



Sector LAB



Julio

"Impulsar y promover el Autoempleo para alcanzar un desarrollo económico pleno"



Secretaría
de Trabajo



Gobierno
de Puebla

Un gobierno **presente**

01

Efeméride del mes

¿Conoces el oficio
de la elaboración de
Talavera?

02

04

Participación de las
Mujeres en la
Economía en México

Publicidad
Movilidad Interna/Externa

06

06

Región del mes
Chignahuapan

Región del mes
Teziutlán

07

09

Conoce acerca de los
Programas Sectoriales

Trabajo Doméstico
no remunerado

10

12

Tipode contratos
Laborales en México

Temas Importantes que debes
conocer en tu Contrato Laboral

13

14

Trabajo del Futuro
Desarrollador de
Software

Apartado "UNIS"
Nuevas Paternidades

15

18

Sección COTD
Empleos Enojados

Bibliografía

19

CONTENIDO



**El Día Mundial de la Población,
que pretende llamar la atención sobre
la urgencia y la importancia de las cuestiones
de población, se instauró a través del entonces Consejo
de Administración del Programa de las Naciones Unidas para el
Desarrollo en 1989.**

**En la resolución
45/216 de diciembre de 1990,
la Asamblea General de las Naciones Unidas
decidió mantener el Día Mundial de la Población para
aumentar la conciencia sobre las cuestiones de
población, incluidas sus relaciones
con el medio ambiente y
el desarrollo.**

11 de Julio

**Día Mundial Contra
el Trabajo Infantil**

¿Conoces el Oficio de elaboración de Talavera?

La historia de la elaboración de la talavera se remonta a la época de la colonización española en México. El término "talavera" proviene de la ciudad española de Talavera de la Reina, conocida por su cerámica vidriada. Durante el siglo XVI, los alfareros españoles llegaron a la ciudad de Puebla, para así transmitir sus conocimientos y técnicas en la producción de cerámica. Al lograr una combinación con la experiencia española en el ramo de la alfarería y la influencia de las culturas indígenas mexicanas dio origen a la talavera poblana. Los alfareros locales comenzaron a utilizar técnicas europeas de cerámica vidriada y a fusionarlas con diseños y motivos prehispánicos, creando una nueva forma de arte cerámico.

La producción de la talavera se convirtió en una importante actividad económica en Puebla y sus alrededores. Se establecieron talleres y se desarrolló un sistema de producción en el que cada artesano tenía una tarea específica dentro del proceso. Algunos se dedicaban al modelado de las piezas, otros al esmaltado y decoración, y finalmente, se contaba con especialistas en la cocción de las piezas. Durante los siglos XVII y XVIII, la talavera poblana alcanzó su máximo esplendor. La calidad de las piezas y los diseños elaborados atrajeron la atención de la nobleza y la iglesia, convirtiéndose en un símbolo de estatus y lujo. La talavera poblana se exportaba a diversas regiones de América y Europa, lo que contribuyó a su reconocimiento internacional.



"Talavera"

Sin embargo, a lo largo de los años, la producción de la talavera enfrentó diferentes desafíos. En el siglo XIX, durante la guerra de Independencia de México y la ocupación francesa, muchos talleres fueron destruidos y la tradición de la talavera estuvo en peligro de desaparecer.

Afortunadamente, a mediados del siglo XX, hubo un renacimiento de la talavera poblana. Se realizaron esfuerzos para rescatar las técnicas tradicionales, se promovió su valor cultural y se establecieron regulaciones para proteger la autenticidad de las piezas de talavera. En 1997, la talavera poblana fue reconocida como Patrimonio Cultural de la Humanidad por la UNESCO y se ha convertido en un símbolo representativo de la cultura mexicana.

Es importante mencionar que el término "talavera" está protegido legalmente en México, y solo las piezas producidas en la región de Puebla y en algunos municipios cercanos pueden ser llamadas "Talavera de Puebla". Esto garantiza la autenticidad y preserva la calidad de esta forma de arte tradicional.

Conoces a ...

Javier
Martínez Pérez

Un talentoso artesano originario del Estado de Puebla que desde hace 2 años y medio se dedica a la elaboración de talavera, empezó a laborar en el oficio como pintor en una empresa en el año de 1991, ahí le enseñaron a pintar y posteriormente fue conociendo el proceso y la elaboración de las piezas hasta especializarse. Actualmente le gusta mucho el tema de la pintar estas artesanías, decidió dedicarse a este oficio debido a que se quedó sin trabajo durante la pandemia en 2021 y los únicos conocimientos con los que contaba eran los de la talavera.

A continuación, se mencionarán brevemente los pasos básicos para crear una pieza de talavera:

Preparación del barro: Seleccionar y mezclar cuidadosamente los materiales básicos, como arcilla y otros minerales, para obtener una pasta de barro homogénea.

Modelado: Dar forma a la pasta de barro en la forma deseada utilizando técnicas como el torno de alfarero o el moldeado manual. Esta etapa inicial es crucial para establecer el diseño y la estructura de la pieza.

Secado: Dejar secar la pieza modelada al aire libre durante varios días. Este proceso es necesario para eliminar la humedad y fortalecer la estructura del objeto.

Cocción: Cocer la pieza en un horno a altas temperaturas para endurecerla.

Esmaltado: Aplicar el esmalte cerámico a la pieza. El esmalte es una sustancia vidriada que, después de cocerse, proporciona la característica superficie brillante y colorida de la talavera.

Decoración: Pintar a mano los motivos decorativos característicos de la talavera sobre el esmalte.



Cocción final: Hornear la pieza esmaltada y decorada a alta temperatura para fusionar el esmalte y fijar los colores. Esta etapa es esencial para obtener una pieza durable y resistente.

El proceso requiere de un alto nivel de destreza y paciencia. Además, es necesario contar con los conocimientos y técnicas tradicionales transmitidas de generación en generación para lograr la autenticidad y calidad.

Javier por último dice que: **“todos tenemos la capacidad de crear diferentes cosas si nos dedicamos a ello, no hay límites para poder hacer algo, en este caso la talavera le ha brindado la oportunidad de desarrollarse y crear cosas que en algún momento quizás no pensaba hacerlas, pero en estos momentos se siente satisfecho por ver su trabajo su trabajo en este tipo de piezas y cuando la gente le dice que las piezas están muy bonitas significa que ha hecho un buen trabajo”**.

Participación de las Mujeres en la Economía de México

La participación de las mujeres en la economía de México ha experimentado cambios significativos en las últimas décadas. Aunque aún persisten desafíos y brechas de género, se han logrado avances importantes. A continuación, te proporciono un resumen sobre la participación de las mujeres en la economía de México:

1 Fuerza laboral: El porcentaje de mujeres que forman parte de la fuerza laboral ha aumentado de manera notable en los últimos años. Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, en 2020 la tasa de participación económica de las mujeres en México era del 47.8%, lo que significa que casi la mitad de las mujeres en edad de trabajar estaban activas laboralmente.

2 Sectores económicos: Las mujeres mexicanas están presentes en diversos sectores económicos, incluyendo servicios, comercio, manufactura, educación, salud y turismo. Sin embargo, todavía existen brechas de género en el acceso a ciertos sectores y ocupaciones de mayor remuneración y responsabilidad.

3 Emprendimiento: El emprendimiento femenino ha ido en aumento en México. Muchas mujeres han iniciado sus propios negocios y empresas, contribuyendo al crecimiento económico y generación de empleo. Sin embargo, enfrentan desafíos adicionales en comparación con los hombres, como el acceso a financiamiento y recursos.

4 Brecha salarial: A pesar de los avances, persiste una brecha salarial de género en México. Según datos de la ENOE en 2021, las mujeres ganaban en promedio un 16.7% menos que los hombres en ocupaciones similares.

5 Cuidado no remunerado: Las mujeres mexicanas enfrentan una carga desproporcionada de trabajo no remunerado, como el cuidado de niños, personas mayores y tareas domésticas. Esta responsabilidad adicional puede limitar su participación plena en la economía y dificultar su acceso a oportunidades laborales.

6 Políticas y programas: se ha implementado políticas y programas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Se han establecido leyes y regulaciones para prevenir la discriminación de género y fomentar la igualdad salarial. También se han implementado programas de capacitación y apoyo para el emprendimiento femenino.

Participación de las Mujeres en la Economía de México

Es importante destacar que, a pesar de los avances, aún existen desafíos importantes para lograr una plena participación de las mujeres en la economía de México. Estos desafíos incluyen la eliminación de barreras estructurales y culturales, la promoción de la igualdad salarial, el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y empresarial, y la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares. El impulso de políticas y programas efectivos, así como un cambio de mentalidad y estereotipos de género, son fundamentales para avanzar hacia la igualdad económica de género en el país.

Por lo tanto, es necesario seguir promoviendo la igualdad de oportunidades, eliminar las barreras de género y garantizar el respeto de los derechos laborales de las mujeres.





¿Te gustaría trabajar en el extranjero?

Postúlate y regístrate

Ingresa al Portal de www.empleo.gob.mx/trabaja-en-el-extranjero

LUGAR DE TRABAJO: Tapalpa, Jalisco, México.

DURACIÓN DEL CONTRATO: 6 meses

TIPO DE CONTRATO: Indistinto

EXPERIENCIA: No necesaria, gusto por actividades en cosecha de campo.

PRESTACIONES:

- Prestaciones de ley
- Fondo de ahorro
- Transporte gratis del estado de Puebla a Jalisco y al término
- Vivienda digna compartida con los servicios incluidos.
- Prestaciones de Ley: INFONAVIT, Fondo de Retiro y Seguro de Vida
- Oportunidad de crecimiento laboral dentro de la empresa.
- Pago a destajo, productividad y tareas.
- Alimentos en comedor, cubiertos por el empleador y trabajador.

GANA DESDE \$1,750.00 MX POR SEMANA MÁS BONOS

INFORMACIÓN

FECHA DE SALIDA: 18 JULIO 2023

MATEO Reclutador BERRYMEX

341 139 0317 / 33 3807 2412

DOCUMENTOS PARA CONTRATO: (copias)

- Credencial de elector
- Acta de nacimiento
- Comprobante de domicilio
- CURP Impreso
- Número de Seguro Social (Opcional)
- RFC (Opcional)



INFORMACIÓN

- **Oficinas Centrales:** Calle...
- Barrio El Alto, Puebla, P...
- **Tel.** 222 232 5547, 22...
- **Solo WhatsApp**
- **Correo:** p...



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



SNE

SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO PUEBLA

[f](https://www.facebook.com/empleo.gob.mx) [i](https://www.instagram.com/empleo.gob.mx) [y](https://www.youtube.com/empleo.gob.mx) [empleo.gob.mx](https://www.empleo.gob.mx)

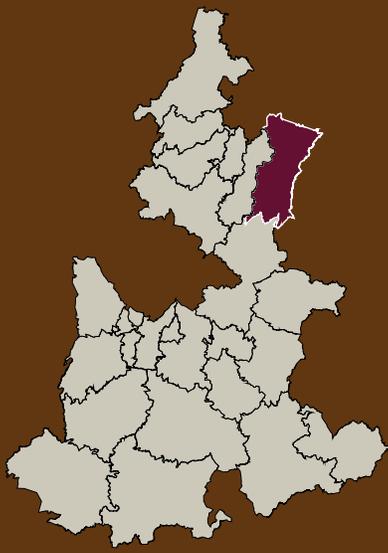
Si deseas conocer más del apartado de Movilidad Laboral, te invitamos a consultar el siguiente enlace:



La Secretaría de Trabajo y el Servicio Nacional de Empleo de Puebla, te invita a que conozcas el apartado de Movilidad Laboral en donde diversas empresas ofertan sus vacantes a los buscadores de empleo. Ofreciendo con ello, la posibilidad de incorporarse a un empleo Formal y Digno



Región del Mes Chignahuapan

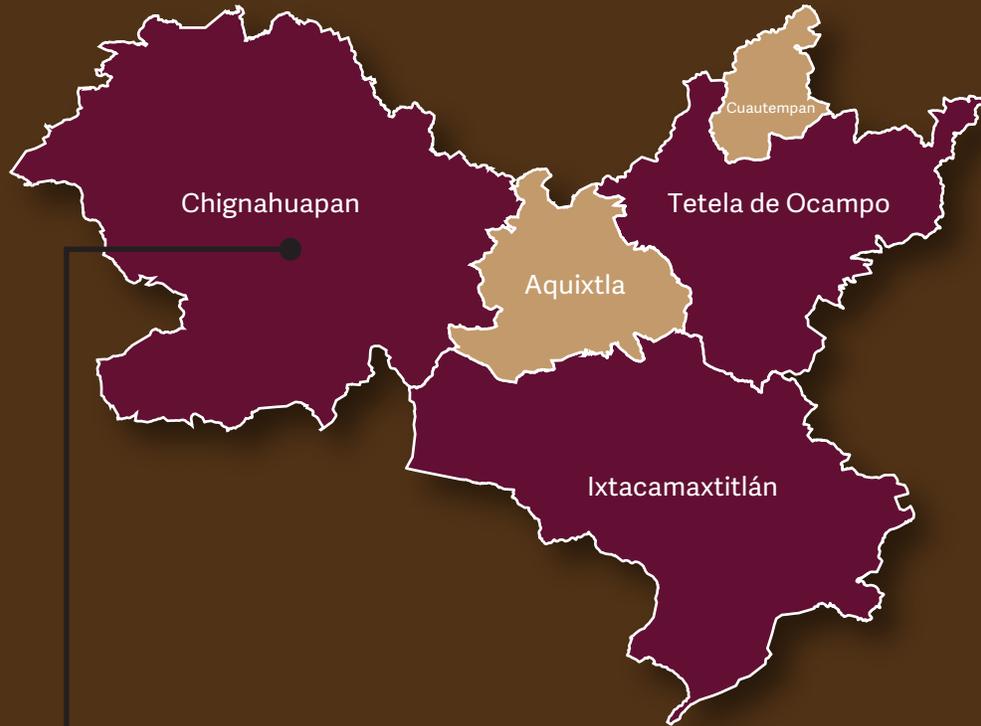


Cascadas de Tuliman, Chignahuapan

Población Total

137,857

personas



Chignahuapan

Municipio con
Un Grado de Marginación

Medio

Extensión territorial
1,864.74km²

Indicadores Sociodemográficos

0-11 años	12-17 años	18-29 años	30-59 años	60 + años	No especificado
32,383	16,117	25,370	47,257	16,702	28

La región número 7 del Estado de Puebla, se conforma por **5 municipios**; y está encabezada por el municipio que lleva su nombre.

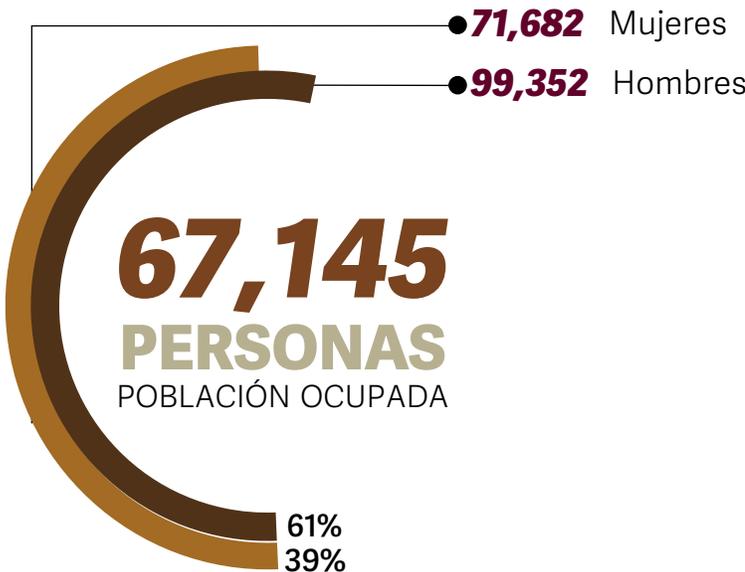
24 Sociedades Cooperativas

Remesas 2022 **8.8**
(Millones de dólares)

39,478 Niños y niñas nacidos vivos

Lengua Indígena Predominante

Náhuatl



FUENTE: INEGI, Censo de Población y Vivienda 2020.

Conoce acerca de los Programa Sectoriales

Los Programas Sectoriales forman parte de los documentos derivados del Plan Estatal de Desarrollo. Son aquellos que buscan cumplir fines comunes para atender sectores de la Administración Pública, están integrados por Dependencias y entidades que pertenecen a un sector.

Actualmente el Gobierno de Puebla cuenta con once Programas Sectoriales.



Trabajo Doméstico

No Remunerado

El trabajo doméstico no remunerado en México se refiere a las labores realizadas dentro del hogar, como la limpieza, cocina, cuidado de niños, cuidado de personas mayores, lavado y planchado de ropa, entre otros, que no reciben una compensación económica. Este tipo de trabajo generalmente es llevado a cabo por miembros de la familia, en su mayoría mujeres, y no se considera como una actividad remunerada ni se les otorga un salario.



En México, el trabajo doméstico no remunerado ha sido objeto de debate y análisis, ya que representa una desigualdad de género importante. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2020, las mujeres dedican en promedio 43.2 horas semanales al trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres destinan únicamente 18.6 horas a la semana.

El trabajo doméstico no remunerado ha sido tradicionalmente asignado a las mujeres como parte de su rol en la sociedad, lo que ha llevado a la feminización de esta labor. A pesar de ser fundamental para el funcionamiento de los hogares y para el bienestar de las familias, este tipo de trabajo suele ser invisibilizado y no se le reconoce su valor económico y social.





Esta desigualdad en la distribución del trabajo doméstico ha generado llamados a promover una redistribución más equitativa de las tareas del hogar y a reconocer el valor de este trabajo. Se han propuesto políticas públicas y medidas para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado y promover una mayor participación de los hombres en las labores domésticas, con el objetivo de reducir la brecha de género y promover la igualdad en el ámbito familiar.

En México se han implementado diferentes iniciativas y políticas para abordar el tema del trabajo doméstico no remunerado y promover su reconocimiento. Por ejemplo, en 2019 se creó la Ley Federal del Trabajo Doméstico, que busca garantizar derechos laborales y condiciones de trabajo dignas para las personas empleadas en este sector. La ley establece el derecho a un salario mínimo, períodos de descanso, seguridad social y otras

prestaciones laborales. Además, se han impulsado campañas de concientización para visibilizar y valorar el trabajo doméstico no remunerado, promoviendo la corresponsabilidad en el hogar y fomentando la participación equitativa de hombres y mujeres en estas tareas. Sin embargo, a pesar de estos avances, todavía queda mucho por hacer para lograr una distribución justa y equitativa del trabajo doméstico y el reconocimiento de su valor en la sociedad mexicana.



Tipos de Contratos Laborales en México

El contrato laboral se estableció en la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, a partir de ese momento es una de las gestiones documentales obligatorias en todas las empresas.

Una de las cuestiones que se instauraron en la ley son los tipos de contratos laborales que se pueden celebrar en México. En este sentido, existen cinco tipos de contratos laborales:

Contrato de tiempo parcial

Este tipo de contrato se utiliza cuando el trabajador presta servicios por menos horas de las establecidas como jornada laboral completa. Las condiciones de trabajo, incluyendo salario y prestaciones, se ajustan proporcionalmente a la cantidad de horas trabajadas.

Contrato por tiempo indeterminado

Este tipo de contrato establece una relación laboral por tiempo indefinido, sin una fecha de terminación específica. Es el contrato más común y se utiliza cuando no hay una razón justificada para establecer una fecha de finalización. Ambas partes pueden terminar el contrato dando aviso previo de acuerdo con lo establecido en la ley laboral.



Contrato de capacitación inicial

El contrato de capacitación inicial se utiliza cuando se contrata a una persona para recibir capacitación en el trabajo. Este contrato tiene una duración limitada y está diseñado para permitir que los trabajadores adquieran habilidades específicas mientras están empleados. El salario puede ser inferior al salario mínimo durante el período de capacitación.

Contrato por obra o servicio determinado

Este contrato se utiliza cuando se contrata a un trabajador para realizar una tarea o un proyecto específico y limitado en el tiempo. El contrato debe indicar claramente la naturaleza de la obra o el servicio a realizar, así como su duración estimada. Una vez finalizada la obra o el servicio, el contrato llega a su fin.

Temas importantes que debes conocer en tu contrato laboral



Duración de la jornada laboral. Es necesario señalar las horas de trabajo, días de descanso y horas extras.

Salario. En este caso se debe especificar el salario diario del trabajador y las retenciones del mismo. Por otra parte, hay que detallar la forma de pago. Es decir, si este se realizará en efectivo, por transferencia bancaria, depósito bancario (nómina) o cheque.



Día y lugar de pago. Es importante que el contrato laboral también incluya la frecuencia del pago del salario. Esto es, si será semanal, quincenal o mensual. En caso de que el pago sea en efectivo, se deberá detallar dónde se efectuará. Puede ser, por ejemplo, en la empresa.



Días de descanso. El contrato también debe especificar las condiciones relativas a los días de descanso de los trabajadores.

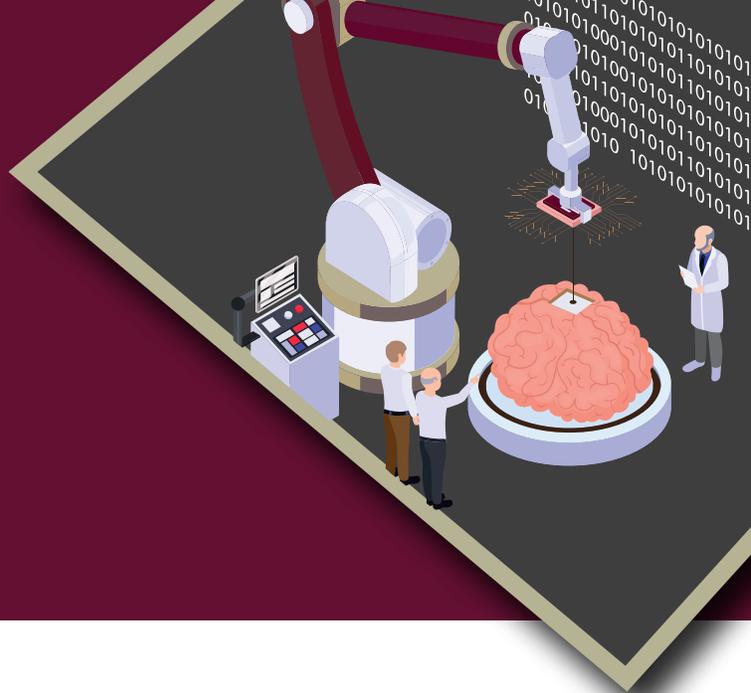


Vacaciones. Otro punto y no menos importante a considerar en la elaboración del contrato laboral son las condiciones para adquirir y tomar días de vacaciones.



TRABAJOS DEL FUTURO

Ingeniería Especializada en Desarrollador de Software



Se define a las neurociencias como “el conjunto de disciplinas cuyo objetivo de investigación es el sistema nervioso, poniendo el acento en la actividad del cerebro y su relación con nuestros comportamientos” (Gago Galvagno y Elgier, 2018, p.476).

Algunas áreas de la amplia variedad que existe:

- Neurociencia del desarrollo
- Neurociencia cognitiva
- Neurociencia molecular y celular
- Neurogenética
- Neurociencia conductual
- Neurociencia clínica
- Neurofisiología
- Neurociencia sensorial

De acuerdo con el Comité Nacional de Consejos de Especialidades Médicas, A. C., los siguientes consejos certifican a especialistas en algún área de la Neurociencia:

- Consejo Nacional de Certificación en Anestesiología, A. C.
- Consejo Mexicano de Médicos Anatomopatólogos, A.C.
- Consejo Mexicano de Comunicación, Audiología, Otoneurología y Foniatría, A.C.
- Consejo Mexicano de Cirugía Neurológica, A.C.
- Consejo Mexicano de Neurofisiología Clínica, A.C.
- Consejo Mexicano de Neurología, A.C.
- Consejo Mexicano de Otorrinolaringología y Cirugía de Cabeza y -Cuello, A.C.
- Consejo Mexicano de Radiología e Imagen, A.C.

OFERTA ACADÉMICA

- Licenciatura en Neurociencias
- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
- 8 semestres
- Semiescolarizado
- Única en América Latina y México, solo ofertada por UNAM

Estadística de Salarios

Los asistentes de investigación en neurociencia pueden ganar entre \$25,000 y \$35,000.

Los salarios iniciales de los investigadores postdoctorales oscilan entre \$ 32,000 y \$ 45,000.

Los neurocientíficos experimentados y de alto nivel ganan salarios de \$ 50,000 a \$ 60,000 o más.

JULIO 2023

NÚMERO 1

EN PÚRPURA

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



**CONOCE A TU UNIDAD DE
IGUALDAD SUSTANTIVA**

NUEVAS PATERNIDADES

Redefiniendo el rol del padre en la sociedad moderna

Redefiniendo el rol del padre en la sociedad moderna.



El término nuevas paternidades o masculinidades no es un tema nuevo, este se ha venido trabajando desde inicios de los años ochenta, por lo que las tradicionales nociones de paternidad han evolucionado y se han adaptado a medida que las expectativas culturales y sociales se transforman. Hoy en día, vemos cómo los padres desempeñan un papel mucho más activo y comprometido en la crianza y el cuidado de sus hijos. A continuación, se pretende explicar en que consisten las nuevas paternidades y cómo están redefiniendo la noción tradicional de ser padre, éstas se refieren a un cambio en la forma en que los hombres ejercen la paternidad en la sociedad actual, ya que tradicionalmente, el papel del padre se limitaba a proveer económicamente para la familia y a ser una figura de autoridad, mientras que la madre se encargaba de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos.

Rompiendo los estereotipos de género



Una de las características más destacadas de las nuevas paternidades es la ruptura de los estereotipos de género asociados a la figura paterna. Los padres modernos están desafiando la idea de que solo las madres deben ocuparse del cuidado y la crianza de los hijos. Cada vez más hombres se involucran activamente en todas las etapas del desarrollo de sus hijos, desde cambiar pañales y preparar biberones hasta asistir a las citas médicas y participar en actividades escolares. Esta mayor participación no solo beneficia a los niños, sino que también fortalece los vínculos familiares y promueve una mayor igualdad de género.

La importancia del apego y la conexión emocional



Las nuevas paternidades enfatizan la importancia del apego y la conexión emocional entre los padres y sus hijos. Los padres modernos están dedicando tiempo y esfuerzo a construir relaciones sólidas y afectuosas con sus hijos desde el momento en que nacen, reconocen que estar presente emocionalmente y brindar apoyo afectivo es esencial para el bienestar y el desarrollo saludable de las infancias. Este enfoque más consciente de la paternidad está teniendo un impacto positivo en el desarrollo emocional de los hijos y está rompiendo con la idea de que los hombres deben ser distantes o fríos en su relación con los niños.

Flexibilidad y equilibrio trabajo-vida



Las nuevas paternidades también implican un cambio en la forma en que los hombres concilian el trabajo y la vida familiar. Cada vez más padres buscan opciones laborales flexibles que les permitan pasar más tiempo con sus hijos y participar activamente en su crianza. Este cambio en las paternidades también se ha visto reflejado en la legislación y las políticas públicas en muchos países. Por ejemplo, se han implementado licencias parentales que permiten a los padres tomar tiempo libre remunerado para cuidar de sus hijos recién nacidos o adoptados. Estas medidas están permitiendo a los padres equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, y contribuyen a una distribución más equitativa de las tareas domésticas y de cuidado.

Es importante destacar que en apego a la ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Puebla, en el artículo 26 se otorga a los servidores públicos diez días hábiles de descanso con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijas e hijos o la adopción de un infante.

La importancia de los modelos paternos positivos



La presencia de modelos paternos positivos es crucial para el desarrollo de los niños. Las nuevas paternidades están fomentando la participación activa de los padres en la crianza como una forma de brindar modelos a seguir sólidos y positivos. Los padres se están convirtiendo en mentores, enseñando a sus hijos habilidades prácticas y valores importantes. Esto tiene un impacto duradero en el desarrollo de los niños, ya que promueve una autoestima saludable, la adquisición de habilidades.

Aunado a esto, es importante mencionar que a pesar que, en nuestro país el hablar de nuevas paternidades resulta aún un tema nuevo, ya que como lo indican las estadísticas presentadas por el censo de población y vivienda INEGI 2020, en México hay un promedio de 44.9 millones de hombres de 15 años y más, de ellos 21.2 millones (47%) se identificaron como padres de al menos una hija o hijo. Asimismo, el censo de población y vivienda 2020 arrojó que, del total de hombres identificados como padres, el 97% pertenece a la Población Económicamente Activa (PEA) y solo el 3% de esta población se encuentra desocupada, dentro de la cual solo el 7% se dedica a los quehaceres del hogar.

Cynthia M. Montaudon Tomas
Anna Amsler
Ingrid N. Pinto López

En diversos sectores y empresas a nivel internacional, se han desatado manifestaciones, quejas y renunciadas asociadas con un malestar generalizado de los empleados.

Los trabajadores están hoy más enojados que nunca y esto se debe a una variedad de factores.

Por una parte, se destaca el fin de la pandemia y el cambio de mentalidad sobre lo que debe ser importante ante la fragilidad de la vida. Influyen también los cambios en las formas de trabajo, el retorno a la presencialidad y la digitalización. Además, algunas personas creen que sus trabajos son inútiles o innecesarios y que no agregan valor ni a la empresa ni a su desarrollo personal o profesional. Los trabajos insatisfactorios hacen que los empleados vivan frustrados y desmoralizados, con pérdida de entusiasmo y autoestima.

Diversos estudios sugieren que los empleados se sienten personalmente atacados por sus superiores. Perciben que les están haciendo “la vida imposible”, que no se les tiene la suficiente confianza y que a la organización le importa poco su esfuerzo o sus logros.

En las organizaciones el descontento es notorio porque los conflictos escalan lo mismo que el número de quejas que se presentan. Aumentan los rumores y se percibe un ambiente de inseguridad. Todo esto hace que prevalezca un sentido de negatividad que puede variar en grado. Cuando la negatividad es fuerte, se manifiesta como ira y los empleados incluso se muestran desesperados, llegando a renunciar por impulso.

Los sentimientos negativos y el aumento del pesimismo y la tristeza conducen a dramas frecuentes en las organizaciones lo cual obstaculiza la paz y la prosperidad. El drama personal y profesional tiende a surgir de la intimidación, las luchas de poder, reacciones exageradas frente al cambio, el resentimiento hacia los demás y la confusión. Diversos

estudios agregan además el hecho de que se evita tener conversaciones difíciles, la falta de responsabilidad y compromiso, culpar a los demás, discutir cosas no negociables, estar a la defensiva y no manejar adecuadamente los sentimientos heridos. Se ha estimado que los empleados y líderes pueden pasar hasta dos horas y media diarias lidiando con el drama en el lugar de trabajo, lo que resulta en un desperdicio emocional y en infelicidad.

La infelicidad laboral da como resultado lugares de trabajo y entornos tóxicos que afectan el clima organizacional. Aparentemente nos encontramos en la era en la que la infelicidad laboral ha alcanzado niveles nunca antes vistos. Una encuesta sobre las condiciones del lugar de trabajo a nivel global realizada en 2022 reveló que el 18 % de los empleados está enojado, casi el 19 % se siente miserable, el 22 % está triste, el 41 % está preocupado y el 50 % está estresado (Collins, 2022). Otras investigaciones incluso se atreven a decir que el 81% de los empleados sienten la necesidad de fingir estar felices en el trabajo para evitar un despido o problemas con el jefe y los colaboradores (Montañez, 2020), lo que puede conducir a la depresión laboral.

La afectación en el sentir de las personas, resulta en comportamientos destructivos que pueden transformar un lugar de trabajo en un ambiente nocivo, al abandono de las normas de trabajo, la reducción de la participación en reuniones o eventos sociales, y agresividad. Por si fuera poco, los empleados enojados se muestran más felices por irse al final de la jornada que por llegar al trabajo por la mañana.

Empresas y líderes tienen frente a sí un gran reto. Necesitan aprender sobre inteligencia social e inteligencia emocional a fin de detectar cambios en el sentir del personal y atenderlos de forma oportuna antes de que un problema individual pueda afectar a toda la empresa.

21 de Julio

Día Mundial del Perro



Bibliografía

<https://www.un.org/es/observances/world-population-day/background#:~:text=El%20D%C3%ADa%20se%20celebr%C3%B3%20por,gobiernos%20y%20la%20sociedad%20civil.>

<http://oferta.unam.mx/neurociencias.html>

<https://espanol.nichd.nih.gov/salud/temas/neuro/informacion/areas>

<https://eniyimeslekler.com/es/cuanto-gana-un-neurocientifico-salarios-que-hace/>

Collins, L. (2022). Job unhappiness is at a staggering all-time high, according to Gallup <https://www.cnbc.com/2022/08/12/job-unhappiness-is-at-a-staggering-all-time-high-according-to-gallup.html>

Montañez, R. (2020). 81% Of Unhappy Employees Fake Happiness At Work—Here's How To Find Fulfillment. <https://www.forbes.com/sites/rachelmontanez/2020/03/04/81-of-unhappy-employees-fake-happiness-at-work-heres-how-to-find-fulfillment/?sh=72528b156221>

Un gobierno presente



#PorPuebla



**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.