

"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

Oficio No. 207060060000100S/0572/2022

Toluca de Lerdo, México;

25 de abril de 2022

LICENCIADA

**LINDA ESMERALDA SOMILLED A VENTURA
SUBDIRECTORA DE VINCULACIÓN CIUDADANA
DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN
P R E S E N T E**

En respuesta a su similar número 20706006030300L-084/2022, de fecha 7 de abril del año en curso, adjunto al presente, me permito remitir copia de la Circular interna 01/2022, emitida por el P. Lic. Alfonso Campuzano Ramírez, Director General de Innovación, mediante la cual da a conocer la "**Política de Prevención de Riesgos Psicosociales de la Dirección General de Innovación**", la cual es de observancia obligatoria para todo el personal y permite promover el bienestar de las personas servidoras públicas adscritas a la Dirección General de Innovación, para la mejora continua de las condiciones de trabajo y el desarrollo de una cultura laboral que procure el trabajo digno.

Lo anterior, para su conocimiento y efectos correspondientes.

Sin otro particular, envío a usted un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E

**FERNANDO MATA RIVERA
DELEGADO ADMINISTRATIVO**

C.c.p. Lic. Demetrio Javier Castañeda Pacheco, Director de Gestión de la Calidad y Vinculación Ciudadana. (Se remite copia vía correo electrónico).
Archivo/minutario.
FMR/mgcm.

	EDOMEX DECISIONES FIRMES. RESULTADOS FUERTES.
SECRETARÍA DE FINANZAS SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN SUBDIRECCIÓN DE VINCULACIÓN CIUDADANA	
RECIBIDO POR: <i>Gcm</i>	
14.22 FECHA 26/04/2022	

**SECRETARÍA DE FINANZAS
SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN**

"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

CIRCULAR INTERNA 01/2022

Toluca, Estado de México, 18 de abril de 2022.

**PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS ADSCRITAS
A LA DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN
DE LA SECRETARÍA DE FINANZAS
P R E S E N T E**

Con fundamento en los artículos 54, 56, fracciones I, II, V, VI y X, 57, fracción I, 86, fracciones I, II, IV, V, VII, VIII y IX, 130 y 131 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios; 55, 63, 131, fracción I, 132, fracciones II, III, V, XII, XV, y 153 del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos Generales del Poder Ejecutivo; así como en atención a lo establecido en la Línea de Acción relativa a mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos, correspondiente a la Estrategia: fomentar mejores condiciones laborales de las y los servidores públicos del Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023, y en cumplimiento a lo señalado en la NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, disposición publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 23 de octubre de 2018, en la que se propone establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo; me permito dar a conocer a ustedes la **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN**, misma que es de observancia obligatoria para todo el personal y permite promover el bienestar de las personas servidoras públicas adscritas a esta Dirección General, para la mejora continua de las condiciones de trabajo y el desarrollo de una cultura laboral que procure el trabajo digno.

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN**

Somos la unidad administrativa que planea, organiza, dirige, controla y evalúa los programas y acciones en materia de desarrollo institucional, innovación y calidad gubernamental, así como las relativas a vinculación ciudadana, cuyos valores están establecidos en un marco de respeto; **promovemos un entorno organizacional favorable, prohibiendo cualquier maltrato y actos de violencia laboral**, fomentando la correspondencia entre la vida laboral, familiar y personal, que coadyuve a la **prevención de los factores de riesgo psicosocial**.

Con el propósito de contar con un entorno organizacional con mayor bienestar, se asumen los compromisos siguientes:

- Es obligación del personal de mando medio y superior aplicar esta política y actuar conforme a la misma, a fin de constituirse en ejemplo para el demás personal servidor público de la DGI.
- Los actos de violencia laboral no serán tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable.
- Se aplican medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial y de la violencia laboral para evitar consecuencias adversas; así como acciones dirigidas a la promoción de un entorno organizacional favorable, las cuales se encuentran establecidas en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México y sus Organismos Auxiliares, Código de Conducta de la Secretaría de Finanzas del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México y Reglas de Integridad.

SECRETARÍA DE FINANZAS
SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN

"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

- Se cuenta con un procedimiento para la recepción y atención de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y con un mecanismo para denunciar actos de violencia laboral, el cual no permite represalias y evita reclamaciones arbitrarias o carentes de fundamento y que garantiza la confidencialidad de los casos.
- Se realizan pláticas de sensibilización para la prevención de riesgos psicosociales, así como cursos y programas de información y capacitación para el personal servidor público de esta Dirección General.
- Se divulgan, de forma eficaz, entre el personal servidor público, las políticas y medidas de prevención que se aplican en la Dirección General de Innovación, a través de los diferentes canales de comunicación establecidos.
- Todo el personal de la Dirección General de Innovación participa activamente para poner en práctica esta política en su lugar de trabajo.
- Se asegura el respeto al ejercicio de los derechos del personal relativos a sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.

La política se basa en las acciones siguientes:

1. **Para mantener un entorno organizacional favorable en la Dirección General de Innovación:**
 - a) Se realizan reuniones de las personas titulares de las unidades administrativas con las personas servidoras públicas adscritas a su área, con el fin de que puedan exponer sus dudas, inquietudes o quejas relacionadas con su trabajo.
 - b) Se mantienen limpias las áreas de trabajo, así como todas las áreas comunes.
 - c) Se promueve y propicia el trato amable y cortés entre compañeras(os) de trabajo, jefas(es), subalternas(os), usuarias(os), visitantes y proveedores.
 - d) Se atienden todos los casos relacionados con malos tratos, discriminación y, en su caso, se sancionan.
 - e) Se solicita certificado médico como parte de los requisitos para el ingreso al nuevo personal, con el objeto de mantener la salud del personal.
 - f) Se llevan a cabo, a través de la Dirección de Capital Humano y Escalafón de la Dirección General de Personal, exámenes psicológicos y/o psicométricos para situar al personal de acuerdo con su formación académica y se le proporciona la capacitación acorde al puesto a través del Instituto de Profesionalización de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México.
 - g) Se realizan planes de promoción interna, mediante el proceso escalafonario coordinado por la Dirección General de Personal.
 - h) Se lleva a cabo la capacitación acorde a las necesidades de cada personal servidor público por medio del Instituto de Profesionalización de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México, así como con instituciones privadas para el mejor desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo del personal.
2. En la Dirección General de Innovación se hace hincapié en que todas las personas servidoras públicas que laboran a su interior son importantes, reconociendo los resultados positivos y retroalimentando las actividades que se desarrollan, ya que es imposible su funcionalidad sin la participación del personal.
4. En la Dirección General de Innovación, para lograr la definición precisa de responsabilidades para el personal, se difunde y promueve el seguimiento y cumplimiento puntual del Manual General de Organización de la Secretaría de Finanzas, los oficios de asignación de funciones y, en su caso, descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.
5. Para lograr la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, la Dirección General de Innovación publica en su página electrónica, en el boletín Innova *Informa* y en tableros, entre otra información, los anuncios, noticias y avisos de interés relativos a las labores y operaciones de las personas servidoras públicas, quienes, a su vez, pueden publicar en los tableros el mismo tipo de anuncios, noticias y avisos.

SECRETARÍA DE FINANZAS
SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN



"2022. Año del Quincentenario de Toluca, Capital del Estado de México".

6. Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, la Dirección General de Innovación realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas conforme a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, al Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal, oficios de asignación de funciones y descripciones de puesto, así como al Reglamento Interior de la Secretaría de Finanzas, según la naturaleza específica de la actividad.
7. El desempeño del personal servidor público de la Dirección General de Innovación se evalúa dos veces al año, en coordinación con la Dirección de Capital Humano y Escalafón, por conducto de la(el) jefa(e) inmediata(o) y en presencia de la persona servidora pública; los resultados sirven de base para determinar áreas susceptibles de mejora y conocer el rendimiento y productividad del personal.

Por lo anteriormente señalado:

La Dirección General de Innovación se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral y a salvaguardar la información que sea recolectada, así como a dar trámite, de forma oportuna, a las quejas que se reciban por los medios establecidos para el caso e intervenir si fuere necesario en la aplicación de las sanciones, de conformidad con el ámbito de su competencia.

Cabe enfatizar que es de interés para esta Dirección General continuar implementando acciones con mejoras en las condiciones laborales, que permitan cuidar el talento humano y ayuden a prevenir factores de riesgo psicosocial.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarles un cordial saludo.

ATENTAMENTE


ALFONSO CAMPUZANO RAMÍREZ
DIRECTOR GENERAL

c.c.p. Archivo/minutario

SECRETARÍA DE FINANZAS
SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN