de C.V., asume los siguientes compromisos:

I. Liderazgo y las relaciones en el trabajo

- a. Se establece como obligación a todos los niveles jerárquicos (supervisores, gerentes y directores) el cumplimiento de esta política y predicar con el ejemplo.
- b. Todos los colaboradores participarán para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo.
- c. Se determinarán los mecanismos para fomentar la comunicación entre directores, gerentes y supervisores y colaboradores operativos; filosofía de puertas abiertas.
- d. Se realizarán comunicados de promoción interna de las vacantes disponibles para el desarrollo de los colaboradores.
- e. Se realizará acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo y determinación de prioridades.
- f. Para el personal de nuevo ingreso se cuenta con un proceso de introducción a la organización y una guía con la filosofía de la empresa.

II. Prevención de la violencia laboral

- a. No serán tolerados los actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o conductas que vayan en contra del Entorno Organizacional Favorable.
- b. El departamento de RRHH se encarga de asegurar que todos los colaboradores de Operadora Aviomar SA de CV estén protegidos frente a cualquier acto de violencia y conozcan las medidas que se tienen que prevenir, detectar, combatir y resolver situaciones de acoso o de discriminación por razón de género u orientación social y/o cualquier otra que afecte el entorno del colaborador garantizando la confidencialidad de los casos.
- c. Este centro de trabajo se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir de forma oportuna en las quejas que se reciban por parte de los colaboradores.
- d. El departamento de RRHH difundirá información de sensibilización sobre violencia laboral

III. **Cargas de trabajo**

Establecer mecanismos de comunicación entre todos los colaboradores, operativos, gerentes, supervisores y directores, 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.

VII. **Control de trabajo**

Corresponder las habilidades, capacidades, aptitudes y actitudes del personal 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 al personal expresar sus inquietudes.

VIII. **Apoyo social**

- a. 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.
- b. Apoyo a los colaboradores en situaciones difíciles a escala nacional por factores externos, como lo pueden ser Pandemias, Huracanes y cualquier situación de emergencia donde el colaborador requiere del apoyo.
- c. Apoyar a los colaboradores muy cercanos a su jubilación para la cotización integral de su sueldo.

IX. **Equilibrio en la relación trabajo-familia**

- a. 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.
- b. Apoyar a los colaboradores, de manera que puedan atender emergencias familiares, que el trabajador tendrá que comprobar.

X. **Reconocimiento en el trabajo**

- a. Reconocer el trabajo sobresaliente y la constancia en el mismo.
- b. Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes.
- c. Se reconoce cada año la permanencia de nuestros colaboradores premiando su lealtad y fidelidad a partir de sus 5 años de antigüedad.

XI. Prevención de la violencia laboral

Ningún acto de violencia laboral es tolerado, así como ningún incidente que genere algún factor de riesgo psicosocial o cualquier acción que dañe el entorno organizacional favorable.

XII. Información y comunicación

- a. Contar con un canal de atención justo a nuestros colaboradores, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantiza la confidencialidad de los casos.
- b. Realizar acciones de sensibilización y programas de información.
- c. Crear espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los colaboradores.
- d. Divulgar de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención.

XIII. Capacitación y adiestramiento

Realizar acciones de capacitación con todos los colaboradores que sean pertinentes con las funciones encomendadas y también aquellas que sean promotores del desarrollo integral: personal y laboral.

XIV. Respeto y Empatía en el Trabajo

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.

XV. Salud en el Trabajo

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.

RESPONSABLES

Subdirección General, Dirección Administrativa en conjunto con el departamento de Recursos Humanos

BIBLIOGRAFÍA

Diario Oficial de la Federación, Normal Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (2018), México, Recuperado de:
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Guía informativa- NOM-035, secretaria del trabajo y previsión social (2019), México, Recuperado de:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf

Secretaria del trabajo y previsión social, NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención - Mitos y realidades, (2018), México, Recuperado de:
http://trabajoseguro.stps.gob.mx/bol086/vinculos/salud_bol086.pdf

Universidad Iberoamericana, Política de Factores de Riesgo Psicosociales, (2019) México, Recuperado de:
<https://extbox.tij.ibero.mx/portalrh/archivos/PoliticaPrevenciondeRiesgosPsicosociales.pdf>