



Alianza que Supera al Compromiso

ISO 9001:2008

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

**Net & Services Trantor, S.A. de C.V.**

Giotto 46, Mixcoac, México, D.F., 03910 [www.nstrantor.com.mx](http://www.nstrantor.com.mx)

CDMX • León • Monterrey • Mérida • Puebla

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En TRANTOR estamos comprometidos a prevenir factores de riesgo psicosociales y violencia laboral, así como promover un entorno organizacional favorable.

Se velará en todo momento por el respeto a la libertad de credo, preferencia sexual, de orientación política, y por ningún motivo se discriminará, procurando la igualdad de oportunidades para todos sus colaboradores.

Es obligación de todos los colaboradores de TRANTOR, conocer, entender y aplicar esta política en su lugar de trabajo, partiendo de la base de que la participación de todos es la clave para lograr un entorno organizacional digno y sano.

## Objetivo

Establecer en TRANTOR los elementos para identificar, analizar, prevenir y atender los factores de riesgos psicosociales, la prevención de la violencia laboral, acoso laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable, elevando así el nivel de bienestar y satisfacción en el trabajo.

## Definiciones

- ❖ Psicosocial: Hace referencia a la relación entre el individuo y su entorno social. En el ámbito laboral se interpreta que es la relación entre el trabajador y su entorno de trabajo.
- ❖ Factores Psicosociales: Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de la organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, influyen en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.
- ❖ Los riesgos psicosociales: Condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras.
- ❖ Estrés: El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.
- ❖ Violencia laboral: Uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, daño psicológico y/o mal desarrollo.

- ❖ Acoso Laboral: Es una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de causarle afectación.
- ❖ Hostigamiento: Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- ❖ Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del colaborador, realizados de manera continua y persistente (solo una vez y/o en diferentes ocasiones).

### **Entorno Organizacional Favorable**

Para mantener un entorno organizacional favorable, en TRANTOR hemos definido las siguientes formas de trabajar:

- ❖ Se mantiene una filosofía de puertas abiertas, para que los colaboradores se sientan libres de comunicarse con cualquier compañero sin importar su nivel jerárquico.
- ❖ Conservamos limpias las áreas de trabajo, así como las áreas comunes: comedor, sanitarios, accesos, salas de junta, pasillos y cocinas.
- ❖ Promovemos un ambiente de amabilidad y cortesía con los colaboradores en general, líderes de proyecto, coordinadores, gerentes, directores, visitantes, proveedores y clientes.
- ❖ Atendemos todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, acoso o cualquier otro supuesto que atente en contra del colaborador de manera personal y confidencial; de ser necesario se aplican sanciones.
- ❖ Llevamos a cabo exámenes psicométricos en nuestro proceso de reclutamiento para situar al candidato correcto en base al perfil de puesto, midiendo su personalidad, aptitud, comportamiento y habilidades.
- ❖ Realizamos comunicados de promoción interna de las vacantes disponibles para el desarrollo y superación de los colaboradores con objeto de elevar su nivel de vida en todos los entornos.
- ❖ Capacitamos a nuestros colaboradores para el desempeño de sus funciones, su seguridad y su desarrollo profesional y con objeto de elevar su nivel de vida en todos los entornos.
- ❖ Contamos con diferentes canales de comunicación directa entre todos nuestros colaboradores mediante nuestra red corporativa de telefonía móvil, correo electrónico, intranet Corporativa, comunicados internos masivos, uso de chat en aplicaciones móviles, entre otros.
- ❖ Conservamos un entorno favorable mediante nuestras políticas de anticorrupción, de diversidad, inclusión y no discriminación.

- ❖ Para el personal de nuevo ingreso contamos con un proceso de introducción a la organización, y una guía con la filosofía de TRANTOR.

En TRANTOR promovemos el sentido de pertenencia con los colaboradores desde el primer día, se hace hincapié en que todas y todos los colaboradores son importantes.

### **Prevención de Factores de Riesgos Psicosociales**

Las medidas de prevención adoptadas por TRANTOR son las siguientes:

- ❖ En TRANTOR contamos con instalaciones seguras y con mantenimiento continuo.
- ❖ Las cargas de trabajo son revisadas y medidas al momento de crear los perfiles de puesto buscando no exceder la capacidad de cada colaborador.
- ❖ Cada colaborador conoce las actividades que debe realizar en su puesto, así como las diferentes herramientas para cumplirlas, él puede tomar las decisiones al realizar sus actividades y asesorarse con sus superiores en caso de requerirlo.
- ❖ Manejamos jornadas de trabajo conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo evitando la rotación de turnos para cuidar la calidad de vida de nuestros colaboradores y por consiguiente trabajar horas extras, que puedan interferir en sus horarios personales de los colaboradores.
- ❖ Nuestro liderazgo se basa en un estilo positivo con orientación a la comunicación constante, interés por el colaborador y el logro de objetivos de manera eficiente.

### **Prevención de Violencia Laboral**

Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable, ya sea cualquier clase de acoso, hostigamiento o malos tratos.

La Gerencia de Factor Humano se encarga de asegurar que todos los colaboradores de TRANTOR, estén protegidos frente a cualquier acto de violencia y conozcan las medidas que se tienen para prevenir, detectar, combatir y resolver situaciones de acoso o de discriminación por razón de género u orientación sexual y/o cualquier otra que afecte el entorno del colaborador garantizando la confidencialidad de los casos.

TRANTOR se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia o acoso 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 y en su caso tomar las acciones correspondientes.

### **Comité de Prevención de Factores Psicosociales**

TRANTOR crea el Comité de Prevención de Factores Psicosociales compuesto por la Gerencia Jurídica y la Gerencia de Factor Humano, el Comité es el promotor de estos principios y está comprometido a velar por el bienestar de los colaboradores, así como de la implementación y cumplimiento de esta política en todos los niveles de TRANTOR.

Es obligación de los líderes de proyecto, coordinadores, gerentes y directores aplicar esta política y predicar con el ejemplo, de la misma manera todos los colaboradores adquieren la responsabilidad de forma individual de seguir los lineamientos establecidos por esta política, buscando prevenir los factores de riesgos psicosociales, la violencia laboral, acoso laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable. Así como de informar al Comité de forma oportuna sobre cualquier riesgo psicosocial.

Se mantendrán abiertos espacios y procedimientos de participación y consulta para la atención de factores de riesgo, utilizando para tal efecto el correo electrónico de la Gerencia de Factor Humano y la Gerencia Jurídica, así como el buzón de quejas y sugerencias. Mismos que deberán utilizarse para denunciar aquellos hechos que nuestros colaboradores consideren como de violencia laboral, que se presuman como riesgos psicosociales o amenacen u entorno organizacional favorable para las operaciones de TRANTOR.

Ciudad de México a 30 de septiembre de 2019.