POLÍTICA DE CLIMA LABORAL

Urosur

2025

#UrosurSomosTodos

Anexo LSRH-31 – Política de Clima Laboral

1. Objetivo

Establecer los lineamientos institucionales para garantizar un ambiente de trabajo positivo, seguro y saludable, que promueva la satisfacción, la motivación y el bienestar de los colaboradores de UROSUR.

2. Alcance

De aplicación obligatoria para todo el personal de UROSUR (UPC, USERE, áreas administrativas y de apoyo), en todos los niveles jerárquicos.

3. Principios rectores

- Respeto y dignidad: toda persona debe recibir un trato justo y digno.
- No discriminación: prohibido cualquier acto de exclusión por género, edad, religión, origen, discapacidad, preferencia sexual o condición social.
- Prevención de violencia laboral: tolerancia cero al acoso, hostigamiento, maltrato o intimidación.
- Colaboración y apoyo mutuo: fomentar relaciones laborales basadas en confianza y comunicación abierta.
- Bienestar integral: promover condiciones que favorezcan salud física, mental y emocional del personal.
- Equidad y justicia: garantizar que los procesos internos (asignación de tareas, oportunidades, sanciones) se realicen con imparcialidad.

4. Lineamientos

1. La Dirección General y la Vicepresidencia deben promover acciones que fortalezcan un ambiente positivo en todas las áreas.
2. La jefatura de LSRH será responsable de coordinar programas, talleres o actividades que fomenten el bienestar laboral.
3. Se aplicarán encuestas semestrales de clima laboral (Anexo LSRH-32) como instrumento de medición institucional.
4. Todo colaborador debe contribuir a un ambiente respetuoso, evitando conductas que afecten negativamente al equipo.
5. Los reportes de conflictos o incidentes de clima laboral se canalizan al área de LSRH y, según su gravedad, podrán escalarse a Vicepresidencia y Dirección.
6. Se integrarán acciones preventivas y correctivas en los planes de capacitación y desarrollo.

5. Responsables

- Dirección General: garantizar que el clima laboral sea un eje prioritario de gestión institucional.
- Vicepresidencia Operativa: dar seguimiento a los reportes y encuestas, y validar planes de mejora.
- Jefatura LSRH: coordinar la implementación de programas y medidas de

intervención.
- Todo el personal: contribuir activamente a mantener un ambiente sano y positivo.

6. Vigencia y revisión

La presente política entra en vigor a partir de su aprobación y será revisada cada dos años, o antes si se presentan incidentes que lo ameriten.