

2025


Sector
LAB



Mayo

*"El derecho al trabajo es la base para una
sociedad más equitativa."*



PUEBLA
Gobierno del Estado
2024 - 2030

Económico y Trabajo
Secretaría de Desarrollo Económico y Trabajo



PUEBLA

**Pensar
Grande**

CONTENIDO

Sabías que...
El trabajo decente es un
derecho humano
fundamental

01

Convenio núm. 105 sobre la
Organización Internacional
Trabajo

02

Plan México

04

¿Qué es un Profesiograma y
por qué es clave para la
gestión de talento?

06

En Púrpura:
Brecha Salarial

09

Publicidad

12

Bibliografía

13



Sabías que...

El trabajo decente es un derecho humano fundamental

El trabajo decente no solo significa tener un empleo, sino uno **digno, seguro y con derechos** laborales garantizados.

Es clave para reducir la **pobreza** y las desigualdades y para promover la cohesión social y el desarrollo sostenible.

El trabajo decente incluye:

- Empleos formales con acceso a seguridad social.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Conciliación entre vida laboral y personal.
- Eliminación del trabajo infantil y forzoso.

Fue definido por la OIT como aquel que **ofrece ingresos justos, protección social, seguridad en el lugar de trabajo y libertad sindical.**

En México, el trabajo decente está respaldado por el **Artículo 123 constitucional** y por tratados internacionales como el **Capítulo 23 del T-MEC.**

Es el **Objetivo 8 de la Agenda 2030 de la ONU**, que impulsa el crecimiento económico inclusivo y sostenible con empleo pleno y productivo.



PUEBLA
Gobierno del Estado
2024 - 2030

Económico y Trabajo
Secretaría de Desarrollo Económico y Trabajo



PUEBLA

Pensar Grande
en

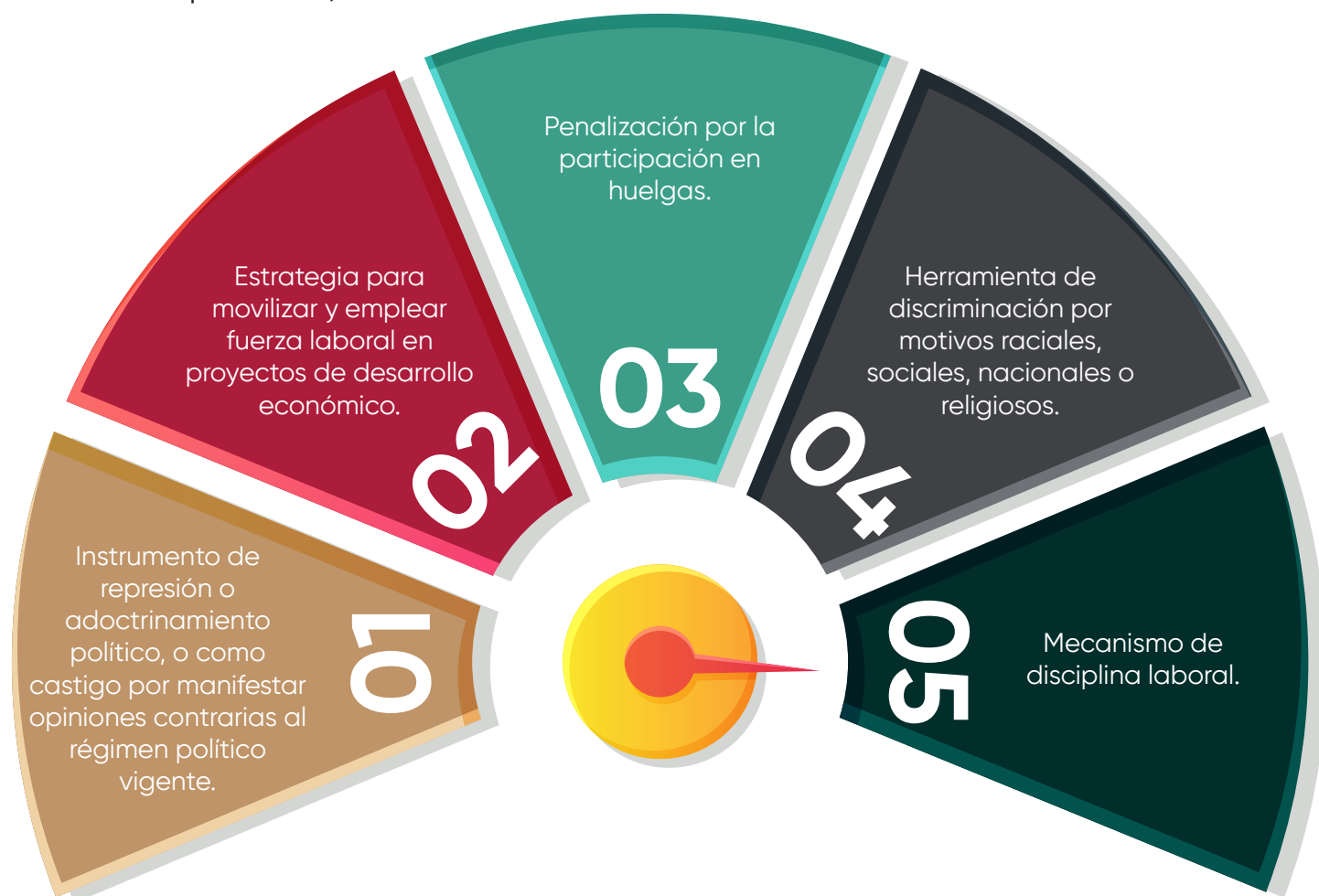
Sector LAB

El Convenio núm. 105 de la Organización Internacional del Trabajo

El **Convenio número 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, denominado "*Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso*", fue aprobado el **25 de junio de 1957**, durante la **40ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo**, y entró en vigor el **17 de enero de 1959**. Este instrumento internacional tiene como objetivo central la **eliminación absoluta del trabajo forzoso u obligatorio**, particularmente en aquellos casos en que es empleado como mecanismo de coerción política, económica o social por parte del Estado.

Alcance y contenido

A diferencia del **Convenio número 29 (1930)**, que establece la definición y regulación del trabajo forzoso, el **Convenio 105** proscribe de forma categórica su utilización en contextos específicos, tales como:



Este convenio representa una **consolidación** del enfoque basado en derechos humanos en el ámbito del trabajo, afirmando que la **libertad** de elegir el empleo constituye un principio fundamental de justicia social y respeto a la dignidad humana.



La ratificación de este tratado implica la obligación de los Estados Parte de **eliminar todas las formas de trabajo forzoso** relacionadas con las prácticas señaladas. Además, requiere la implementación de acciones legislativas, administrativas y de sensibilización que aseguren su cumplimiento. De esta forma, el Convenio núm. 105 complementa otras normas fundamentales de la OIT, tales como las relativas a la libertad sindical, el derecho de huelga y la no discriminación en el empleo.



El Convenio núm. 105 constituye una piedra angular del marco internacional de protección de los derechos laborales. Su relevancia va más allá de la prohibición formal del trabajo forzoso, pues representa un compromiso ético y social para **promover condiciones laborales libres, justas y dignas**. En un entorno global donde aún persisten manifestaciones contemporáneas de esclavitud, su aplicación efectiva sigue siendo una tarea prioritaria e ineludible para los Estados.

México formalizó su adhesión al Convenio el 13 de mayo de 1959, comprometiéndose jurídicamente a su cumplimiento. Este compromiso se ha materializado a través de reformas constitucionales y laborales orientadas a **fortalecer los derechos fundamentales de los trabajadores**, especialmente mediante la instauración del nuevo modelo de justicia laboral y la promoción de la libertad sindical.

Plan México



El "**Plan México**", es la propuesta central de desarrollo presentada por la presidenta **Claudia Sheinbaum** para el sexenio 2024-2030. En un contexto de vulnerabilidad económica global y dependencia comercial, el plan plantea **fortalecer la economía nacional** mediante el impulso del mercado interno, la soberanía productiva y la expansión de derechos sociales. Desde una perspectiva **estructuralista y desarrollista**, se examinan sus componentes fundamentales, evaluando su viabilidad económica y política, así como sus posibles implicaciones estructurales para el desarrollo económico y social de México.

Objetivos y Ejes Programáticos

El Plan México se estructura en 18 ejes que buscan consolidar un modelo de crecimiento basado en la soberanía económica. Entre ellos destacan:



Además, se relanza la marca **"Hecho en México"** y se presentan los polos de Bienestar. Este plan contempla estrategias clave para el fortalecimiento industrial, destacando dos instrumentos normativos: **el Decreto de Relocalización y el Decreto de Polos de Bienestar**.



El primero establece un **régimen de deducción inmediata (DI)** para nuevas inversiones en activo fijo incremental, privilegiando sectores de alta tecnología, investigación y desarrollo. Esta política, vigente hasta octubre de 2030, **no distingue entre empresas nacionales o extranjeras, ni discrimina por sector**, promoviendo así un entorno equitativo de inversión.

Además, contempla una **deducción adicional del 25% sobre el gasto incremental** destinado a la capacitación laboral, siempre que exista vinculación con instituciones educativas o de investigación.



Por su parte, el Decreto de Polos de Bienestar establece figuras jurídicas con requisitos específicos que incluyen la aportación gubernamental de suelo sujeta a evaluaciones de impacto ambiental y social, así como instrumentos de planeación como planes maestros y programas de desarrollo. Este esquema ofrece certidumbre jurídica mediante incentivos fiscales, regímenes aduaneros especiales y la implementación de una ventanilla digital única, orientada a facilitar la inversión en regiones estratégicas.

Desde una visión estructuralista, el Plan México representa un intento por reducir la heterogeneidad estructural y la dependencia externa (Prebisch, 1950). No obstante, su éxito dependerá de la capacidad del Estado para coordinar inversiones, innovar en tecnología y promover una política fiscal expansiva sin generar desequilibrios macroeconómicos. Además, la política industrial propuesta deberá enfrentar resistencias internas y externas, en especial en el contexto del T-MEC y las reglas de la OMC.

El **Plan México** marca un retorno a una visión desarrollista del Estado como motor del crecimiento. Si se implementa con eficacia, podría sentar las bases para una transición estructural en la economía mexicana, orientada a la autosuficiencia, la equidad y la sostenibilidad. Sin embargo, su éxito dependerá de una articulación coherente entre políticas públicas, capacidades estatales y participación del sector privado.



¿Qué es un Profesiograma y por qué es clave para la gestión de talento?

Por: Lyz Escalante

En el mundo de la gestión del talento humano, contar con herramientas precisas y estructuradas es esencial para tomar decisiones informadas y estratégicas. Una de estas herramientas es el profesiograma, un documento que va más allá de una simple descripción de puesto y permite comprender, de forma integral, el perfil ideal de un cargo dentro de una organización.

¿Qué es un profesiograma?

Un profesiograma es un documento técnico que describe detalladamente las funciones, características, requisitos, competencias y condiciones asociadas a un puesto de trabajo. Es una radiografía completa del cargo, que incluye no solo qué hace la persona en ese rol, sino qué se necesita ser para desempeñarlo eficazmente.



¿Para qué sirve un profesiograma?

El **profesiograma** es una herramienta poderosa en varias etapas del ciclo de vida del talento en la organización:

Definir el perfil del puesto:

Permite establecer con claridad el tipo de persona que se requiere para ocupar un cargo.

Facilitar la selección y la formación:

Al conocer las habilidades requeridas, se pueden diseñar procesos de reclutamiento más efectivos y planes de capacitación más precisos.

Definir el perfil del puesto:

Sirve como base para evaluar si las personas están cumpliendo con los estándares y expectativas del puesto.

Definir el perfil del puesto:

Identifica las competencias clave que deben desarrollarse para un crecimiento dentro de la empresa.

Diferencias entre profesigramas y descripción de puesto

Aunque suelen confundirse, el profesigrama y la descripción de puesto tienen enfoques distintos:

Elemento	Descripción de Puesto	Profesiograma
Propósito	Enfocado en las tareas operativas	Visión integral del perfil ideal.
Contenido	Qué hace la persona, cómo y cuándo.	Qué necesita ser la persona para tener éxito en el puesto.
Enfoque	Funcional y técnico.	Holístico y basado en competencias.
Uso	Gestión diaria del trabajo.	Selección, evaluación, desarrollo y capacitación.

Ejemplo aplicado: Profesigrama vs Descripción de Puesto

Puesto: Gerente de Recursos Humanos

1. Descripción de Puesto

Objetivo del puesto:

Gestionar y supervisar todos los procesos relacionados con los recursos humanos, asegurando la atracción, desarrollo y retención del talento en la empresa.

Responsabilidades principales:

- Reclutamiento y selección de personal.
- Evaluación del desempeño.
- Desarrollo organizacional y capacitación.
- Bienestar laboral y clima organizacional.
- Cumplimiento normativo.
- Administración de nómina y beneficios.
- Relaciones laborales y sindicales.

Requisitos:

- Licenciatura en Psicología, Administración o afines.
- Mínimo 5 años de experiencia en roles similares.
- Conocimientos en legislación laboral, herramientas de RRHH.

2. Profesiograma

Objetivo del puesto:

Asegurar una gestión efectiva del capital humano, alineando los procesos de talento con los objetivos estratégicos de la organización.

Competencias clave:

- Técnicas:** Gestión de RRHH, software especializado (SAP, Workday), legislación laboral.
- Interpersonales:** Comunicación efectiva, liderazgo, resolución de conflictos, empatía.
- Emocionales:** Resiliencia, gestión del estrés, toma de decisiones bajo presión.

Conocimientos requeridos:

- Psicología organizacional.
- Diseño de programas de capacitación y evaluación del desempeño.
- Negociación colectiva y manejo de relaciones laborales.

Condiciones del entorno:

- Trabajo en oficina corporativa, con posibilidad de reuniones externas.
- Interacción constante con directivos y líderes de área.
- Trabajo bajo presión y necesidad de respuesta ágil ante crisis de personal.

Características personales:

- Proactividad y pensamiento estratégico.
- Ética profesional y confidencialidad.
- Capacidad analítica y orientación a resultados.

Proceso de selección recomendado:

- Entrevistas estructuradas por competencias.
- Evaluaciones psicométricas (liderazgo, inteligencia emocional).
- Pruebas técnicas (casos sobre legislación laboral, manejo de conflictos).

El profesiograma no solo describe un puesto: **define el estándar de excelencia que debe buscarse en cada contratación, promoción o programa de desarrollo.** Al implementarlo como una herramienta habitual en la gestión de recursos humanos, las organizaciones pueden tomar decisiones más alineadas con su estrategia, mejorar la eficiencia de sus equipos y potenciar el talento humano con una visión más clara y estructurada.

En un entorno empresarial competitivo, tener claridad sobre qué se hace en un puesto es útil, pero entender qué se necesita para hacerlo bien es fundamental. Ahí es donde el profesiograma marca la diferencia.

EN PÚRPURA

Mayo 2025

NÚMERO 5

*Boletín de la Unidad de Igualdad
Sustantiva de la Secretaría de
Desarrollo Económico y Trabajo*



Derecho para todas y todos

Brecha Salarial

La brecha salarial de género constituye una de las manifestaciones más persistentes de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Este fenómeno se refiere a la diferencia porcentual entre las remuneraciones percibidas por ambos sexos, usualmente expresada en función del salario promedio de los hombres. Si bien la presencia de mujeres en el mercado laboral ha aumentado notablemente en las últimas décadas, las diferencias salariales persisten debido a una combinación de factores económicos, sociales y culturales que requieren una intervención decidida del Estado y los sectores productivos.

Principales causas de la brecha salarial de género

Trabajo a tiempo parcial:

Las mujeres participan en mayor proporción en empleos de jornada reducida debido a responsabilidades de cuidado, lo que restringe su acceso a mejores salarios y oportunidades de desarrollo.

Penalización por maternidad:

La maternidad es percibida como una desventaja laboral, generando obstáculos para la promoción y condiciones laborales menos favorables.

Falta de transparencia salarial:

La ausencia de auditorías internas impide identificar y corregir brechas salariales estructurales dentro de las organizaciones.



Segregación ocupacional:

Predomina la concentración de mujeres en sectores feminizados y mal remunerados, así como su baja representación en cargos de liderazgo y áreas estratégicas.

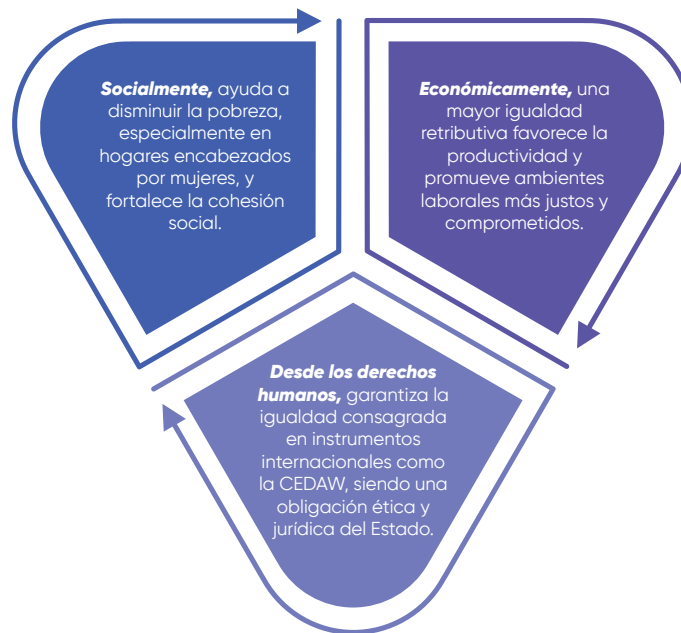
Menor poder de negociación:

Las mujeres tienden a negociar menos sus salarios y a aceptar las condiciones iniciales ofrecidas, lo que perpetúa la desigualdad retributiva.

¿Por qué se debe combatir la brecha salarial?

Eliminar la brecha salarial no solo responde a un principio de equidad, sino que también es fundamental desde los enfoques económico, social y de derechos humanos. Su existencia perpetúa la desigualdad de género, restringe la autonomía económica de las mujeres y genera efectos negativos a largo plazo.

Impacto en la sociedad



La brecha salarial de género no responde únicamente a decisiones individuales, sino a estructuras discriminatorias profundamente arraigadas. Su erradicación exige un enfoque multidimensional que incluya políticas públicas efectivas, cambios culturales, transparencia salarial y corresponsabilidad en el trabajo de cuidados. La igualdad salarial no solo es un imperativo ético y legal, sino también una condición necesaria para el desarrollo sostenible e inclusivo.



Invertir en Puebla

investin.puebla.gob.mx



Inversionistas internacionales y nacionales.



Ventajas comparativas y competitivas que ofrece el territorio poblano.



Información de interés para los inversionistas.



Libre y gratuito.



PUEBLA
Gobierno del Estado
2024 - 2030

Económico y Trabajo
Secretaría de Desarrollo Económico y Trabajo



PUEBLA

Pensar Grande
en

Sector LAB

1^{de} Mayo

Día del Trabajo



Organización Internacional del Trabajo. (1957). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

Organización Internacional del Trabajo. (1999). Memoria del Director General: Trabajo decente. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). La brecha salarial de género: hechos, causas y políticas.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

ONU Mujeres. (2021). Igualdad salarial para un trabajo de igual valor.

CEPAL. (2020). Autonomía económica de las mujeres en tiempos de pandemia.

Gobierno de México. (2025). Presidenta Claudia Sheinbaum presenta el Plan México que contempla un portafolio de inversiones de 277 mmdp.

<https://www.gob.mx/presidencia>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024).

Comercio exterior de México. <https://www.inegi.org.mx>

Prebisch, R. (1950). El desarrollo económico de la América Latina y algunos de sus principales problemas. CEPAL.



Sector Lab

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

www.st.puebla.gob.mx

Línea directa: (222) 246 44 57

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