



Secretaría
de Trabajo


**Sector
LAB**



Agosto



CONTENIDO

¿Sabías qué?

01

Conoce el Artículo 97 de la
Ley Federal del Trabajo

02

La ambición Tranquila:
Un desafío para el
Crecimiento Corporativo

04

Eje 3: Fortalecimiento del
Campo e impulsó a la Economía
Justa y Social

07

Empoderamiento de las Mujeres
a través del Deporte en México

09

Publicidad

13

Bibliografía

14

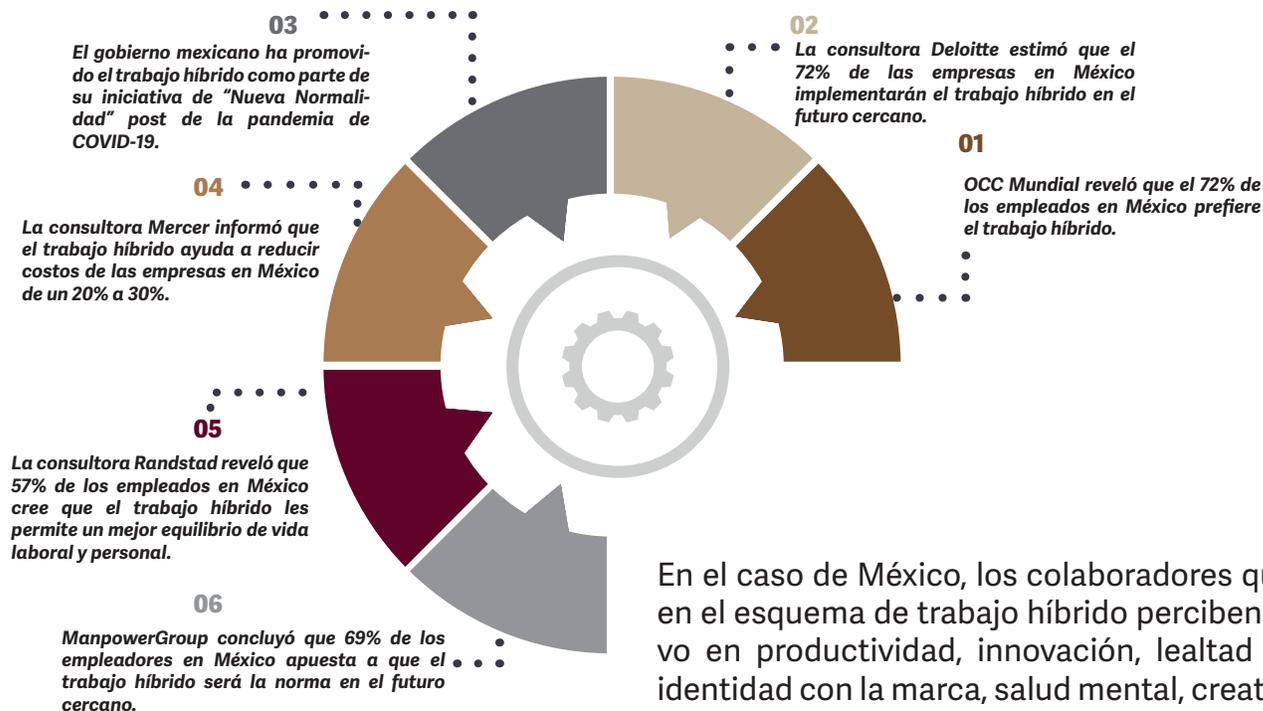
¿Sabías qué?

EL AUGE DEL MODELO DEL TRABAJO HÍBRIDO

Cuando surgió la emergencia sanitaria de 2019 todas las industrias y empresas enfrentaron retos para seguir operando, mantener las ventas, seguir dando servicio al cliente, tener a sus colaboradores trabajando desde casa y compensar la baja productividad debido a la misma enfermedad. Con ello se dieron cuenta que no todas las organizaciones ni los usuarios estaban preparados para operar vía remota.

Durante los últimos tres años hemos visto esquemas híbridos de trabajo. El mercado laboral ha cambiado también con las nuevas generaciones que buscan un horario flexible, poder trabajar desde cualquier lugar, apoyo en los gastos de servicios como luz e internet.

Esto obliga a las organizaciones a seguir innovando en el trabajo híbrido.



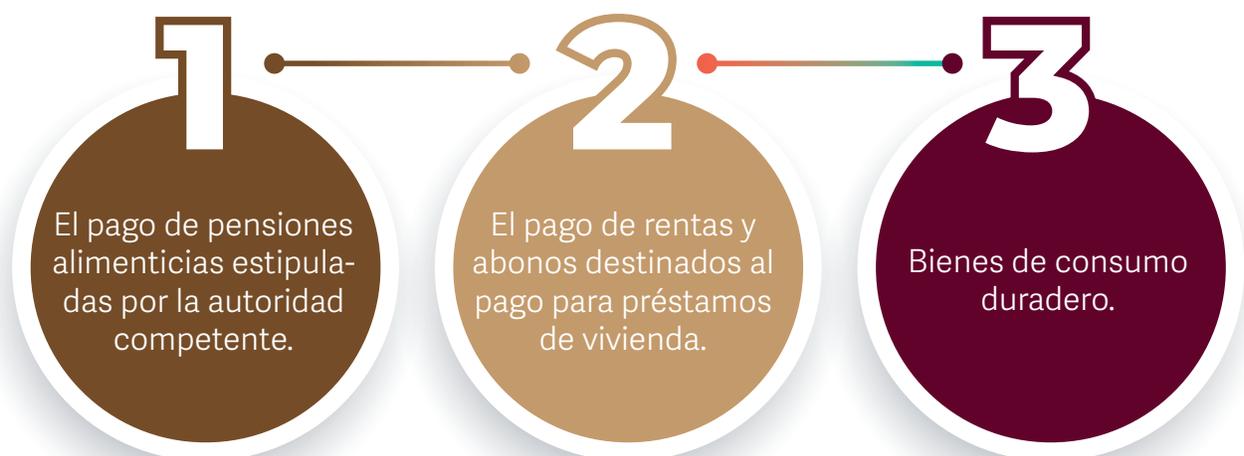
En el caso de México, los colaboradores que han participado en el esquema de trabajo híbrido perciben un impacto positivo en productividad, innovación, lealtad hacia la empresa, identidad con la marca, salud mental, creatividad y crecimiento profesional. A pesar de los beneficios que ofrece el trabajo remoto, las empresas actualmente aún enfrentan desafíos para adaptarse completamente a esta modalidad.



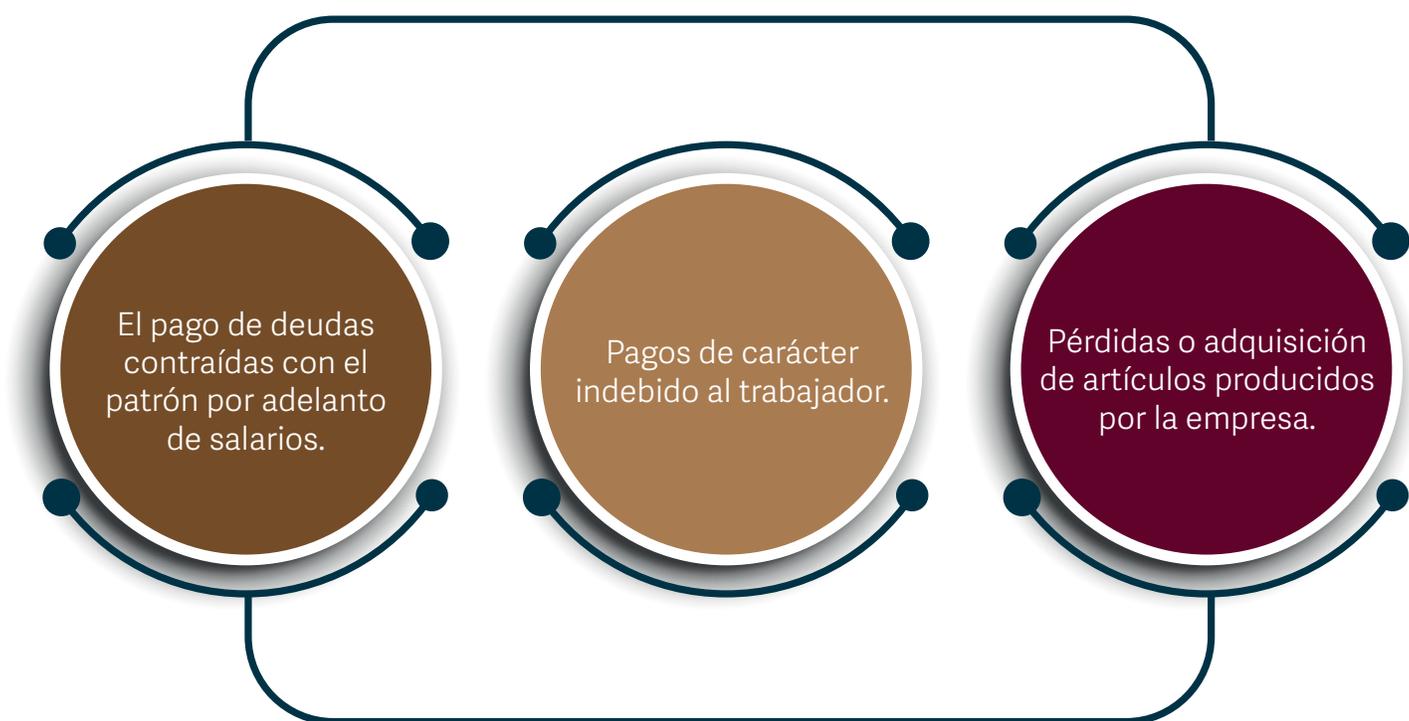
Conoce el Artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo

El salario mínimo en México es un elemento de suma importancia, con el cual, millones de personas en el país logran vivir día con día, dicho salario representa un ingreso justo por la labor que realiza cada persona trabajadora, en este contexto, la Ley Federal de Trabajo establece los lineamientos en torno a los salarios mínimos y los descuentos que se pueden tener respecto a los mismos.

En el artículo 97 de la Ley Federal de Trabajo se detallan los casos en los que se pueden efectuar descuentos referentes al salario de una persona trabajadora, dentro de los que destacan:



Sin embargo, es importante recalcar que dichos descuentos deben estar autorizados por la aceptación libre y consciente de la persona trabajadora, para que de esta manera se garantice el derecho a decidir sobre su propio salario y sus finanzas personales. Aunado a esto, el artículo 110 de la misma Ley menciona que otros descuentos que pueden aplicarse son:



En estos casos, los descuentos pueden llegar a alcanzar hasta un 15% sobre el monto total del salario, dicho descuento permite que los trabajadores y trabajadoras pueden hacer frente a sus responsabilidades financieras de manera ordenada sin caer en situaciones de un endeudamiento incontrolable.

Si bien los salarios mínimos representan un punto de partida crucial para garantizar condiciones laborales dignas, los descuentos autorizados por ley juegan un papel importante en la gestión financiera de los trabajadores, siempre y cuando se realicen de manera transparente y con el consentimiento pleno de estos.

La Ambición Tranquila: Un Desafío para el Crecimiento Corporativo

Por: **Lyz Escalante**

En un mundo empresarial en constante evolución, la ambición y el deseo de ascender han sido tradicionalmente vistos como motores clave para el desarrollo y el éxito tanto de individuos como de organizaciones. Sin embargo, un fenómeno emergente está desafiando esta noción: la "quiet ambition" o ambición tranquila. Este término describe a aquellos colaboradores que, a pesar de ser competentes y efectivos en sus roles actuales, muestran una falta de interés en la movilidad jerárquica y en asumir nuevas responsabilidades dentro de las empresas.

¿Qué es la "Quiet Ambition"?

La "quiet ambition" se refiere a empleados que prefieren mantenerse en sus roles actuales, evitando ascensos y promociones. Estas personas valoran la estabilidad y encuentran satisfacción en hacer bien su trabajo, sin la presión de escalar en la jerarquía corporativa. Prefieren seguir como técnicos especializados o en puestos operativos, centrándose en mejorar sus habilidades y contribuir eficazmente sin buscar reconocimiento o mayores responsabilidades.

El Impacto en las Empresas

Esta tendencia tiene implicaciones significativas para las organizaciones. La falta de interés en el crecimiento profesional y la movilidad ascendente presenta varios desafíos críticos:



Evidencia de la "Quiet Ambition"

En diversas entrevistas e intervenciones de consultoría, los directores y responsables de talento han expresado su preocupación por esta situación. Los datos indican que un número creciente de empleados muestra una preferencia por mantener su estado actual, priorizando la estabilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal sobre las oportunidades de ascenso.

Abordando el Desafío por parte de las corporaciones y líderes de equipo

Para enfrentar este desafío, las empresas deben adoptar estrategias innovadoras que reconozcan y respeten la ambición tranquila de sus empleados mientras aseguran un pipeline de talento preparado para roles de liderazgo. Algunas recomendaciones incluyen:

Redefinir el Éxito Profesional:

Ampliar la definición de éxito para incluir la maestría técnica y la especialización, no solo el ascenso jerárquico. Reconocer y recompensar a los empleados que eligen perfeccionarse en sus roles actuales puede ser motivador y retener talento valioso.

Desarrollo Lateral:

Fomentar el desarrollo lateral ofreciendo oportunidades de rotación en diferentes áreas y proyectos. Esto puede mantener el interés y la motivación de los empleados sin presionar por ascensos verticales.

Programas de Mentoría:

Implementar programas de mentoría donde los empleados con ambición tranquila puedan compartir su experiencia y conocimiento con nuevos empleados, contribuyendo al desarrollo de la organización de manera significativa.

Crear un Ambiente de Apoyo:

Fomentar un ambiente donde los empleados se sientan seguros para expresar sus aspiraciones profesionales, ya sea hacia el ascenso o hacia la maestría en su rol actual.

¿Como puede talento humano crear una estrategia de aspiración?

Para abordar de manera efectiva la "quiet ambition" y las aspiraciones profesionales de los empleados, el área de talento puede implementar varias estrategias adicionales. Estas no solo ayudarán a tener una comprensión clara de las aspiraciones de los empleados, sino que también fomentarán un entorno laboral motivador y comprometido. Aquí se presentan algunas recomendaciones:

Estrategias para Abordar las Aspiraciones Profesionales

01 Encuestas de Clima y Satisfacción Laboral: Realizar encuestas periódicas para conocer las aspiraciones, expectativas y nivel de satisfacción de los empleados. Estas encuestas deben incluir preguntas específicas sobre el interés en ascensos, desarrollo lateral y otras oportunidades de crecimiento.	02 Entrevistas Individuales y Sesiones de Retroalimentación: Establecer entrevistas regulares entre los empleados y sus supervisores para discutir sus aspiraciones y planes de carrera. Estas sesiones pueden proporcionar una visión más profunda y personalizada de las motivaciones.
03 Programas de Desarrollo Personalizado: Crear programas de desarrollo que se adapten a las necesidades y aspiraciones individuales de los empleados. Esto puede incluir oportunidades de capacitación, desarrollo lateral y especialización técnica.	04 Mentoría y Coaching: Implementar programas de mentoría donde empleados experimentados guíen a otros en su desarrollo profesional. Los coaches pueden ayudar a identificar y trabajar en las aspiraciones profesionales de los empleados.
05 Comunicación Transparente y Reconocimiento: Mejorar la comunicación sobre las oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la empresa. Reconocer y celebrar los logros y el desempeño sobresaliente, no solo en términos de ascensos, sino también en términos de especialización y contribuciones técnicas.	06 Mejorar la Brecha Salarial: Ajustar la estructura salarial para reducir la brecha entre los operativos especializados y los mandos medios. Esto puede motivar a los empleados a seguir desarrollándose en sus roles actuales al sentirse más valorados y recompensados.
07 Fortalecer el Prestigio de la Marca Internamente: Trabajar en la imagen de la marca dentro de la corporación. Promover historias de éxito y logros de empleados, así como iniciativas de responsabilidad social corporativa, para generar un sentimiento de orgullo y pertenencia.	08 Crear Rutas de Carrera Diversificadas: Desarrollar rutas de carrera que no solo incluyan ascensos verticales, sino también oportunidades de crecimiento horizontal. Esto puede incluir roles de liderazgo técnico, especialistas y consultores internos.
09 Espacios de Innovación y Creatividad: Establecer laboratorios de innovación o equipos de proyectos especiales donde los empleados puedan trabajar en iniciativas estratégicas. Esto puede proporcionar un sentido de propósito y desarrollo profesional sin necesidad de ascender jerárquicamente.	10 Fomentar la Movilidad Interna: Promover la movilidad interna mediante políticas que faciliten el traslado entre departamentos y áreas. Esto puede ayudar a los empleados a encontrar roles que se alineen mejor con sus intereses y habilidades.
11 Flexibilidad y Equilibrio Trabajo-Vida: Ofrecer políticas de trabajo flexible y beneficios que apoyen el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto puede aumentar la satisfacción laboral y reducir la necesidad de ascender para obtener mejores condiciones laborales.	12 Programas de Reconocimiento y Recompensas: Implementar programas que reconozcan y recompensen las contribuciones individuales y de equipo. Estos programas pueden incluir premios, bonificaciones y reconocimientos públicos.

Conclusión

La "quiet ambition" es un fenómeno real que presenta desafíos significativos para las empresas modernas. Al reconocer y adaptarse a esta tendencia, las organizaciones pueden crear entornos de trabajo que valoren y aprovechen la contribución de todos los empleados, independientemente de sus aspiraciones de ascenso. Al hacerlo, no solo se garantiza una fuerza laboral comprometida y motivada, sino que también se sientan las bases para un crecimiento sostenible y equilibrado.

EJE 3 Fortalecimiento del Campo e Impulso a la Economía Justa y Social

Objetivo

“Consolidar los mecanismos que impulsan a los diferentes sectores económicos del estado, con enfoque en el desarrollo sostenible”.

El campo poblano impulsa la economía, permite la generación de empleos y oportunidades, además crea una dinámica en las áreas rurales y urbanas, lo cual impacta en mejorar la calidad de vida las y los poblanos.

3.1

Campo Poblano

“Mejorar la productividad del medio rural contribuyendo al bienestar de las personas”.

3.3

Trabajo Digno

“Impulsar la creación de empleos dignos”.

EJE 3

Fortalecimiento del Campo e Impulso a la Economía Justa y Social

3.2

Desarrollo Económico

“Mejorar las condiciones económicas y sociales en el estado”.

3.4

Turismo

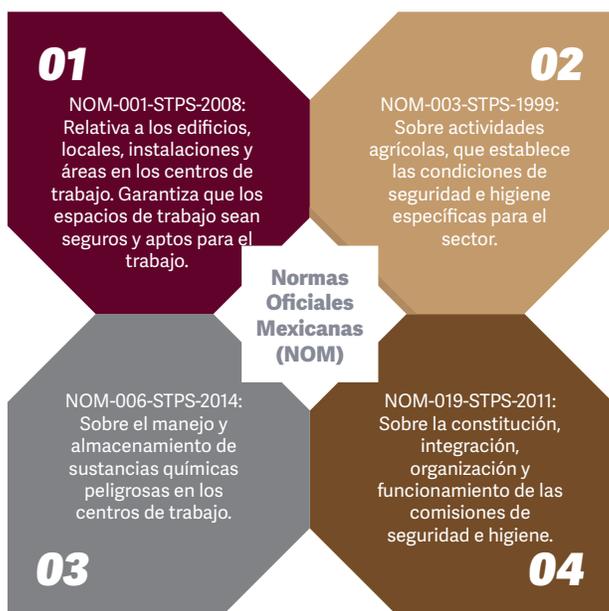
“Elevar la posición de Puebla como destino turístico tanto a nivel nacional como internacional”.

Cumplimiento en los estándares laborales en el ámbito agroindustrial mexicano

La agricultura es considerada un sector prioritario en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) por la OIT por dos motivos: por el tamaño de la ocupación en el sector y por la exposición a riesgos laborales y la alta incidencia de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. En México se estima que alrededor de 5.5 millones de personas se ocupan en este sector (INEGI, 2016) y, aunque debido a la alta informalidad que caracteriza a este tipo de actividad no se dispone de estadísticas globales en materia de SST, se considera que las personas que trabajan en la agricultura en México están expuestas a una amplia gama de peligros y riesgos y que enfrentan dificultades para acceder a servicios que les ayuden a prevenir esos riesgos o a enfrentar las consecuencias que generan como son los accidentes o las enfermedades de trabajo.

Afortunadamente en México, se cuenta con reglamentos y normas que tienen como objetivo poner en marcha las medidas de prevención y poder instrumentar programas de salud y seguridad en las unidades de producción agroindustrial.

Uno de los reglamentos más sobresalientes para este tema es la Ley Federal del Trabajo, la cual tiene por objeto el Trabajo Digno para las y los Trabajadores, pero específicamente los artículos 279, 280 y 283 se refieren a las personas trabajadoras del campo y menciona lo siguiente:



Otro reglamento importante que procura el bienestar de las personas trabajadoras agrícolas es el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cuál especifica las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que deberán observarse en los centros de trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir riesgos y, de esta manera, garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud, con base en lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

EN PÚRPURA

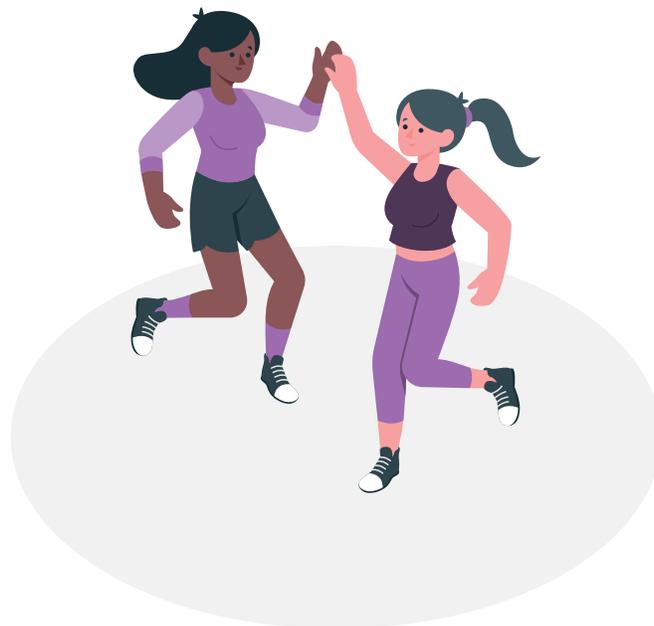
Boletín de la Unidad de Igualdad
Sustantiva de la Secretaría de trabajo



Derecho para todas y todos

***Empoderamiento de las mujeres a través del
deporte en México***

El empoderamiento de las mujeres a través del deporte es una tendencia creciente en México, reflejando un cambio positivo en la sociedad que busca igualdad de género y oportunidades equitativas. A través de diversas disciplinas deportivas, las mujeres están encontrando una plataforma para fortalecer su autoestima, desarrollar habilidades de liderazgo y desafiar estereotipos de género profundamente arraigados.



El impacto del deporte en el empoderamiento



El deporte proporciona a las mujeres una serie de beneficios físicos, psicológicos y sociales. Físicamente, mejora la salud y el bienestar general, reduciendo riesgos de enfermedades crónicas y fomentando un estilo de vida activo. Psicológicamente, el deporte ayuda a desarrollar la confianza en sí mismas y la resiliencia, cualidades esenciales para enfrentar desafíos en otros ámbitos de la vida.

Socialmente, el deporte es una herramienta poderosa para la inclusión y la cohesión. Las mujeres que participan en actividades deportivas a menudo encuentran una red de apoyo y camaradería, lo que puede traducirse en relaciones más fuertes y oportunidades laborales. Además, el deporte ofrece una plataforma para que las mujeres sean visibles y rompan barreras, inspirando a futuras generaciones.

Iniciativas y programas en México



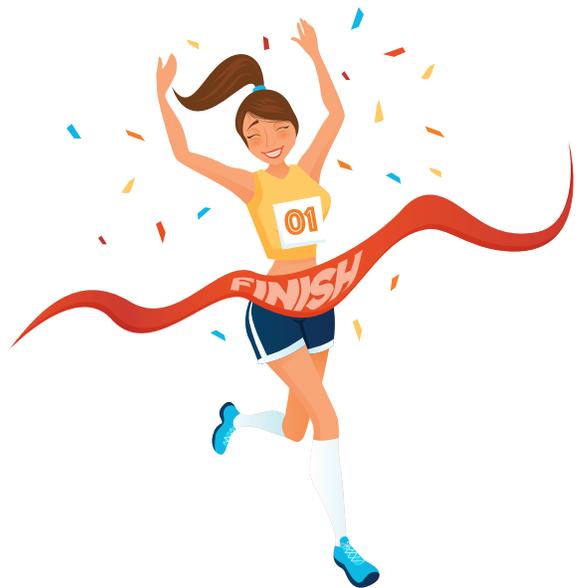
En México, diversas organizaciones y programas están promoviendo el empoderamiento femenino a través del deporte. La Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (CONADE) ha implementado iniciativas para fomentar la participación de las mujeres en el deporte, desde el nivel escolar hasta el profesional. Programas como "Mujer y Deporte" buscan aumentar la visibilidad y el apoyo a las deportistas mexicanas.

Además, el país ha sido testigo de la creciente popularidad de deportes femeninos en medios de comunicación y eventos nacionales. Equipos como las Tigres Femenil y las Chivas Femenil en el fútbol han logrado atraer una considerable audiencia, demostrando que hay un interés y un mercado para el deporte femenino.



Historias de éxito

México ha producido numerosas atletas femeninas que se han convertido en modelos a seguir, no solo por sus logros deportivos, sino también por su impacto social. Ana Gabriela Guevara, medallista olímpica en atletismo y actual directora de la CONADE, es un ejemplo de cómo el deporte puede ser una plataforma para influir en políticas y promover el cambio social. Otra figura destacada es Lorena Ochoa, exgolfista profesional que ha utilizado su éxito para apoyar la educación de niños desfavorecidos a través de su fundación.



A pesar de los avances, las mujeres en el deporte en México todavía enfrentan desafíos significativos, incluyendo la falta de financiamiento, la desigualdad en premios y salarios, y la persistencia de estereotipos de género. Sin embargo, con el apoyo continuo de políticas públicas, patrocinadores y la sociedad en general, el panorama está cambiando.

El futuro del empoderamiento femenino a través del deporte en México es prometedor. La creciente visibilidad de las mujeres en el deporte y el apoyo de iniciativas gubernamentales y privadas sugieren que las próximas generaciones de niñas tendrán más oportunidades para participar y destacar en el deporte. A medida que más mujeres se involucran en el deporte, el impacto positivo en la sociedad mexicana será aún más significativo, fomentando una cultura de igualdad y respeto.

El deporte es una herramienta poderosa para el empoderamiento de las mujeres en México. A través de la participación activa, las mujeres están rompiendo barreras, desafiando estereotipos y construyendo un futuro más equitativo. Con el continuo apoyo de iniciativas y programas, el deporte seguirá siendo un catalizador para el cambio social y la igualdad de género en México.

RECLUTAMIENTO COPPEL S.A. DE C.V.



CAJERO DE ABONOS

ESCOLARIDAD: Preparatoria
EXPERIENCIA: 6 meses a 1 año
SEXO: Ambos
SALARIO: \$7,700.00 MX (Mensuales)

SUPERVISOR DE COBRANZA

ESCOLARIDAD: Secundaria
EXPERIENCIA: 6 meses a 1 año
SEXO: Ambos
SALARIO: \$7,720.00 MX (Mensuales)

ASESOR DE VENTAS

ESCOLARIDAD: Secundaria
EXPERIENCIA: 6 meses a 1 año
SEXO: Ambos
SALARIO: \$7,720.00 MX (Mensuales)

OPERADOR DE STA RUEDA

ESCOLARIDAD: Secundaria
EXPERIENCIA: 1 año
SEXO: Masculino
SALARIO: \$16,630.00 MX (Mensuales)

INFORMACIÓN

Oficinas Centrales: 222 232 5033 y 222 257 0447
Lunes a Viernes de 9:00 a. m. a 6:00 p. m.
CIS Angelópolis: 222 303 46 00 Ext. 292140 Lunes a
Viernes de 9:00 a. m. a 3:00 p. m.
Correo: dinop@puebla.gob.mx
Fecha: 29 de Agosto de 2024
Horario: 9:00 a.m. a 3:00 p.m.
Lugar: Oficinas Centrales del Servicio Nacional de Empleo Puebla,
ubicadas en Callejón de la 10 Norte #906, Barrio El Alto, Puebla, Pn



RECLUTAMIENTO SERVICIO DE PROTECCIÓN FEDERAL GUARDIA DE PROTECCIÓN FEDERAL



ESCOLARIDAD: Secundaria
EXPERIENCIA: No necesaria
SEXO: Ambos
SALARIO: \$12,164.62 MX (Mensuales)
EDAD: 18 a 65 años
NÚMERO DE PLAZAS: 200
ZONA DE TRABAJO: Diferentes estados del país

INFORMACIÓN

Oficinas Centrales: 222 232 5033 y 222 257 0447
Lunes a Viernes de 9:00 a. m. a 6:00 p. m.
CIS Angelópolis: 222 303 46 00 Ext. 292140 Lunes a
Viernes de 9:00 a. m. a 3:00 p. m.
Correo: dinop@puebla.gob.mx
Fecha: 26 y 27 de Agosto de 2024
Horario: 9:00 a.m. a 3:00 p.m.
Lugar: Oficinas Centrales del Servicio Nacional de Empleo Puebla,
ubicadas en Callejón de la 10 Norte #906, Barrio El Alto, Puebla, Pn.



RECLUTAMIENTO COPPEL S.A. DE C.V.

CAJERO DE ABONOS

ESCOLARIDAD: Preparatoria
EXPERIENCIA: 6 a 1 año
SEXO: Ambos
SALARIO: \$7,700.00 MX (Mensuales)

SUPERVISOR DE COBRANZA

ESCOLARIDAD: Secundaria
EXPERIENCIA: 6 a 1 año
SEXO: Ambos
SALARIO: \$7,720.00 MX (Mensuales)

ASESOR DE VENTAS

ESCOLARIDAD: Secundaria
EXPERIENCIA: 6 a 1 año
SEXO: Ambos
SALARIO: \$7,720.00 MX (Mensuales)

OPERADOR DE STA RUEDA

ESCOLARIDAD: Secundaria
EXPERIENCIA: 1 año
SEXO: Masculino
SALARIO: \$16,630.00 MX (Mensuales)

INFORMACIÓN

Oficinas Centrales: 222 232 5033 y 222 257 0447
Lunes a Viernes de 9:00 a. m. a 6:00 p. m.
CIS Angelópolis: 222 303 46 00 Ext. 292140 Lunes a
Viernes de 9:00 a. m. a 3:00 p. m.
Correo: dinop@puebla.gob.mx
Fecha: 12 de Agosto de 2024
Horario: 9:00 a.m. a 3:00 p.m.
Lugar: Oficinas Centrales del Servicio Nacional de Empleo Puebla,
ubicadas en Callejón de la 10 Norte #906, Barrio El Alto, Puebla, Pn.



19 de Agosto

Día Mundial de la Asistencia Humanitaria



Bibliografía

- Cámara de Diputados. (2024). Ley Federal del Trabajo. Consultado el 15 de mayo de 2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Flores, J., (s.f.), El trabajo jornalero agrícola: sus condiciones de precariedad en México y experiencias en la región latinoamericana para mejorar su acceso a la seguridad social. Consultado el 15 de mayo de 2024, <https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/el-trabajo-jornalero-agricola-sus-condiciones-de-precariedad-en-mexico-y-experiencias-en-la-region-latinoamericana-para-mejorar-su-acceso-a-la-seguridad-social.pdf>
- González, R., Avendaño, G., Zamudio, O., (2024). El trabajo en casa, trabajo a distancia y el modelo híbrido: las nuevas formas de trabajo de las pequeñas y medianas empresas. Una perspectiva socioeconómica. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, [S.l.], v. 13, n. 36, p. 39 - 64, ene. 2024. ISSN 2007-5278. Consultado el 15 de mayo de 2024. <https://recai.uaemex.mx/article/view/21534>
- Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. (2012), Trabajo del Campo. Consultado el 15 de mayo de 2024. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3053/8.pdf>
- Flexibilidad laboral: razones para incluirla en tu empresa. (n.d.). Personio. <https://www.personio.es/glosario/flexibilidad-laboral/>
- Fuente: <https://planeader.puebla.gob.mx/ped>

Sector LAB

Sector LAB

Publicación sobre el acontecer laboral y las acciones de la Secretaría de Trabajo

www.st.puebla.gob.mx
Línea directa: (222) 2 46 44 57

Callejón de la 10 Norte 806, Paseo de San Francisco, Barrio El Alto, Puebla, Pue.