



Secretaría
de Trabajo


**Sector
LAB**



Junio



¿Sabías qué?

01

Personas Discapacitadas
y Trabajo

02

¿Eres tú peor enemigo?

04

Actualización del Plan Estatal
de Desarrollo 2019-2024

08

En Púrpura:
Historia de las Mujeres
en la administración

10

Bibliografía

13

CONTENIDO

¿Sabías qué?

TRANSPARENCIA ORGANIZACIONAL

La transparencia organizacional se define como la práctica y la filosofía de compartir información sobre las operaciones de la organización con sus colaboradores, con el fin de beneficiar a todas las partes involucradas. Su objetivo es generar claridad, confianza y responsabilidad mediante el libre flujo de información, permitiendo a los empleados comprender el funcionamiento interno de su empresa y el propósito más profundo de la misma. Además, fomenta la comunicación entre la dirección y los empleados, así como entre los propios empleados.

Fomenta la confianza

La transparencia organizacional crea confianza entre las partes interesadas, informa la toma de decisiones y fomenta una mayor participación, lo que ayuda a garantizar una mayor satisfacción en el trabajo.



Fomenta la comunicación

Cuando los empleados ven que la alta dirección es abierta y comunicativa, se sienten motivados a compartir sus ideas. Esto puede llevar a propuestas innovadoras, sugerencias para mejorar los procesos y retroalimentación en las evaluaciones. Así, se crea un entorno que valora la creatividad, las aspiraciones y la libertad de expresión de los empleados.



Mayor compromiso por parte de los empleados

La transparencia organizacional crea confianza entre las partes interesadas, informa la toma de decisiones y fomenta una mayor participación, lo que ayuda a garantizar una mayor satisfacción en el trabajo.



Cultura y valores más organizados

Cuando los empleados ven que la alta dirección es abierta y comunicativa, se sienten motivados a compartir sus ideas. Esto puede llevar a propuestas innovadoras, sugerencias para mejorar los procesos y retroalimentación en las evaluaciones. Así, se crea un entorno que valora la creatividad, las aspiraciones y la libertad de expresión de los empleados.



PERSONAS DISCAPACITADAS Y TRABAJO

Las personas con discapacidad enfrentan una serie de desafíos en el mercado laboral, principalmente relacionados con la discriminación y la accesibilidad. Muchos trabajadores discapacitados encuentran barreras que les impiden acceder a igualdad de oportunidades. Un problema significativo es la falta de adaptaciones razonables y lugares de trabajo accesibles, lo que dificulta que estas personas puedan solicitar empleo, desempeñar sus funciones efectivamente y acceder a beneficios laborales.



Las personas con discapacidad enfrentan una serie de desafíos en el mercado laboral, principalmente relacionados con la discriminación y la accesibilidad. Estos encuentran barreras que les impiden acceder a igualdad de oportunidades. Un problema significativo es la falta de adaptaciones razonables y lugares de trabajo accesibles, lo que dificulta que estas personas puedan solicitar empleo, desempeñar sus funciones efectivamente y acceder a beneficios laborales.

El estigma y las ideas erróneas sobre la discapacidad también juegan un papel perjudicial en las experiencias laborales. Los estereotipos negativos y el estigma social contribuyen a prácticas discriminatorias, limitando las oportunidades disponibles. Las ideas equivocadas sobre las discapacidades cognitivas, alimentadas por la falta de conciencia y los estereotipos sociales, perpetúan aún más las barreras al empleo y la inclusión.



Para combatir estos problemas, es esencial desafiar y dismantelar creencias dañinas, promover la conciencia y fomentar un entorno de trabajo inclusivo y de apoyo. Los esfuerzos para abordar el estigma y las ideas erróneas son cruciales para crear una fuerza laboral más equitativa, que valore las diversas contribuciones de todos los individuos.

¿Eres tú peor enemigo?

Por: **Lyz Escalante**

Porque hay momentos en la vida donde debemos poner a prueba nuestras creencias, hoy me levante consciente de una nueva creencia limitante que venía acompañándome desde que nació mi negocio y se terminó en esta semana creía que es muy difícil lograr que mis colaboradores fueran autosuficientes, que "siempre" dependerán de mí, no pueden tomar decisiones con la responsabilidad que yo deseo o que lo que hacen me gusta, pero no me encanta, es decir siempre espero más de ellos de lo que dan a la empresa, toda la vida está influida por creencias potenciadoras y limitantes.

¿Pero qué son las creencias?

Son asociaciones mentales entre conceptos y significados, ideas asumidas como ciertas, respecto al mundo, a la vida o a ti mismo. Las causas de tus resultados en la vida, en este artículo está basado evidentemente en mi propia vivencia con respecto a mis creencias (Este concepto lo tomaremos de los principios del coaching).

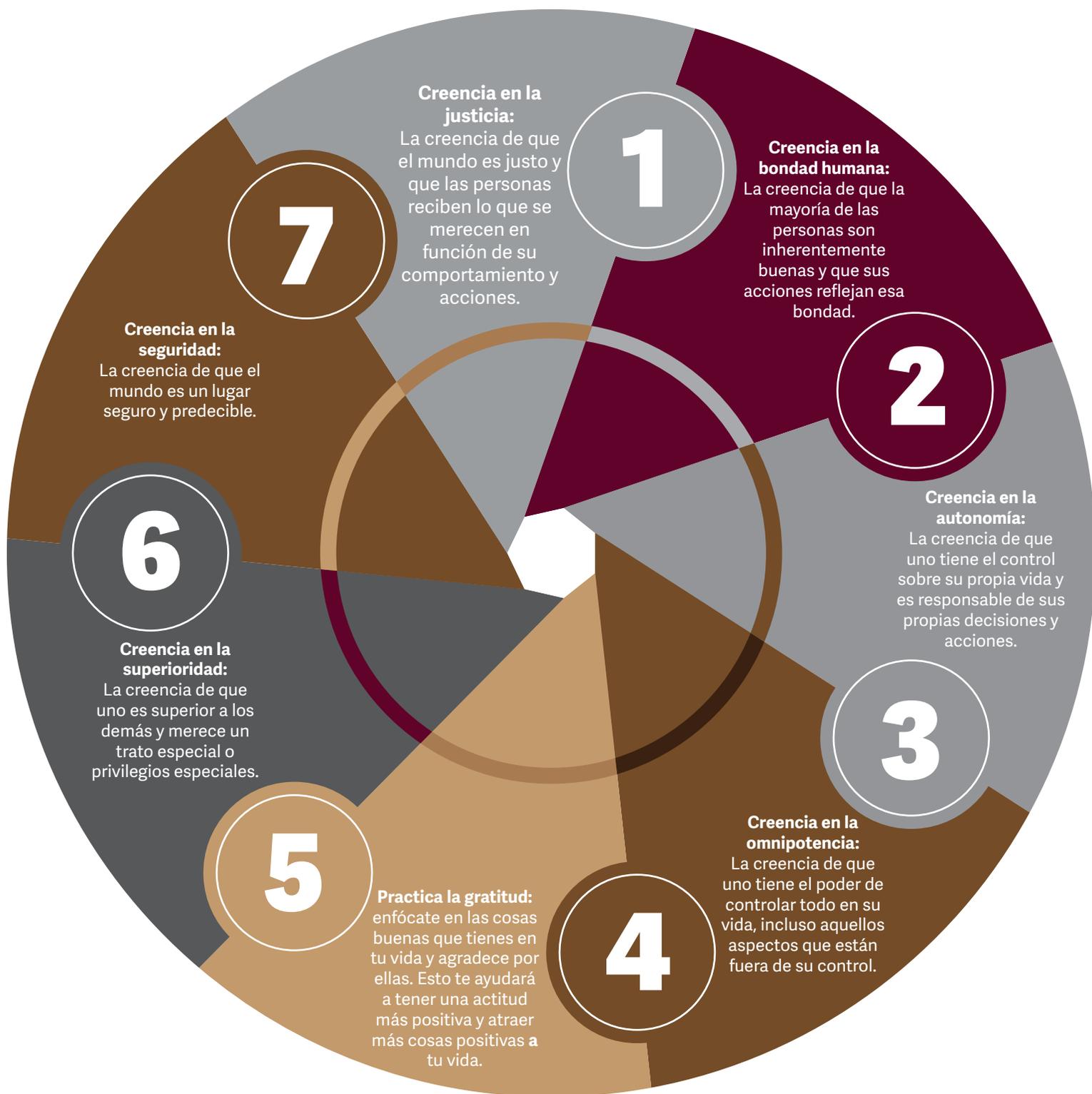
Estaba convencida de que jamás pondría trabajar de forma independiente porque cuando era niña mis padres siendo abogados tenía altos niveles de volatilidad financiera lo que nos mantenía en una situación económica desequilibrada, por lo que me jure de niña que jamás sería independiente, trabajaría en la seguridad de la vida corporativa para siempre tener dinero "seguro", pero la vida da muchas vueltas y tras un despido me veo obligada a cambiar mis creencias limitantes por potenciadoras y pasar de la vida corporativa al emprendimiento, claro está que sin estar preparada.

Porque creía que jamás podría ser independiente, que me limitaba mentalmente, mis creencias, que nacieron en mi niñez y fueron creciendo conmigo y dándome la razón. Yo me vi forzada a cambiarlas de no ser así hoy no me estarías leyendo, pero porque hay personas que no dan ese paso y siguen creyendo que sus creencias limitantes profesionales o personales son algo que no pueden cambiar.

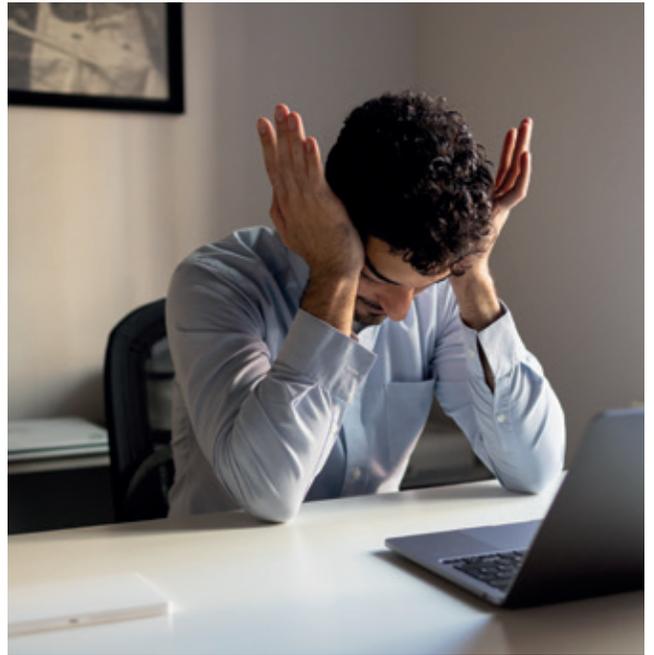
Las creencias limitantes son pensamientos negativos que una persona tiene acerca de sí misma, de los demás o del mundo que la rodea. Estas creencias pueden ser tan arraigadas en la mente que a menudo se aceptan como verdades absolutas, sin cuestionar su validez o su efecto en la vida de la persona.

Las creencias se van arraigando en nuestra vida desde la infancia hasta la adultez y generalmente están asociadas con la experiencia de vida, justificamos su existencia por que a través de ellas, hemos sobrevivido, hemos alcanzado el éxito, nos ha dado valor personal, nos da respeto con otros, es decir todo aquello que creemos nos ha llevado hasta donde estamos o bien nos han limitado y por esta razón no hemos logrado aquello que anhelamos.

Creencias pueden ser tanto conscientes como inconscientes, y a menudo se forman en la infancia y se moldean a lo largo de la vida a través de las experiencias y las relaciones.



Las creencias limitantes pueden manifestarse en forma de autocrítica excesiva, miedo al fracaso, falta de autoconfianza, autoestima baja y una actitud negativa hacia uno mismo y hacia la vida en general. Al creer que uno es incapaz de hacer algo o que no es lo suficientemente bueno, se establece una barrera mental que impide que la persona explore nuevas posibilidades y se tome riesgos necesarios para el crecimiento personal y profesional.



Esta actitud negativa puede resultar en una forma de autosabotaje, donde la persona evita tomar medidas necesarias para lograr sus metas o cumplir con sus responsabilidades por temor a fracasar o por la creencia de que no es lo suficientemente bueno para lograr el éxito. La creencia limitante puede incluso llegar a ser una profecía autocumplida, ya que la persona no toma medidas necesarias para lograr sus objetivos y, por lo tanto, no tiene éxito, lo que refuerza su creencia limitante.

En resumen, las creencias limitantes pueden llevar a la autodestrucción, y a menudo actúan como una barrera que impide que una persona alcance su verdadero potencial. Es importante identificar y cuestionar estas creencias negativas para poder superarlas y lograr una actitud más positiva y constructiva hacia la vida y hacia uno mismo.



1

Reconoce tus creencias limitantes: lo primero que debes hacer para combatir tus creencias limitantes es identificarlas. Haz una lista de las creencias que tienes sobre ti mismo, tus habilidades y tus limitaciones.

2

Cuestiona tus creencias: una vez que hayas identificado tus creencias limitantes, cuestionate si son realmente ciertas o si son simplemente suposiciones que te estás haciendo a ti mismo.

3

Busca evidencias que las desmientan: una vez que hayas cuestionado tus creencias limitantes, busca evidencias que las desmientan. Piensa en momentos en los que has sido capaz de superar situaciones difíciles o en los que has logrado cosas que creías imposibles.

4

Rodéate de personas positivas: rodearte de personas positivas y motivadoras puede ser muy útil para superar tus creencias limitantes. Estas personas pueden ayudarte a ver las cosas desde una perspectiva diferente y darte el impulso que necesitas para seguir adelante.

5

Practica la gratitud: enfócate en las cosas buenas que tienes en tu vida y agradece por ellas. Esto te ayudará a tener una actitud más positiva y atraer más cosas positivas a tu vida.



Visualiza el éxito: visualiza cómo sería tu vida si no tuvieras tus creencias limitantes. Imagina que ya has alcanzado tus objetivos y siente la alegría y la satisfacción que eso te produce.

6

Haz pequeños cambios: haz pequeños cambios en tu vida que te permitan avanzar hacia tus objetivos. No tienes que hacer grandes cambios de la noche a la mañana, pero sí pequeñas acciones que te acerquen a tus metas.

7

Aprende de tus errores: en lugar de culparte por tus errores, aprende de ellos y úsalos como una oportunidad para crecer y mejorar.

8

Sé amable contigo mismo: trata de ser amable contigo mismo y date permiso para cometer errores. Recuerda que nadie es perfecto y que todos cometemos errores.

9

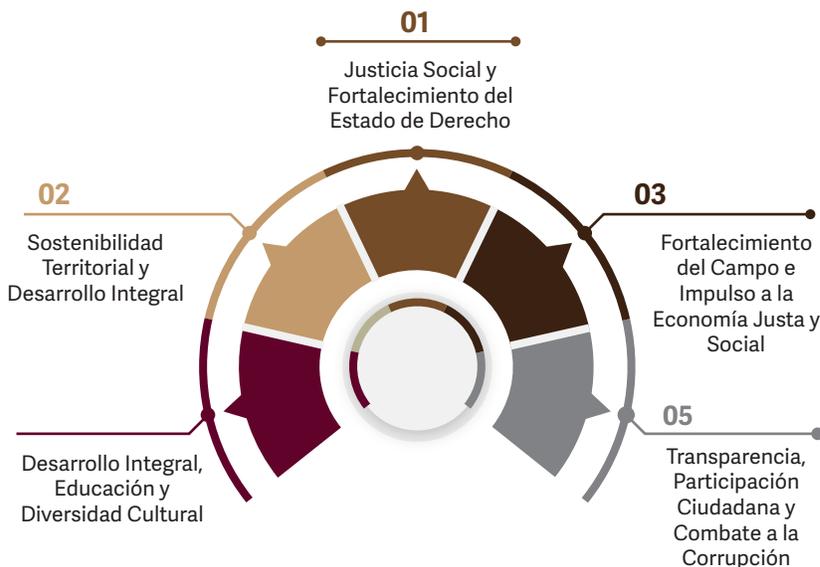
Celebra tus logros: finalmente, celebra tus logros, por pequeños que sean. Reconoce tus esfuerzos y valora cada paso que das hacia tus objetivos.

10

“Deja de ser tu enemigo y pon fecha de caducidad a tus creencias limitantes”

Actualización del Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024

El Plan Estatal de Desarrollo de Puebla es un documento donde establece las políticas, objetivos y acciones a seguir por el gobierno estatal, con el objetivo de impulsar el desarrollo económico, social y ambiental de la entidad durante un periodo determinado. Este plan es elaborado por el gobierno estatal en coordinación con diversos sectores de la sociedad y tiene como objetivo principal orientar las acciones del gobierno hacia metas específicas que promuevan el bienestar y el progreso de la población poblana.



Eje 1: Justicia Social y Fortalecimiento del Estado de Derecho:

Se busca promover la igualdad de oportunidades y acceso a derechos fundamentales, además de combatir la violencia, la discriminación y la impunidad, protegiendo los derechos humanos.

Eje 2: Sostenibilidad Territorial y Desarrollo Integral: Busca un desarrollo equilibrado y sostenible en todo el territorio poblano y también impulsa infraestructura básica, ordenamiento territorial y desarrollo urbano sustentable.

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

Mejorar las condiciones de vida en comunidades rurales y fortalecer el sector agrícola, apoyando a agricultores, para promover la producción sustentable y mejora infraestructura rural. Con el objetivo de llegar a una economía justa y solidaria, promoviendo inclusión económica.

Eje 4: Desarrollo Integral, Educación y Diversidad Cultural:

Promueve desarrollo humano integral mediante educación, cultura y acceso a salud, para mejorar la calidad educativa, promueve la inclusión social y preserva la diversidad cultural. Además de fortalecer la infraestructura educativa, acceso a salud y promoción cultural.

Eje 5: Transparencia, Participación Ciudadana y Combate a la Corrupción:

Fortalecer la transparencia y rendición de cuentas en la gestión pública, también promueve la participación ciudadana en la toma de decisiones. Combate a la corrupción y promoción de la cultura de integridad en el servicio público.

AVANCES DE LA PARIDAD LABORAL EN MÉXICO

México ha logrado importantes avances en la igualdad de género, especialmente en el empoderamiento político de las mujeres, lo que se reflejó en la paridad alcanzada desde la LXIV legislatura del Congreso de la Unión. Sin embargo, estos progresos no han sido suficientes para transformar la vida cotidiana de las mujeres, ya que las tareas de cuidado y el trabajo no remunerado siguen recayendo predominantemente sobre ellas, perpetuando muchas de las desigualdades existentes.

Según el Índice Global de Brechas de Género del Foro Económico Mundial (WEF) de 2022, México se sitúa en el penúltimo lugar en América Latina en términos de participación y oportunidades económicas para las mujeres. Aunque la inclusión femenina ha aumentado gradualmente en los últimos 25 años, persisten notables disparidades salariales y económicas en comparación con los hombres, como lo indican las cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).



El "Análisis de las brechas de género en el mercado laboral en México" destaca que la participación de las mujeres en la Población Económicamente Activa (PEA) aumentó del 32.9% en 1995 a casi el 40% en 2022. Aunque la brecha salarial se redujo del 36% en 1995 al 20.7% en 2022, y la brecha en el ingreso mensual promedio se contrajo un 53% en el mismo período, persisten desigualdades significativas. El 20.41% de las mujeres que no trabajan desean hacerlo, y el 43% no lo hace por falta de cuidado infantil, comparado con solo el 5.17% de hombres que no trabajan por otras razones.

Además, las mujeres dedican más tiempo al cuidado de personas y tareas del hogar, subrayando la necesidad de promover la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades desde edades tempranas.

Las normas sociales y los estereotipos de género continúan influyendo en las decisiones laborales de las mujeres, limitándolas a acceder a empleos mejor remunerados y con prestaciones debido a las responsabilidades del cuidado de los hijos y las tareas domésticas. La igualdad sustantiva requiere la participación tanto del sector público como del privado, ya que la brecha salarial refleja una profunda discriminación. Es urgente que ambos sectores colaboren en el diseño de políticas públicas que equilibren el acceso de las mujeres al mercado laboral.

EN PÚRPURA

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



Derecho para todas y todos

**HISTORIA DE LAS MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA EN MÉXICO**

Evolución del papel de la mujer en la Administración Pública en México

La historia de las mujeres en la administración pública en México refleja un recorrido marcado por los primeros desafíos y barreras que enfrentan las mujeres al ingresar al sector de servicios públicos. A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, México, como muchos países del mundo, continúa enfrentando obstáculos para lograr la igualdad de género y erradicar la violencia contra las mujeres.



En el libro “Perspectivas sobre las mujeres en México: Historia, administración pública y participación política”, publicado por la UNAM, se explora la situación de las mujeres en la administración pública, arrojando luz sobre las luchas y obstáculos que enfrentan las mujeres en la búsqueda de la igualdad de oportunidades. Estos desafíos incluyen:

- Acceso limitado a puestos de liderazgo.
- Discriminación de género y estereotipos
- Falta de apoyo para el equilibrio entre la vida

En el panorama actual de la Administración Pública mexicana, hay un énfasis creciente en examinar la situación de las mujeres en el servicio público y explorar perspectivas futuras para una mayor paridad de género. Estudios recientes han profundizado en los datos de propiedad dentro de las instituciones del Poder Ejecutivo en varios niveles de gobierno, arrojando luz sobre la representación de las mujeres en roles de toma de decisiones.



Al analizar estadísticas y tendencias relacionadas con la participación de las mujeres en la administración pública, los investigadores pretenden abordar las brechas de género existentes y abogar por políticas que promuevan la igualdad de género. A medida que México continúa su camino hacia una mayor inclusión de género en la administración pública, las iniciativas y los esfuerzos de investigación desempeñan un papel crucial en la configuración de la trayectoria futura de las mujeres en la gobernanza mexicana.

En conclusión, la historia de las mujeres en la administración pública en México ha sido un camino de desafíos iniciales seguidos por importantes avances. A pesar de enfrentar barreras como normas culturales y prejuicios de género, han logrado significativos progresos en el servicio público. Con un número creciente de mujeres en roles de liderazgo, el futuro en este campo parece prometedor. México puede mejorar aún más la representación y contribuciones femeninas al abogar por la igualdad de género y romper estereotipos, demostrando así la resiliencia y valiosa contribución de las mujeres a la sociedad y gobernabilidad del país.

5 de Junio

Día Mundial del Medio Ambiente



Bibliografía

Arredondo, A., De la Garza, J., Vázquez, José. (2014)., Transparencia en las organizaciones, una aproximación desde la perspectiva de los colaboradores. Consultado el 9 de mayo.
Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232014000400010#:~:text=La%20transparencia%20en%20el%20entorno,tomadas%20\(Alonso%2C%202009\).](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232014000400010#:~:text=La%20transparencia%20en%20el%20entorno,tomadas%20(Alonso%2C%202009).)

INEGI. (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Consultado el 10 de mayo de 2024. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_notas_tecnicas_trim4_2022.pdf

Instituto de Administración Pública del Estado de México. (2021). La mujer en la administración pública. Consultado el 6 de mayo. Recuperado de: <https://iapem.edomex.gob.mx/editorial/revistas/RIAPEM109.pdf>

Naciones Unidas. (2022). La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y "enormes barreras" para trabajar. Consultado el 14 de mayo.

Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>

Pérez Correa, Fernando y Gloria Luz Alejandre Ramírez (coords.) (2018). Perspectivas de las mujeres en México. Historia, Administración Pública y participación ciudadana, México, UNAM, 192 pp. Consultado el 7 de mayo de 2024. Recuperado de:

https://www.academia.edu/44019717/Libro_Mujeres_y_administraci%C3%B3n_p%C3%ABlica_en_los_%C3%B3rdenes_de_gobierno_en_M%C3%A9xico_Capacidad_de_decisi%C3%B3n_y_poder_en_el_espacio_p%C3%ABlico

Ruíz, C., (2017). La paridad jurídica laboral desde la perspectiva de los objetivos de desarrollo sostenible. Consultado el 10 de mayo de 2024.

Recuperado de: <https://revista.espacioimasd.unach.mx/articulos/vol.7/num16/art6.php>

World Economic Forum. (Julio de 2022). Global Gender Gap Report. Consultado el 8 de mayo de 2024. Recuperado de: <https://mujeres360.org/publicaciones/wef-informe-global-de-brecha-de-genero-2022/>

Éntrale-Alianza por la inclusión de personas con discapacidad, iniciativa del Consejo Mexicano de Negocios (CMN) Recuperado de: <https://entraleg.org/equipo-entraleg/>

<https://planeader.puebla.gob.mx>



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.