



Secretaría
de Trabajo


**Sector
LAB**



Noviembre

CONTENIDO

¿Sabías qué?
Ley Silla

01

Programa de Autogestión
en Seguridad y Salud en
el Trabajo

02

El impacto de un ambiente
laboral tóxico: Más allá de
las emociones

03

“Redes sociales como plataforma
de emprendimiento y cohesión
social en las NENIS”

07

Tabajos del Futuro:
Ingeniería en Topografía

08

En púrpura: Reforma para
homologar salarios entre Hombres
y Mujeres

09

Publicidad

12

Bibliografía

13



Secretaría
de Trabajo

“La Ley Silla” Adiós a jornadas de ocho horas de pie.

¿Sabías qué?

La iniciativa, originada en el Senado el 20 de febrero de 2024, busca combatir el acoso y la discriminación laboral, ya que las largas jornadas de pie pueden causar problemas de salud como fatiga, dolores musculares y trastornos venosos.

Aunque no hay estadísticas precisas, se reconoce que estas condiciones afectan seriamente a la salud y la productividad de los trabajadores, generando repercusiones económicas y sociales significativas.



El 2 de octubre de 2024, la Cámara de Diputados aprobó la “Ley Silla”, que modifica la Ley Federal del Trabajo para garantizar el derecho al descanso durante la jornada laboral.

Esta ley obliga a los empleadores a proporcionar asientos o sillas con respaldo a los trabajadores en sectores de servicios y comercio, permitiendo así descansos periódicos. Los asientos deben ubicarse en lugares específicos según la naturaleza del trabajo.

Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) es una iniciativa clave para mejorar la seguridad y salud laboral, promoviendo una gestión proactiva y autónoma de los riesgos. A diferencia de los enfoques reactivos, el PASST se basa en la prevención y el autocontrol dentro de las organizaciones.

Componentes Principales

- Evaluación de Riesgos: Identificación y análisis de riesgos en el entorno laboral.
- Desarrollo de Políticas: Creación de directrices y procedimientos específicos.
- Capacitación y Formación: Entrenamiento continuo en prácticas seguras y procedimientos de emergencia.
- Monitoreo y Control: Seguimiento y auditorías para asegurar el cumplimiento de las políticas.
- Participación de los Trabajadores: Inclusión de los empleados en la gestión de la seguridad.
- Mejora Continua: Evaluación y ajuste periódico del programa.

Beneficios

- Reducción de Accidentes: Minimiza incidentes y enfermedades laborales.
- Incremento en la Productividad: Mejora la satisfacción y eficiencia de los empleados.
- Cumplimiento Legal: Asegura la conformidad con normativas de seguridad.
- Mejora en la Moral y Retención: Fomenta un entorno positivo y retiene talento.
- Reducción de Costos: Disminuye gastos en atención médica e indemnizaciones.

El Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo no solo es una obligación legal para muchas empresas, sino una estrategia inteligente para garantizar un ambiente laboral seguro y productivo. Al adoptar un enfoque proactivo y participativo, las organizaciones no solo cumplen con sus responsabilidades legales, sino que también promueven el bienestar de sus empleados y mejoran su desempeño general. La implementación efectiva del PASST es un paso crucial hacia un futuro laboral más seguro y saludable."

El impacto de un ambiente laboral tóxico: Más allá de las emociones

Por: Lyz Escalante

Cuando hablamos de un ambiente laboral tóxico, es común pensar en conflictos interpersonales, jefes autoritarios o falta de comunicación. Sin embargo, lo que muchas veces se pasa por alto es el efecto fisiológico profundo que este tipo de ambientes tiene en el cuerpo de los colaboradores. No se trata solo de temas emocionales; la toxicidad del entorno laboral se refleja en el organismo a través de un estrés constante, que activa una cascada de respuestas hormonales dañinas. Los colaboradores no solo están emocionalmente agotados, sino que literalmente están enfermos.

El estrés y la respuesta del cuerpo

El cuerpo humano, ante situaciones de estrés, activa un mecanismo de supervivencia conocido como la respuesta de "lucha o huida". En condiciones normales, esta respuesta es beneficiosa para manejar situaciones puntuales de peligro. Sin embargo, cuando el estrés se convierte en una constante en el lugar de trabajo, el cuerpo se ve expuesto de manera prolongada a niveles elevados de hormonas como el cortisol y la adrenalina.

Estas hormonas, esenciales en situaciones de emergencia, son altamente tóxicas cuando permanecen elevadas en el organismo por largos periodos. El cortisol, conocido como la hormona del estrés, afecta negativamente varios sistemas del cuerpo, desde el sistema inmunológico hasta el cardiovascular, debilitando al organismo y abriendo la puerta a enfermedades crónicas.

Estudios científicos han demostrado que los niveles altos y sostenidos de cortisol y adrenalina no solo provocan agotamiento mental, sino que también desencadenan una serie de problemas de salud física. Entre los efectos más comunes del estrés crónico en el cuerpo se incluyen:



Las enfermedades crónico-degenerativas y el estrés

El efecto acumulativo de trabajar en un ambiente laboral tóxico no solo se traduce en enfermedades agudas, sino que también contribuye al desarrollo de condiciones crónicas y degenerativas como la diabetes, la hipertensión y ciertos tipos de cáncer. Esto se debe a que el estrés continuo genera un desgaste en los mecanismos naturales del cuerpo para mantener su equilibrio, lo que termina por deteriorar funciones vitales.

Uno de los puntos clave es la inflamación crónica que causa el estrés. Cuando los niveles de cortisol se mantienen altos, el cuerpo entra en un estado inflamatorio, que a largo plazo favorece la aparición de enfermedades degenerativas. La Organización Mundial de la Salud, considera que En 2019, una de cada ocho personas en el mundo (lo que equivale a 970 millones de personas) padecían un trastorno mental. Los más comunes son la ansiedad y los trastornos depresivos

El estrés y la respuesta del cuerpo

La evidencia es clara: los ambientes laborales tóxicos no solo afectan el estado emocional de los trabajadores, sino que también los enferman físicamente. Es urgente que las organizaciones tomen medidas para mitigar estos riesgos. No se trata únicamente de implementar programas de bienestar, sino de generar una cultura organizacional basada en el respeto, la comunicación abierta y la salud integral.

Un ambiente laboral saludable no solo mejora el bienestar emocional de los colaboradores, sino que reduce los niveles de estrés, optimiza la productividad y, en última instancia, previene que el estrés crónico se convierta en un problema de salud pública. Las empresas tienen la responsabilidad de cuidar de sus empleados, no solo en términos de sus capacidades productivas, sino también de su salud física y mental. Reconocer los efectos biológicos de un ambiente laboral tóxico es el primer paso para generar cambios que promuevan un entorno de trabajo verdaderamente saludable y sostenible.

Cuando hablamos de un ambiente laboral tóxico, no se trata simplemente de una metáfora para referirnos a conflictos o tensiones interpersonales; es una realidad tangible que afecta tanto la salud emocional como la física de los colaboradores. Un entorno laboral nocivo puede transformar las dinámicas cotidianas de trabajo en un ciclo de agotamiento, estrés y, eventualmente, enfermedad. Lo más preocupante es que esta toxicidad no solo afecta el estado anímico, sino que induce una respuesta biológica en el cuerpo, poniendo en riesgo la salud integral de quienes lo experimentan.



Estrés crónico y el daño biológico

Cuando un colaborador se enfrenta constantemente a presiones laborales excesivas, críticas no constructivas, incertidumbre o incluso maltrato, su cuerpo reacciona activando mecanismos de defensa. En condiciones normales, el estrés es una respuesta natural y útil ante situaciones de peligro, ya que prepara al cuerpo para actuar rápidamente. Sin embargo, cuando el estrés se mantiene a lo largo del tiempo, se convierte en un enemigo silencioso.

El cuerpo, bajo estrés crónico, libera grandes cantidades de hormonas como el cortisol y la adrenalina. Estas hormonas, esenciales para enfrentar amenazas inmediatas, se vuelven dañinas cuando permanecen activas durante mucho tiempo. Un exceso de cortisol, por ejemplo, afecta el sistema inmunológico, desregula el metabolismo, altera la calidad del sueño y contribuye a la inflamación crónica. La constante exposición a estos niveles hormonales tóxicos puede llevar al desarrollo de enfermedades crónico-degenerativas como diabetes, hipertensión y enfermedades cardíacas.

Seguridad psicológica: Un elemento clave

Uno de los aspectos más críticos en la toxicidad laboral es la seguridad psicológica, un concepto introducido por la psicóloga organizacional Amy Edmondson. La seguridad psicológica se refiere al entorno en el cual los colaboradores sienten que pueden expresarse libremente, hacer preguntas o cometer errores sin temor a represalias. Es un entorno donde se fomenta el aprendizaje y la innovación, y donde los individuos se sienten valorados por sus contribuciones.

Sin embargo, en los ambientes laborales tóxicos, esta seguridad desaparece. Los empleados comienzan a operar bajo la vulnerabilidad psicológica, temiendo que cualquier error o comentario pueda ser utilizado en su contra. Este estado de vulnerabilidad no solo aumenta el estrés, sino que inhibe la creatividad, la comunicación abierta y la confianza dentro del equipo. Los colaboradores dejan de arriesgarse, evitando cualquier situación que pueda exponerlos a críticas o sanciones, lo que lleva a una pérdida significativa de productividad y bienestar.

¿Cómo afecta la vulnerabilidad psicológica?

Cuando un trabajador se encuentra en un estado de vulnerabilidad psicológica, sus niveles de ansiedad aumentan. Esta ansiedad, combinada con la exposición prolongada al estrés, genera un entorno mental y físico inestable. La vulnerabilidad psicológica no solo afecta la motivación y el rendimiento en el trabajo, sino que contribuye al desarrollo de trastornos emocionales como la ansiedad y la depresión.

Además, la falta de seguridad psicológica promueve el miedo al fracaso, lo que se traduce en una reducción del pensamiento crítico y creativo. Los colaboradores evitan compartir ideas nuevas o buscar soluciones innovadoras por miedo a las críticas. Esto afecta directamente la cultura de la empresa, convirtiéndola en un espacio donde predomina la desconfianza, la falta de comunicación efectiva y un rendimiento deficiente.

El Círculo vicioso de la toxicidad

La toxicidad laboral crea un círculo vicioso. A medida que los empleados experimentan vulnerabilidad psicológica, sus niveles de estrés y ansiedad aumentan, lo que conduce a problemas de salud física y mental. Con el tiempo, esto se traduce en un mayor ausentismo laboral, menor productividad y, en algunos casos, renunciadas.

Este deterioro en la salud de los colaboradores también afecta a la organización en términos de costos de salud, pérdida de talento y, en última instancia, en una disminución de la competitividad. En esencia, el impacto de un ambiente laboral tóxico no solo se refleja en los individuos, sino también en el rendimiento y sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

Promoviendo la salud integral en el trabajo

Frente a este escenario, es imperativo que las organizaciones tomen un rol activo en la creación de ambientes laborales saludables, donde la seguridad psicológica sea una prioridad. Algunas estrategias clave incluyen:

-  **01 Fomentar la comunicación abierta:**
Crear canales efectivos donde los colaboradores puedan expresar sus ideas y preocupaciones sin temor a represalias.
-  **02 Capacitación en liderazgo empático:**
Los líderes juegan un papel crucial en la creación o disolución de la toxicidad. Capacitar a los líderes en habilidades de comunicación, empatía y resolución de conflictos puede transformar la dinámica laboral.
-  **03 Implementar programas de bienestar integral:**
Más allá de iniciativas superficiales, es importante que las empresas promuevan el bienestar físico y mental de sus empleados, incluyendo apoyo psicológico y programas de manejo del estrés.
-  **04 Políticas de cero tolerancia a la toxicidad:**
Las empresas deben establecer políticas claras y estrictas contra el acoso, la discriminación y cualquier tipo de comportamiento que fomente la toxicidad.
-  **05 Reconocer y valorar el trabajo de los colaboradores:**
Crear una cultura organizacional donde se valore el esfuerzo, el compromiso y la innovación es clave para fortalecer la seguridad psicológica y el bienestar general.

Un ambiente laboral tóxico es mucho más que un problema emocional; es un desafío fisiológico real que pone en riesgo la salud de los colaboradores, exponiéndolos a niveles tóxicos de hormonas que pueden desencadenar enfermedades crónico-degenerativas. Además, la ausencia de seguridad psicológica en el entorno de trabajo perpetúa un estado de vulnerabilidad que impacta la productividad y el bienestar general. Las organizaciones tienen la responsabilidad de crear espacios saludables y seguros, donde los colaboradores puedan desarrollarse plenamente, tanto en lo profesional como en lo personal. Solo de esta manera podrán garantizar el éxito sostenible en un entorno cada vez más exigente y competitivo.

“Redes sociales como plataforma de emprendimiento y cohesión social en las NENIS”

La importancia de las redes sociales actualmente es cada día mayor, han desarrollado y cambiado la manera en que diferentes negocios promocionan sus servicios o productos, lo que les ha permitido implementar diferentes acciones para hacer crecer su modelo de negocio.

Durante el 2020 con la llegada del COVID-19, surgió un término popular para referirse a las mujeres emprendedoras, que a través de diferentes redes sociales ofertaban sus productos, las llamadas “NENIS”, comenzaron por vender desde comida, ropa usada, maquillaje, hasta piezas artesanales, etc, ellas pertenecen a un grupo de 5.2 millones de mujeres que son emprendedoras, por lo que sus ingresos no se encuentran fiscalizados.

Con el modelo de negocio que siguen las “nenis” les permiten trabajar desde casa, lo que les facilita ocuparse de otras responsabilidades, no requieren de rentar un establecimiento físico y al aprovechar las plataformas digitales les ayuda a alcanzar a un público mayor.

Aunque existen diferentes ventajas las “nenis” también enfrentan diferentes desafíos:

-No poder equilibrar de manera adecuada sus tiempos de trabajo, así como de sus responsabilidades del hogar, lo que reduce significativamente sus tiempos del negocio.

-Poco dinero de inversión, la informalidad en la que se encuentran obstaculiza el acceso a los recursos financieros como los créditos.

-Requieren de diferentes capacitaciones, como educación financiera o digitales.

-Los estereotipos de género continúan limitando la participación de las mujeres en la economía.

-Críticas del gobierno sobre todo por la informalidad en la que las “nenis” trabajan, como no pagar impuestos o un lugar fijo de trabajo, así como las dificultades que provocan como

Estas mujeres ya sea para animarlas a emprender o apoyar a su círculo cercano comprando sus productos, reconocer el esfuerzo de estas personas ayuda a valorar y visibilizar el emprendimiento femenino actualmente, así como la equidad de género en México.

El ayuntamiento de Puebla ofrece su apoyo para que las nenis se acerquen a las secretarías para brindarles atención y apoyo para realizar las entregas y cobros de sus diferentes productos o servicios, manteniendo sus puertas abiertas para garantizarles a las “nenis” mayor seguridad.

En Puebla un aspecto complicado para estas emprendedoras es la inestabilidad de tener un ingreso fijo, en comparación a un empleo formal, así como no tener posibilidad alguna de afiliarse a un seguro social, también la inseguridad de las calles, por los mismos clientes o incluso por los cuerpos de seguridad que se encuentran “cuidando” la ciudad.

TRABAJOS DEL FUTURO



Ingeniería en Topografía

La ingeniería topográfica es un trabajo que ha tomado importancia debido a sus capacidades de análisis y tecnológicas debido a la urbanización y crecimiento de las ciudades con el objetivo de lograr un desarrollo sostenible, considerando que un topógrafo es capaz de procesar e interpretar datos de calidad para elaborar levantamientos topográficos y estructuras, aplicando métodos que se rigen bajo normativas nacionales e internacionales.

CAMPO LABORAL

Se pueden integrar dentro del ámbito público, privado y académico, algunos ejemplos son: ingenieros de campo, analistas de datos dentro de empresas de servicios nacionales e internacionales, administradores de proyectos, docentes e investigadores dentro del nivel medio superior o superior.

Estadísticas de Salarios

Para el segundo trimestre de 2024 en México, las personas que trabajaron dentro del área (Ingenieros civiles, topógrafos y arquitectos) fue de 246,000 personas, mientras que en el Estado de Puebla se registraron 11,000 personas que trabajaron dentro del área con un 20.2% mayor respecto al primer trimestre de 2024 (9,170).

En el mismo periodo en el país se observó un salario promedio de \$8,500 MX. En Puebla se registro durante el segundo trimestre de 2024 un salario mensual de \$9,270 MX.

OFERTA EDUCATIVA

La oferta educativa en la ingeniería topográfica abarca una serie de programas académicos y cursos diseñados para estudiar y comprender la integración y administración en los contextos nacionales conforme a las necesidades de la sociedad y desarrollo sustentable.

MÉXICO

- Universidad Veracruzana (UV)
- Instituto Politécnico Nacional (IPN)
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)
- Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG)
- Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro)

RESTO DEL MUNDO

- Berkeley University
- The University of the Texas at Austin
- Universidad Politécnica de Cataluña
- Universidad Nacional de Colombia
- Technischen Universität Darmstadt

ESPECIALIDADES

- Geomática
- Ordenamiento y planificación territorial
- Proyecto y control geométrico de infraestructura
- Información espacial

EN PÚRPURA

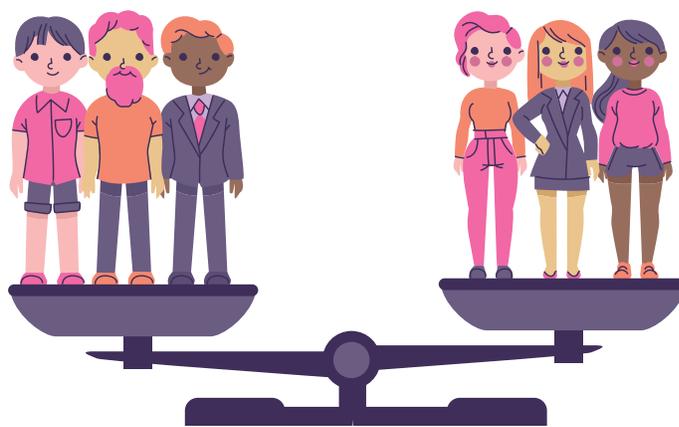
Boletín de la Unidad de Igualdad
Sustantiva de la Secretaría de trabajo



Derecho para todas y todos

***Reforma para Homologar Salarios
entre Hombres y Mujeres***

El Senado aprobó por unanimidad una reforma a la Ley Federal del Trabajo, con el fin de promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres en el deporte profesional. El cambio exige que los clubes deportivos tengan un salario básico igual para los deportistas, independientemente de su género.



En el artículo 2° transitorio del proyecto, se plantea que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y el Sistema Nacional de Cultura Física y Deporte, en un plazo de 180 días a partir de la publicación del Decreto, formulará y publicará la política salarial y establecerá el salario base.

¿Qué busca esta reforma?

- 1 Igualdad Salarial:**
La reforma establece que los clubes deportivos deben ofrecer un salario base, igual para todos los deportistas, sin importar su género.
- 2 Protección Social:**
Obliga a los empleadores a inscribir a los deportistas en la seguridad social y realizar aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda.
- 3 Reconocimiento profesional:**
Define claramente quiénes son considerados deportistas profesionales y no profesionales, asegurando que aquellos que se dedican de manera habitual y remunerada a la práctica deportiva tengan los mismos derechos laborales.

La reforma es importante por varias razones:

- Fomento de la Igualdad de Género: Promueve la igualdad de género en el ámbito deportivo, lo que puede inspirar a más mujeres a participar en deportes y a seguir carreras deportivas.
- Justicia y Equidad: Refuerza los principios de justicia y equidad en el deporte, asegurando que todos los deportistas sean tratados de manera justa y equitativa; Estas medidas no solo benefician a los deportistas, sino que también contribuyen a una sociedad más justa e igualitaria.

Salario base

Una vez promulgada la reforma la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en un plazo que no exceda los 180 días naturales, fijará el salario base de los profesionales del deporte mediante un diálogo social en el que participarán las federaciones y agrupaciones involucradas.

Se aplicará de forma igualitaria sin importar las diferencias por origen étnico, nacional, género, sexo, edad, diversidad de capacidades, condición social, de salud, religión, postura política, estado civil o cualquiera que atente contra la dignidad humana, anule o menoscabe los derechos y libertades de los profesionistas.

En conclusión, la reforma aprobada por el Senado es un avance significativo hacia la igualdad de género en el ámbito deportivo, al establecer un salario base igualitario para todos los deportistas, independientemente de su género. Además de promover la igualdad salarial, la reforma garantiza la protección social y el reconocimiento profesional de los deportistas, asegurando que quienes se dedican de manera habitual y remunerada a la práctica deportiva disfruten de los mismos derechos laborales. Estas medidas no solo fomentan la justicia y equidad en el deporte, sino que también contribuyen a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, al eliminar cualquier forma de discriminación basada en género, origen étnico, edad y otras condiciones que atenten contra la dignidad humana.

PUEBLA
Un gobierno *presente*

Secretaría de Trabajo

FERIA NACIONAL DE EMPLEO
2024
para la **INCLUSIÓN LABORAL**

EDIFICIO DEL SOL DE PUEBLA
CALLE 3 ORIENTE #201
COL. CENTRO, PUEBLA

PUEBLA | 28 DE OCTUBRE

El Sol de Puebla
Abriendo Espacios

SNE



SALUD
CASA POR CASA

¿Eres médico, enfermera o profesional de la salud?

Te invitamos a formar parte de nuestra plantilla laboral

Consulta los módulos de Bienestar donde se recibirán las solicitudes de contratación

Feria de empleo

18 de Noviembre

**Día Mundial para prevenir
la explotación, los abusos y
la violencia sexual contra
los niños y promover la
sanación**



Bibliografía

Ingenieros Civiles, Topógrafos y Arquitectos: Salarios, diversidad, industrias e informalidad laboral | Data México. (s. f.). Data México. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/ingenieros-civiles-topografos-y-arquitectos?employSelector1=salaryOption>

Programa Académico / Ingeniería Topográfica y Fotogramétrica. (s. f.). INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL. Recuperado 15 de octubre de 2024, de <https://www.ipn.mx/oferta-educativa/educacion-superior/ver-carrera.html?lg=es&id=27>

De Ingeniería Civil, F. (s. f.). Facultad de Ingeniería Civil - ¿Que es la topografía? Facultad de Ingeniería Civil. <https://portal.ucol.mx/fic/topo05.htm>

Instituto del Deporte de la Ciudad de México. (2024, marzo 5). Aprueba senado igualdad salarial para deportistas. <https://indeporte.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/aprueba-senado-igualdad-salarial-para-deportistas>

Senado de la República. (2024, marzo 5). Senado aprueba reformas para garantizar, con perspectiva de género, derechos laborales de deportistas profesionales. <https://comunicacion.senado.gob.mx/informacion/comunicados/8367-senado-aprueba-reformas-para-garantizar-con-perspectiva-de-genero-derechos-lab-ales-de-deportistas-profesionales>

Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. (s/f). Gob.mx Recuperado el 12 de agosto de 2024, de <https://autogestionsst.stps.gob.mx/Proyecto/Publico/Default.aspx>

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.