



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

NOM-035-STPS-2018 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO - IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SISTEMA ESTATAL DE INFORMÁTICA

Somos una Unidad Administrativa cuya misión es contribuir al desarrollo del Estado de México con una estrategia transversal en los retos que plantean el desarrollo tecnológico, la información y la evaluación de la gestión pública, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, buenas prácticas y estándares, con el propósito de ser un gobierno más eficiente, moderno y abierto permitiendo el mejoramiento de la percepción y la participación de la sociedad mexiquense.

En la Dirección General del Sistema Estatal de Informática, se prohíbe el maltrato y cualquier acto de violencia y se promueve un entorno laboral favorable que contribuya a la prevención de los factores de riesgo psicosocial, para ello se asumen los siguientes compromisos:

- Es obligación del personal de mandos medios y mando superior aplicar esta política y predicar con el ejemplo;
- 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;
- Se aplican medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas; , 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.
- Se cuenta con un procedimiento de atención justo, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantiza la confidencialidad de los casos; de sensibilización, programas y capacitación.
- Se divulgan de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención;
- Todos los servidores públicos participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo;
- Se respeta el ejercicio de los derechos del servidor público para observar 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.
- Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los servidores públicos.





La política se basa en los siguientes principios:

1. Para favorecer un entorno organizacional favorable, en la Dirección General del Sistema Estatal de Informática:
 - a) Se realizan reuniones con los servidores públicos para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo;
 - b) Se mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedores, sanitarios, accesos
 - c) Se trata con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores;
 - d) Se atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan éstos;
 - e) Se capacita a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.
2. En la Dirección General del Sistema Estatal de informática, para promover el sentido de pertenencia de los servidores públicos a la Institución, se hace hincapié en que todas y todos los servidores son importantes, que la misma no puede funcionar si no se cuenta con el personal desde el de la limpieza, pasando por el operativo, mandos medios y mando superior.
3. Esta Unidad Administrativa, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas, imparte a los servidores públicos la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan.
4. En esta Unidad Administrativa, para lograr la definición precisa de responsabilidades para los servidores públicos, se difunde y promueve el seguimiento a los manuales de organización y las descripciones de puesto en que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.
5. Para lograr la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, esta Dirección publica en tableros anuncios, noticias y avisos de interés para los servidores públicos relativos a las labores y operaciones de la misma, y éstos a su vez, pueden publicar en dichos tableros el mismo tipo de anuncios, noticias y avisos. En estos tableros no se incluyen avisos que no estén estrictamente relacionados con las labores del centro de trabajo.
6. Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, esta Dirección realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo, para tal efecto, define en los manuales de organización 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.
7. Para conocer el desempeño de los servidores públicos, 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.





8. Esta Unidad Administrativa 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 los medios establecidos.

