


**Sector
LAB**



Febrero

“Un Gobierno Presente para Todos”

CONTENIDO

¿Sabías qué?
Duración de las
relaciones de trabajo

01

Cooperativa
APCD

02

Prestaciones
Laborales

04

La oxitocina :La Hormona
de la Colaboración

06

COTD:
Sin empleo, no podemos
pensar en trabajo digno.
El impacto negativo del progreso
técnico en el empleo en México

09

Agenda 2030 para el
Desarrollo Sostenible

10

Regulaciones en la
Industria FINTECH

11

En Púrpura:
Mitos del Amor Romántico

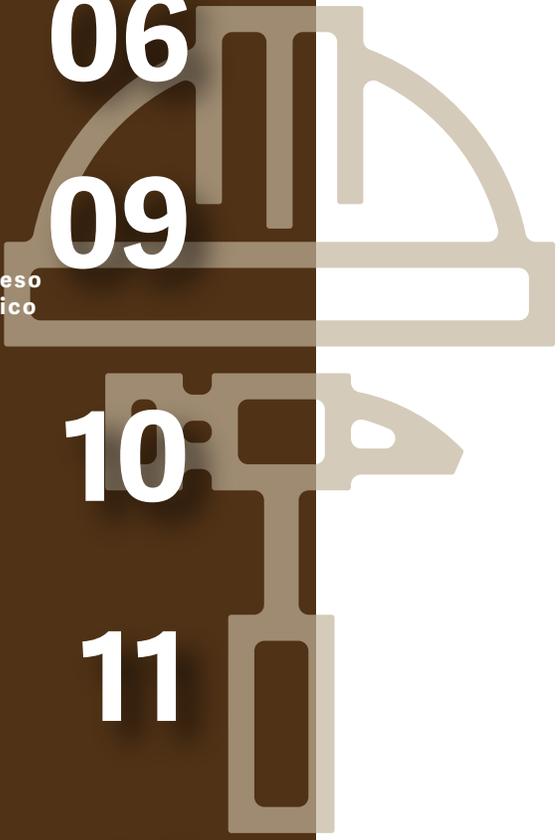
12

Publicidad

15

Bibliografía

16



¿SABÍAS QUÉ?



“Duración de las relaciones de trabajo”

Ley Federal del Trabajo

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.



Cooperativa APCD

La cooperativa APCD es una cooperativa que se encuentra constituida legalmente a partir del mes de octubre de 2023, cuando se realizó la entrega de actas constitutivas en la Secretaría de Trabajo, sin embargo, la cooperativa lleva trabajando 2 años 3 meses y se encuentran en el Estado de Puebla. Su cooperativa nace o se crea pensando en cubrir una necesidad que observaron qué estaba pasando en la sociedad en lo que respecta al ámbito de la discapacidad, el proyecto comienza con la idea de capacitar adecuadamente a personas con diferentes discapacidades y en diferentes ambientes no solo para un trabajo, sino también para una vida independiente y autosuficiente, de ahí surge la idea de esta cooperativa, poco a poco recibieron asesoramiento y apoyo para finalmente poder constituirse como una sociedad cooperativa.

Deciden crear APCD ya que a que eran 6 personas con la intención querer ayudar a este sector de la población, y al buscar el acompañamiento, apoyo y asesoría adecuada, descubrieron que podrían ampliar dicho apoyo reflejado en una Cooperativa, para así poco a poco darse a conocer con un mayor sector de la población.



Una de las áreas en su cooperativa y por lo que comienza este proyecto es el Centro de Capacitación para Personas con Discapacidad, en donde capacitan a los jóvenes para el trabajo en las áreas de gastronomía, atención al cliente y habilidades tecnológicas, también se les brinda capacitación en habilidades sociales, en cosas del día a día, para que de esta manera puedan ser más independientes y lograr que los papás tengan la tranquilidad que cuando ellos ya no estén, los jóvenes puedan vivir de una manera autosuficiente.

Otra de las áreas dentro de su cooperativas es la venta y elaboración de postres y los demás se encargan de promocionar y vender ya sea en expos o bazares, otra de las vertientes es la comercialización de café, su distribuidor también es local, es un productor de café de Cuetzalan, y a través del tiempo han logrado vincularse con diversos productores locales. Mencionan que otra de las vertientes es el servicio de banquetes y meseros, el cuál han estado afinando poco a poco para que los jóvenes también puedan dedicarse a esta rama.

Conoce un poco de su Historia



A lo largo de estos años han tenido personas interesadas en sumarse a la iniciativa, de hecho, la persona que les distribuye café fue una de ellas, han tenido empresarios y personas emprendedoras, agradecen que ha existido gente que ha querido ayudarlos a crecer para aportar sus conocimientos en pro del crecimiento de su cooperativa. La cooperativa les ha dejado muchas enseñanzas, en especial a que, si persistes por tus sueños, se pueden lograr sin importar el tiempo que te lleven, también mencionan que la sociedad de pronto no esta lista para abrirse a la inclusión laboral, sin embargo, sus objetivos se rigen en tener un trabajo con la sociedad día a día para poder concientizar esta situación.

APCD recomienda que a las personas que apenas quieran iniciar en el mundo de las cooperativas que no desistan, que el que persevera alcanza, que si se puede, que cuando te acercas a las personas correctas, las cosas funcionan mejor, desafortunadamente hay muchos grupos de personas, que todavía no están constituidos pero que tienen ya esta idea y que ya trabajan como una cooperativa sin que lo sepan, mencionan que todo es un proceso, así que mantengan su objetivo fijo porque deben de tener mucha paciencia de pronto y aunque las cosas no parezcan fáciles, si luchas por lo que sueñas lograrás lo que te propongas.

“Insistir, persistir, resistir, y nunca desistir” eso es lo que ha llevado a APCD al crecimiento y éxito de su cooperativa.

Prestaciones Laborales

Uno de los beneficios más significativos de trabajar en México son los beneficios de seguridad social que brinda el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a través del Contrato Colectivo de Trabajo. Los trabajadores registrados en el IMSS tienen derecho a una cobertura que incluye riesgos laborales, guardería y otros beneficios sociales. Esta cobertura puede brindar seguridad financiera y tranquilidad a los trabajadores y sus familias, ya que ofrece protección ante eventos inesperados como accidentes o enfermedades. Además, la Ley del ISSSTE indica que los trabajadores que se encuentren trabajando antes del nacimiento de su hijo tienen derecho a guardería y beneficios sociales. Estos beneficios pueden ayudar a los padres que trabajan a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.



Otro beneficio sustancial de trabajar en México es el tiempo libre remunerado y las vacaciones, factores que contribuyen a un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Los trabajadores tienen derecho a un día de descanso semanal por cada seis días laborables, con salario completo. Después de completar un año de servicio, se otorgan seis días de vacaciones, y este período aumenta con la antigüedad laboral. El periodo mínimo de vacaciones en México es de 12 días, los cuales son remunerados. Estos beneficios permiten a los trabajadores recargarse y dedicar tiempo a sus familias, promoviendo su bienestar general.

Asimismo, los planes de jubilación y pensiones representan beneficios esenciales para los empleados en México. El gobierno mexicano ofrece diversos planes que garantizan estabilidad financiera durante los últimos años laborales. Estos incluyen planes de beneficios definidos, que aseguran un monto predeterminado a los empleados con derecho a pensión, así como beneficios de jubilación, pensiones vitalicias y reembolso de gastos. Estos planes contribuyen a que los trabajadores planifiquen su futuro y aseguren una jubilación cómoda, lo que, a su vez, ayuda a los empleadores a atraer y retener a los mejores talentos, fomentando una fuerza laboral más productiva y satisfecha.



En conclusión, trabajar en México implica una serie de beneficios que generan una sensación de seguridad y estabilidad entre los empleados. Los beneficios de seguridad social y los planes de jubilación aseguran el acceso a servicios médicos y apoyo financiero. A su vez, el tiempo libre remunerado y las vacaciones permiten a los empleados disfrutar de descansos y pasar tiempo de calidad con sus familias. Estos beneficios no solo mejoran la calidad de vida de los empleados, sino que también contribuyen a una fuerza laboral más saludable y productiva. En general, los beneficios laborales en México son un atractivo significativo para aquellos que buscan desarrollar su carrera en el país.

La Oxitocina: la hormona de la colaboración

Por: Lyz Escalante

“Cuando un líder es consciente de la importancia de construir vínculos y fomentar la colaboración en su equipo, puede adoptar actitudes y comportamientos que favorezcan la liberación de hormonas como la oxitocina, conocida como la ‘hormona del amor’ u ‘hormona del vínculo’”.

En el mundo de la neurociencia, la oxitocina ha emergido como una hormona clave que influye profundamente en nuestra conducta social y en la forma en que nos relacionamos con los demás. Este neurotransmisor, a menudo llamado la "hormona del amor" u "hormona de la empatía", desempeña un papel crucial en la formación de lazos afectivos y en la promoción de comportamientos empáticos.

La oxitocina es una hormona y neurotransmisor producido en el cerebro, específicamente en el hipotálamo y liberado por la glándula pituitaria posterior. Conocida como la "hormona del amor" o del "apego", desempeña un papel esencial en varias funciones fisiológicas y conductuales.

Fisiológicamente, la oxitocina está implicada en:

Parto y lactancia: Durante el parto, facilita las contracciones uterinas y estimula la liberación de leche materna durante la lactancia.

Reducción del estrés: Puede actuar como agente calmante, reduciendo los niveles de cortisol (hormona del estrés) en el cuerpo.

Vínculos sociales y emocionales: Promueve sentimientos de apego, confianza, empatía y generosidad, fortaleciendo las relaciones interpersonales.

Funciones sexuales: Se relaciona con la respuesta sexual, deseo y excitación tanto en hombres como en mujeres.

Contacto físico: Abrazar, besar o cualquier forma de contacto físico afectuoso.
Relaciones sociales: Interacciones positivas y cercanas con amigos, familiares o seres

Tener mascotas: Este efecto se relaciona con el vínculo emocional y la sensación de bienestar que se establece entre las personas y sus mascotas. El simple hecho de cuidar y compartir tiempo con un animal puede generar una sensación de calma, reducir el estrés y promover sentimientos de alegría y amor, asociados a la liberación de esta hormona.

Masajes: Tener un masaje relajante también puede aumentar los niveles de oxitocina.

Ejercicio: El ejercicio físico moderado y placentero puede estimular la liberación de esta hormona.

Meditación: La meditación puede ayudar a reducir el estrés y promover la relajación, lo que a su vez puede contribuir a niveles más altos de oxitocina.

Alimentación: La alimentación puede influir en la producción y liberación de oxitocina en el cuerpo, aunque de manera indirecta. No existen alimentos específicos

Algunos nutrientes que se relacionan con la producción de oxitocina incluyen el magnesio y la vitamina C. Los alimentos ricos en magnesio, como las nueces, las semillas, las espinacas y los plátanos, pueden ayudar a mantener niveles adecuados de esta hormona. Además, las frutas cítricas y los vegetales de hojas verdes son excelentes fuentes de vitamina C, que también puede ser beneficiosa para la producción de oxitocina. Además de la dieta, otros factores relacionados con el bienestar general, como el sueño adecuado, la reducción del estrés y la actividad física regular, pueden influir positivamente en la liberación de oxitocina en el cuerpo.

La liberación de oxitocina se asocia con estímulos sociales y afectivos como el contacto físico, abrazos, masajes, relaciones sexuales, experiencias placenteras y situaciones sociales agradables. Este neurotransmisor tiene un impacto significativo en las interacciones sociales, el apego emocional y la regulación del comportamiento social y emocional en los seres humanos.

La oxitocina se libera en el cerebro en respuesta a diversas situaciones sociales, como el contacto físico, la interacción cercana con seres queridos o incluso durante momentos de conexión emocional. Esta hormona, producida por la glándula pituitaria, desencadena sensaciones de bienestar, confianza y apego, promoviendo así una serie de cambios beneficiosos en nuestra conducta social.

Uno de los aspectos más fascinantes de la oxitocina es su capacidad para mejorar la empatía. Numerosos estudios han demostrado que niveles más altos de esta hormona están relacionados con un aumento en la capacidad de comprender las emociones de los demás, de leer señales no verbales y de mostrar una mayor disposición para ayudar y cooperar.

Además de su influencia en la empatía, la oxitocina también parece desempeñar un papel importante en la formación y mantenimiento de relaciones sociales saludables. Contribuye a la construcción de lazos emocionales, fortaleciendo la conexión entre padres e hijos, parejas y amigos. Esta hormona ayuda a establecer la confianza y a reducir los niveles de estrés en situaciones sociales, lo que contribuye a un sentido general de bienestar.

Sin embargo, es crucial comprender que la relación entre la oxitocina y el comportamiento humano es compleja y multifacética. Aunque esta hormona está asociada con comportamientos prosociales y empáticos, su influencia puede variar según el contexto y otros factores individuales y ambientales.

Por ejemplo, mientras que la oxitocina puede aumentar la empatía y la cooperación, también puede intensificar las reacciones emocionales, lo que significa que en ciertos casos puede desencadenar respuestas más fuertes tanto en experiencias positivas como negativas.

Además, la producción de oxitocina puede ser influenciada por factores externos como el estrés, la falta de sueño o incluso la dieta. Por lo tanto, comprender cómo mantener niveles saludables de esta hormona puede ser fundamental para promover una conducta social y empática más consistente.

Como entender a la Oxitocina en la relación entre líderes y colaboradores.

Cuando un líder es consciente de la importancia de construir vínculos y fomentar la colaboración en su equipo, puede adoptar actitudes y comportamientos que favorezcan la liberación de hormonas como la oxitocina, conocida como la "hormona del amor" o "hormona del vínculo". Aquí hay algunas actitudes que un líder puede mostrar para generar un ambiente propicio para la liberación de oxitocina y promover relaciones colaborativas:

Empatía:

Mostrar empatía hacia los miembros del equipo, comprendiendo sus preocupaciones y celebrando sus éxitos, contribuye a la construcción de relaciones más sólidas.

Reconocimiento y Aprecio:

Reconocer públicamente los esfuerzos y logros de los colaboradores refuerza la sensación de valor y aprecio, generando un

Comunicación Abierta y Transparente:

Fomentar una comunicación abierta y transparente construye confianza. La confianza es fundamental para la liberación de oxitocina y la formación de vínculos positivos.

Colaboración Activa:

Incentivar y participar activamente en actividades colaborativas fortalece el sentido de equipo y promueve la conexión entre los

Apoyo en Momentos Difíciles:

Ofrecer apoyo y comprensión durante momentos difíciles demuestra preocupación por el bienestar de los colaboradores, fortaleciendo la conexión emocional.

Cuidado del Equilibrio Trabajo-Vida:

Promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal muestra consideración por el bienestar integral de los colaboradores, contribuyendo a un ambiente más positivo.

Fomento de la Inclusión:

Crear un entorno inclusivo donde se valoren y respeten las diferencias promueve un sentido de pertenencia y colaboración.

Estímulo del Desarrollo Profesional:

Apoyar el crecimiento y desarrollo profesional de los colaboradores demuestra un compromiso con su éxito, fortaleciendo la conexión y la lealtad.

Prof. Dr. María Teresa Herrera Rendón - Nebel

Facultad de Contaduría y Finanzas Bursátiles
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP)

En México según datos de INEGI de la encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE), 6.8 millones de personas (12.3% del total) trabajan en el sector primario, 13.8 millones (25%) en el secundario o industrial y 34.3 millones (62.1%) están en el terciario o de los servicios. El restante 0.6% no especificó su actividad económica. Los montos correspondientes que se presentaron en el periodo abril-junio de 2020 fueron de: 5.7, 10.5 y 28.3 millones de personas, en el mismo orden.

Según el observatorio del trabajo, desglosando los sectores de actividad económica que concentran al mayor número de personas ocupadas en el país son Comercio, Transformación, Servicios Personales y Agricultura (10.7, 9.4, 6.3 y 5.9 millones de personas respectivamente). Lo que corresponde al 58.2% del total de la población ocupada en México. El comercio es el sector más grande, siguiéndole el sector industrial de la transformación con 9.4 millones de personas.

Dentro de estos sectores, la industria de la manufactura, venía ocupada un lugar importante en la generación de empleos, sin embargo, hemos visto desde 1950 que a este crecimiento de la industria no le ha seguido un aumento en el empleo, como veremos más adelante y que además en los últimos años la absorción del empleo en este sector ha disminuido. Algunas de las razones por las cuales este fenómeno podría estarse presentando, una tesis, ya antigua, desarrollada por varios autores, como Rosenberg, Todaro, Prebisch, es que los países en vías de desarrollo emplean progresos técnicos inadaptados a su realidad económica especialmente en términos del número de trabajadores existentes. Es decir que se importaba maquinaria de países industrializados que tenían poca mano de obra y entonces intensifi-

caban capital en vez de mano de obra. Hacían pues un llamado adoptar progresos técnicos acordes con la realidad económica de los países, Por otro lado, cuando pensamos en la noción de trabajo digno pues es importante subrayar que un elemento que forma parte de trabajo digno es el empleo, es decir el hecho de que las personas tengan un lugar donde trabajar y evidentemente recibí una remuneración digna, tener condiciones de trabajo que dignifiquen a la persona y no que la resuman a una parte de la máquina, etc.

Nuestro trabajo, se centra pues en esta condición de base que es el empleo, y queremos mostrar como el progreso técnico es una variable determinante en la creación de empleo y que una discusión entorno a los criterios de elección de progreso técnico es necesaria.

Vamos primero entonces, a abordar la noción del progreso técnico, después analizaremos lo que se conoce como efecto ingreso, después veremos la discusión sobre los progresos técnicos inadaptados, después trataremos de dar una clasificación de progresos técnicos según su impacto en el empleo, midiéndose a través de la eficiencia técnica y finalmente damos nuestras conclusiones.

Si quieres leer el artículo completo te invitamos a escanear el siguiente código QR:



Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

La agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue aprobada en septiembre del año 2015 por los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas, tiene como fin preservar el planeta, disminuir desigualdades y fomentar la paz, entre otros.

Contempla 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), 169 metas y 230 indicadores globales.



La agenda 2030 ha sido retomada por el Gobierno de Puebla a través de la planeación, definiendo acciones que den cumplimiento a los ODS, con el fin de dar mejores resultados que se reflejen en mejores condiciones de vida para las y los poblanos en los distintos ámbitos como lo son el social, ambiental y económico.

El Subcomité Especial de Atención a la Agenda 2030 tiene el objetivo de fortalecer las acciones de seguimiento y evaluación a la atención de la agenda en Puebla, con la participación de los sectores público, social y privado.

Regulaciones en la industria FINTECH

En un mundo cada vez más digitalizado, el crecimiento exponencial de la tecnología ha influido de manera significativa en diversos aspectos de la sociedad. Uno de los ámbitos donde esta transformación es palpable es el sector financiero, donde las Fintech (tecnologías financieras) han emergido como agentes de cambio disruptivos. En México, la respuesta regulatoria a esta evolución ha sido la implementación de la Ley Fintech, una medida innovadora que busca equilibrar la promoción de la innovación con la protección de los consumidores y la estabilidad financiera.

La Ley de Instituciones de Tecnología Financiera, comúnmente conocida como Ley Fintech, fue promulgada en marzo de 2018. Su objetivo principal es regular las actividades llevadas a cabo por las Fintech en México, abordando tanto las plataformas de financiamiento colectivo como los proveedores de servicios de tecnología financiera. La legislación marca un hito significativo al reconocer y abordar las particularidades de estas entidades, que operan en el cruce entre la tecnología y los servicios financieros tradicionales.



Uno de los aspectos más destacados de la Ley Fintech es la creación del concepto de Instituciones de Tecnología Financiera (ITF). Estas instituciones incluyen plataformas de financiamiento colectivo, empresas de fondos de pago electrónico, y proveedores de servicios de tecnología financiera en general. La ley establece requisitos específicos para la operación de estas entidades, desde la obtención de autorizaciones hasta la implementación de medidas de seguridad cibernética. Esta regulación proactiva pretende garantizar la estabilidad y la integridad del sistema financiero, mitigando riesgos asociados con la tecnología y las transacciones financieras en línea.

Además de los aspectos regulatorios, la Ley Fintech también aborda cuestiones relacionadas con la protección al consumidor. Establece obligaciones claras en términos de transparencia y divulgación de información por parte de las ITF, buscando garantizar que los usuarios estén debidamente informados sobre los riesgos y beneficios asociados con los servicios financieros que utilizan. Esta perspectiva centrada en el usuario refleja la preocupación por equilibrar la innovación con la responsabilidad social y la protección del consumidor.

EN PÚRPURA

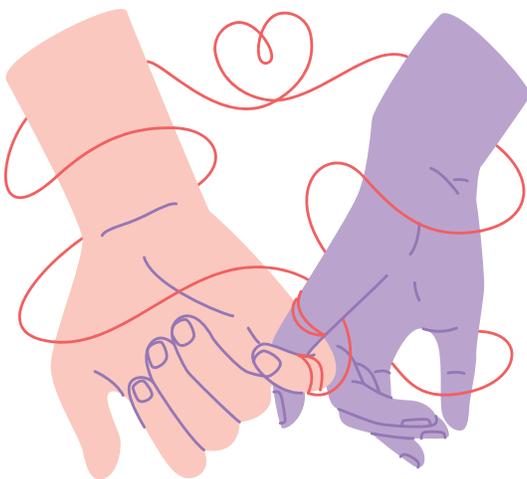
Boletín de la Unidad de Igualdad
Sustantiva de la Secretaría de trabajo



Micromachismos y Discriminación de Género

MITOS DEL AMOR ROMÁNTICO

Uno de los mitos más arraigados sobre el amor romántico es la ilusión de un "felices para siempre" o la convicción de que el amor verdadero inevitablemente conduce a una vida perpetua de dicha y felicidad. Este mito, ampliamente difundido en la cultura popular y los medios de comunicación, engaña a muchas personas haciéndolas creer que una relación exitosa es aquella en la que ambos compañeros permanecen constantemente felices y enamorados. Sin embargo, la realidad es que todas las relaciones atraviesan altibajos, y no es sensato esperar que una pareja experimente felicidad ininterrumpida. Este mito puede generar sentimientos de desilusión y decepción cuando los desafíos inevitables de una relación se presentan, llevando a las parejas a cuestionar la autenticidad o fuerza de su amor.



Otro mito común en torno al amor romántico es la búsqueda de la "alma gemela" personal. Esta noción sugiere que hay una única persona perfecta destinada para cada individuo, y que la búsqueda incesante de encontrarla es imperativa. Sin embargo, esta creencia no solo carece de realismo, sino que también puede ser perjudicial. Puede llevar a las personas a pasar por alto o descartar posibles parejas que podrían ser adecuadas, pero que no se ajustan a las expectativas preconcebidas de una "alma gemela". Además, genera presión y ansiedad alrededor de la búsqueda de la pareja "correcta". En realidad, no hay una pareja perfecta y las relaciones requieren esfuerzo y compromiso de ambas partes.

El tercer mito sobre el amor romántico es la idea de que el amor actúa como la panacea para los problemas de la vida. Este mito sugiere que, al encontrar a la persona adecuada, todos los problemas desaparecerán y la felicidad será eterna. Sin embargo, la verdad es que ninguna relación puede resolver todos los problemas, y es injusto cargar a la pareja con esa responsabilidad. De hecho, esperar que una relación solucione todo puede resultar en la formación de patrones de dependencia y apego poco saludables. Es fundamental reconocer que, aunque el amor puede aportar alegría y plenitud a nuestras vidas, no reemplaza el crecimiento personal, el autocuidado ni la búsqueda de ayuda profesional cuando sea necesario.



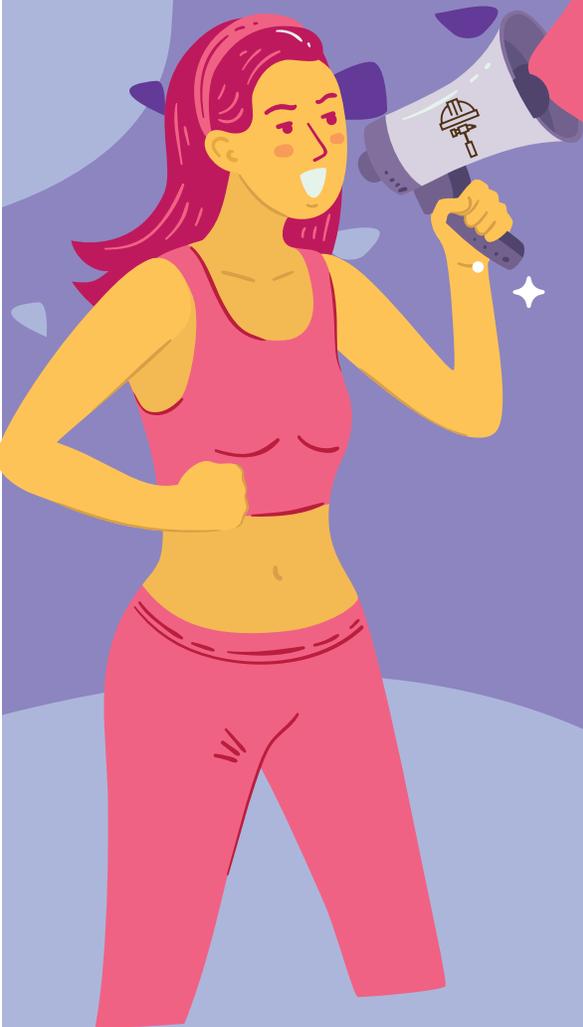
En resumen, los mitos prevalentes relacionados con el amor romántico pueden ser perjudiciales tanto para nuestras relaciones como para nuestro bienestar individual. El mito de "felices para siempre" establece expectativas poco realistas que propician la decepción y la insatisfacción. La búsqueda de la "alma gemela" puede hacer que pasemos por alto a posibles compañeros más adecuados. Por último, la idea de que el amor es la solución para todos los problemas puede generar dependencia y obstaculizar la capacidad de abordar los problemas subyacentes. Es esencial reconocer y desafiar estos mitos para cultivar relaciones más saludables y satisfactorias.



**¿Eres mujer y te
interesa
capacitarte?**

Convocatoria
MujerESS

Mujeres en la Economía
Social y Solidaria
2024



13 de Enero

**Día mundial de las
ONG's**



Bibliografía

- <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- https://www.profedet.gob.mx/profedet/transparencia/focalizada/conoce_prestaciones_labores.html
- <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/conoce-algunas-de-las-prestaciones-laborales-a-las-que-tenes-derecho?idiom=es>
- <https://www.gob.mx/shcp/articulos/el-sector-fintech-y-su-regulacion-en-mexico>
- <https://www.forbes.com.mx/red-forbes-la-regulacion-como-aliada-para-el-crecimiento-del-ecosistema-fintech/>
- <https://www.gob.mx/conavim/articulos/la-violencia-contra-las-mujeres-y-el-mito-del-amor-romantico?idiom=es>
- <https://www.psiquion.com/blog/mitos-del-amor-romantico>
- <https://www.fundacionfemeba.org.ar/blog/farmacologia-7/post/mitos-del-amor-romantico-47540>
- <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

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.