

POLÍTICA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

MARCO REFERENCIAL DE LA NORMATIVA

De acuerdo con lo establecido con el artículo 55 del reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo, se deberán definir y difundir entre las personas trabajadoras las políticas para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.

En el mismo sentido, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosociales en el trabajo-identificación, análisis y prevención, en el numeral 5.1 establece como obligación del patrón implementar, mantener y difundir por escrito una política de prevención de riesgos psicosociales en el centro de trabajo.

OBJETIVO

Establecer las directrices para identificar, prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial en el hospital, así como promover un entorno organizacional favorable que contribuya al bienestar físico, mental y social de nuestros colaboradores en cumplimiento con la NOM 035-STPS-2018.

ALCANCE

Esta política aplica a todo el personal, incluyendo al personal médico, administrativo, servicios generales y cualquier otro colaborador, independiente de su nivel jerárquico o tipo de contrato.

DEFINICIONES

Para efectos de política, se entenderá de la siguiente manera los conceptos citados a continuación.

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.

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 las 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 con forme 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, por el trabajo desarrollado.

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

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 con forme a la Ley Federal del Trabajo y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Medidas de prevención y acciones de control: aquellas acciones que se adaptan 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

5.1.1. Para favorecer un entorno organizacional favorable, en el Hospital Hispano:

a) Realizan juntas de trabajo las cuales están a cargo de los jefes inmediatos para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, y/o propuestas relacionadas con su trabajo.

b) Mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, sanitarios, accesos, siendo responsabilidad del área de servicios generales, así

mismo, cada colaborador tiene la obligación de mantener limpia y ordenada su área de trabajo acorde lo que marca el reglamento interior de trabajo.

c) Tratan con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, jefes, colaboradores, visitantes, proveedores y clientes.

d) Atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, entre otros, y en su caso, se sancionan éstos acorde a los procedimientos establecidos.

e) Realizan jornadas de salud dirigidas a todos los colaboradores para procurar y mantener su salud.

f) Llevan filtros correspondientes al proceso de Atracción y Selección de Talento Humano para situar a cada candidato y/o colaborador en el cargo para el cual cuenta con los conocimientos, habilidades y actitudes acordes a los perfiles de puestos establecidos por el Hospital.

g) Realizan la difusión de las formas de llevar a cabo la promoción interna, y transferencias de cargo.

5.1.2 Para promover el sentido de pertenencia de los colaboradores de la organización, se hace reconocimiento en que todos son importantes para la misma, debido que esta no puede funcionar si no se cuenta con personal requerido.

5.1.3 Con la finalidad de que se realice la adecuada realización de las tareas encomendadas, los colaboradores reciben la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan.

5.1.4 Se establece de forma precisa las responsabilidades para los colaboradores, se difunde y promueve el seguimiento a las instrucciones de trabajo, así como las descripciones del cargo que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.

5.1.5 Se fomenta la participación proactiva y comunicación entre los colaboradores, por lo que se realiza intercambio de ideas o retroalimentación, comunicados, correos electrónicos, así como avisos de interés para sus trabajadores, relativos a las labores y operaciones de esta.

5.1.6 Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, se realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo, para tal efecto, define en el contrato individual de trabajo y en las descripciones de puesto que se emiten, así como en el Reglamento Interior de Trabajo, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate.

5.1.7 Con la finalidad de reconocer el trabajo se cuenta con un proceso de onboarding el cual se aplica a todos los cargos. Directriz de encuestas de satisfacción, reconocimientos bimestrales en servicios generales y proceso de evaluación para colaboradores.

