



Mayo



Secretaría
de Trabajo



Gobierno
de Puebla

*"Hasta que el Trabajo Digno
se vuelva costumbre"*

Un gobierno presente

01

Efeméride del mes

¿Conoces el oficio
de Boleado de
zapatos?

02

04

Conoce el ICATEP

**Libertad Sindical, Nuevo Modelo
de Justicia Laboral**

05

07

Publicidad
Subprogramadas
y Convocatorias 2023

Región del mes
Zacapoxtla

08

10

Conoce los documentos derivados
del Plan Estatal de Desarrollo
2019-2024

Importancia de un Empleo de calidad

11

13

Trabajo del Futuro
Ingeniería Especializada en
Energía Eólica

COTD
Salario Emocional

15

16

Bibliografía

CONTENIDO

“El Día del Trabajo”

La conmemoración internacional del 1 de mayo como el Día del Trabajo, tiene su origen en la represión de una manifestación obrera en Chicago, Estados Unidos, ocurrida precisamente el primer día de mayo de 1886.

Las organizaciones laborales de muchos países refrendaron esa fecha como día internacional de la defensa de sus derechos y como una jornada de lucha, en la que expresaban sus demandas, entre las que destacaban, en aquel entonces, la reducción de la jornada laboral a ocho horas, la indemnización por accidentes laborales, la desaparición del trabajo infantil, la reglamentación del trabajo femenino, así como condiciones dignas y seguras de trabajo y el descanso dominical.

1º de Mayo
Conmemoración del Día
Internacional del Trabajo

¿Conoces el Oficio de Boleado de zapatos

Si existe un oficio muy tradicional y representativo en México, son los encargados de la limpieza de zapatos, considerados como una serie de servicios ambulantes que se suelen observar día con día en pueblos y ciudades de nuestro país. Tradicionalmente se les conoce como lustradores de zapatos, limpiabotas o comúnmente como “boleros”, es importante mencionar que este oficio lleva más de un siglo de antigüedad, si se pudiera resumir este oficio sería como el que le rinde culto al esplendor o brillo de calzado. Las personas que se dedican a este oficio oscilan entre los 30 y 50 años, los cuales suelen estar enfrente de oficinas, parques o lugares muy concurridos.

Ya sea en una estructura de soporte de metal que arroja una silla alta para el cliente, o una base de madera que simula un escalón, suele ser el espacio de los boleros, los boleros que tienen la suerte de poder ubicarse en un espacio privilegiado para trabajar tal como lo son las oficinas gubernamentales, diario tienen a clientes que requieren “bolear sus zapatos”, el calzado se le comienza por darle una limpiada, brillo, se separa y suele en casos de emergencia ponerles agujetas nuevas si así lo requieren.



“Bolero”

Los boleros que ya llevan mucho tiempo en la profesión. Se han ido ganando la vida en las calles mientras realizan su oficio, si remontamos a la historia podemos indicar que el oficio tuvo su auge en la Revolución Mexicana cuando la ciudad tuvo un aumento de migrantes en busca de trabajo, por lo que empezaron a surgir los “lustrabotas” para finalmente, en 1936 formar la Unión de Aseadores de Calzado del Distrito Federal, dicha organización fue reconocida oficialmente por el gobierno hace más de 70 años, y en la actualidad aún se encuentra presente.

A pesar de ser un oficio muy representativo y con contribuciones en carácter económico, social y cultural para el país, cada vez se ve menor cantidad de boleros en el país. Y se puede catalogar a diversos factores como la pandemia, la crisis económica, entre otros factores.

Conoces a ...

José Román Raúl Santos Suárez

José Román Raúl Santos Suárez se dedica desde hace 14 años al oficio de la limpieza del calzado, empezó este oficio debido a que por su edad ya no lo contratan en ninguna empresa y alguien le dijo que se pusiera a bolear zapatos. Aun así, siguió buscando trabajo pero no encontró. Por lo cual acudió a su madre para explicarle la situación y le solicitó un préstamo, finalmente su hermano fue quien se los prestó y le dijo que se los pagará cuando pudiera. Se fue directamente al centro de Puebla y compró un banco, cajón, grasa, tintas, cepillos, brochas y lo necesario para dar un servicio de calidad.

Al contar con todos los insumos, se puso manos a la obra y empezó a trabajar. Comenta que se siente muy a gusto y cómodo, debido a que ya conoce a sus clientes y poco a poco ha ido aumentando su cartera de clientes lo que conlleva a mayores ganancias. En este oficio entre más tiempo le inviertas mayor es la ganancia que tiene por día.

El inicia a las 9 de la mañana y termina aproximadamente a las 5-6 según como vaya saliendo el trabajo, labora de lunes a viernes, ha tenido la oportunidad de transmitir los conocimientos que ha adquirido



con la experiencia a otras personas, Román indica que dificultades y problemas siempre va a haber pero que sabiéndolos sobrellevar se vuelve más liviano, sin olvidar que su oficio le ha permitido conocer el carácter de cada persona.

Conoce el ICATEP

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla es un Organismo Público Descentralizado perteneciente al gobierno estatal, cuyo objetivo es impartir capacitación formal para y en el trabajo en función del aparato productivo y atendiendo las necesidades de la población.

Pretende brindar capacitaciones que favorezcan el crecimiento y desarrollo económico a través de las 17 unidades de capacitación ubicadas en puntos estratégicos a lo largo de las 32 regiones de Puebla, brindando una amplia oferta educativa.

Cuentan con certificaciones en aspectos privado, público, turístico, autotransportes y educativo. y capacitaciones en áreas como automotriz, belleza, alimentos, sastrería, instalación, primeros auxilios, administración, carpintería, hotelería y contabilidad, es importante mencionar que los cursos son diseñados e impartidos por instructores completamente certificados y de acuerdo a la norma de competencia laboral bajo un sistema que es 20% teórico y 80% práctico en instalaciones propias y equipadas, en horarios flexibles y con fechas previamente acordadas.

Al término de los cursos y capacitaciones, los aprendices obtienen un certificado con reconocimiento oficial de la SEP para que puedan emplearse o seguir capacitándose de acuerdo a sus propias expectativas laborales.

EL ICATEP genera estrategias y alianzas con el sector público y privado del Estado de Puebla con la finalidad de llevar sus servicios a más poblanos y poblanas, atendiendo sus necesidades específicas, acercándose a Municipios, Instalaciones, Instancias Gubernamentales, Universidades y todo sector interesado en la capacitación laboral.

Libertad Sindical, Nuevo Modelo de Justicia Laboral

El 1° de mayo de 2019 se publicó el Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT); una reforma amplia, histórica y profunda.

Dicha reforma se enfoca principalmente en:

- La libertad y democracia sindical.
- Justicia Laboral expedita.
- Transparencia sindical.
- Una inclusión con perspectiva de género.

El Nuevo Modelo Laboral y Sindical dejará atrás las malas prácticas que afectan el libre desarrollo de los derechos laborales de las y los trabajadores, es el centro de la reforma y se construyó no sólo como el medio para ganar un salario digno, sino para asegurar el acceso a un **bienestar individual y colectivo**.

La libertad sindical asegura el cumplimiento del derecho a constituir libremente organizaciones sindicales y pertenecer o no a ellas, y sigue lineamientos relacionados con los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



Los sindicatos son reconocidos con personalidad jurídica, misma que no se sujetará de modo alguno a condiciones que restrinjan sus garantías y derechos (artículo 357 Bis de la LFT) debido a que:



- Redactaran sus estatutos y reglamentos administrativos.
- Elegirán libremente a sus representantes mediante el voto personal, directo, libre y secreto.
- No podrán disolverse, suspenderse o cancelarse por vía administrativa.
- Formularán su programa de acción.
- Constituirán las Organizaciones que estimen convenientes.
- Organizará su administración y sus actividades.

Entre las actualizaciones se encuentra:

-La prohibición a todo acto de injerencia por parte de los patrones en la vida interna de los sindicatos, en congruencia con el Convenio 98 de la OIT.

-Se elimina la cláusula de exclusión de los contratos colectivos. Ningún trabajador o trabajadora puede ser despedido(a) por dejar de ser parte del sindicato, ni podrá condicionar su empleo por no afiliarse o dejar de ser parte de éste (artículos 391 y 395).

-Las y los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones tendrán garantías para salvaguardar sus derechos de libre afiliación y participación democrática al interior de éstas (artículo 358):

-Nadie puede ser obligado a formar parte o no de un sindicato, federación o confederación.

-Las elecciones de las directivas serán a través del voto personal, libre, directo y secreto y respetarán la proporcionalidad en materia de género.

-La duración de las directivas no podrá ser indefinida o con una temporalidad que obstaculice la participación democrática o atente contra el derecho de votar y ser votado.

-Rendición de cuentas de la directiva de las organizaciones sindicales sobre las cuotas y la administración del patrimonio cada 6 meses. Junto con la entrega de un informe por escrito a cada trabajador y por vía electrónica a la autoridad laboral, o entregando a las autoridades el acta de la asamblea donde se informa (máximo en 10 días posteriores a su realización).

-Las y los trabajadores podrán organizarse de la forma en la que ellas y ellos decidan (artículo 360).

Subprogramas y Convocatorias 2023



Programa de Apoyo al Empleo 2023



Capacitación a Emprendimientos Sociales y Sociedades Cooperativas 2023



Constitución a Sociedades Cooperativas 2023



Impulso de Sociedades Cooperativas 2023



Proyectos Productivos 2023



Capacitación Para el Empleo 2023



Reglas de Operación

Si deseas conocer los Subprogramas y convocatorias 2023, te invitamos a consultar el siguiente enlace.



Gobierno de Puebla

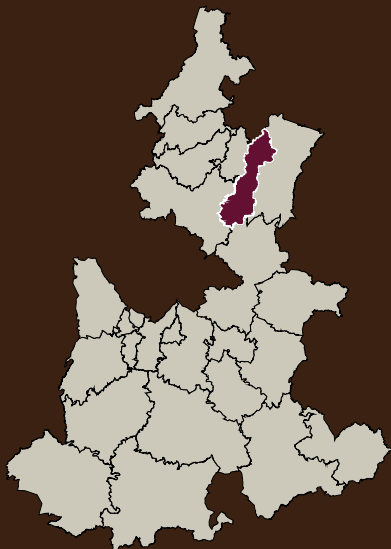
Un gobierno *presente*



Secretaría de Trabajo



Región del Mes **Zacapoaxtla**

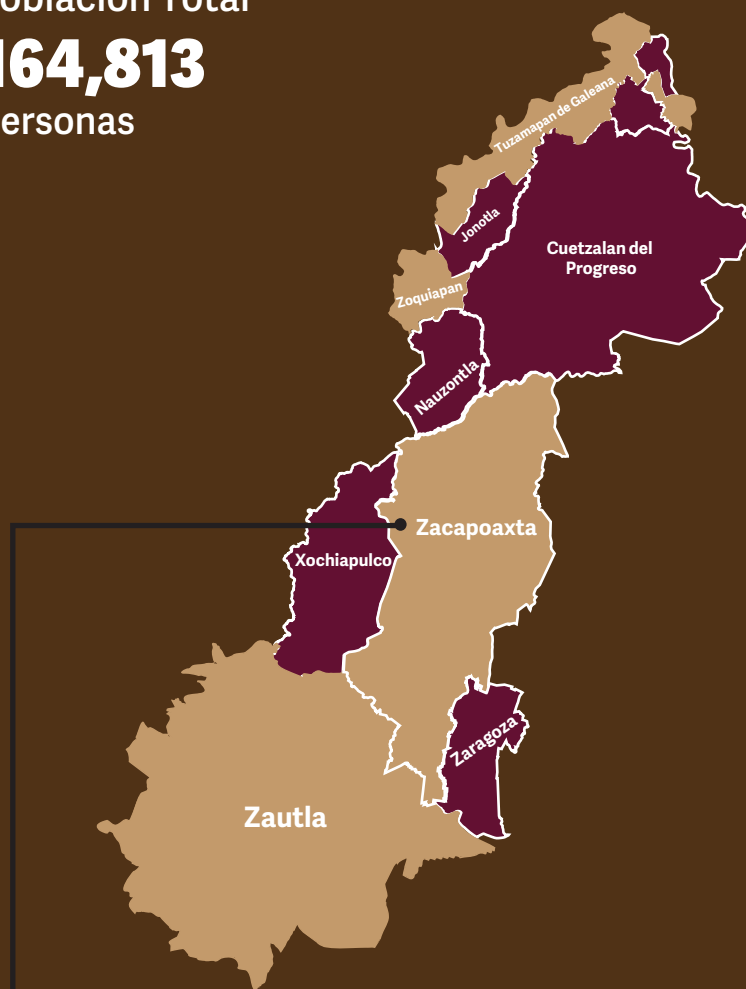


Cascada de Velo de Novia, Zacapoaxtla

Población Total

164,813

personas



Zacapoaxtla

Municipio con

Un Grado de Marginación

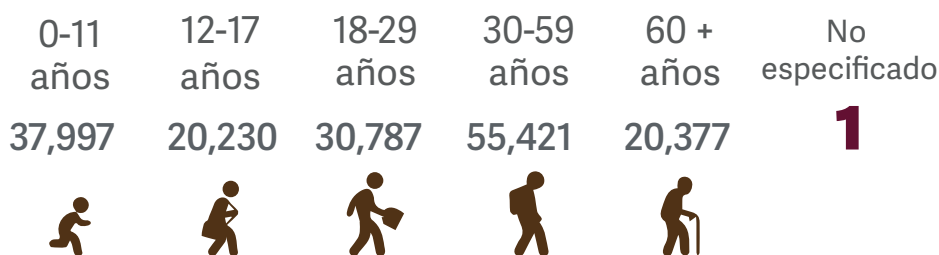
Medio

Región 5

Zacapoaxtla

Extensión territorial
828.89km²

Indicadores Sociodemográficos



La región número 5 del Estado de Puebla, se conforma por **9 municipios**; y está encabezada por el municipio que lleva su nombre.

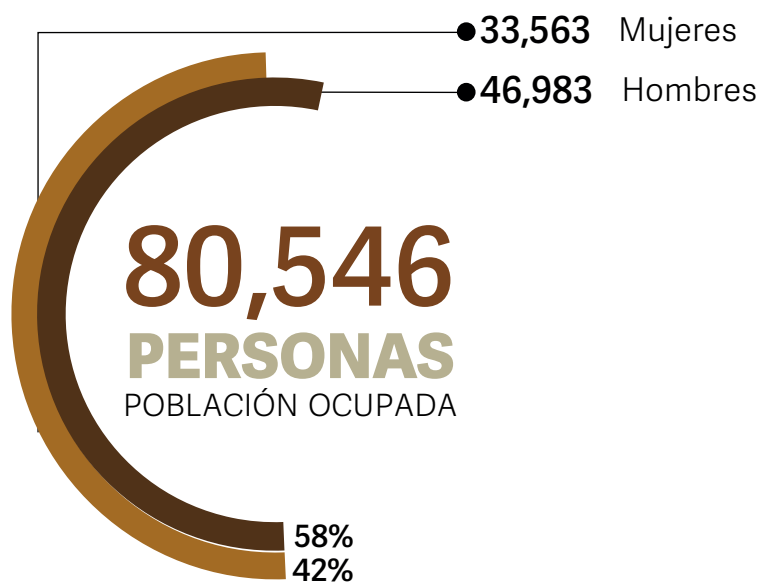
26 Sociedades Cooperativas

Remesas 2022 **11.3**
(Millones de dólares)

43,764 Niños y niñas nacidos vivos

Lengua Indígena Predominante

Náhuatl



FUENTE: INEGI, Censo de Población y Vivienda 2020.

Conoce los Documentos derivados del Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024

Existen **11 programas sectoriales**, son aquellos que tienen un fin común, especializados para la atención hacia los sectores de la Administración Pública Estatal, quienes **son coordinados y elaborados por una Dependencia cabeza**, quién es la responsable de constituir la respectiva información.

Sectoriales

Institucionales

La presente administración cuenta con **57 programas Institucionales de Dependencias y Entidades de la Administración Estatal**, que con sus políticas contribuyen a organizar, orientar y **fortalecer el cumplimiento de las metas y objetivos** de Plan Estatal de Desarrollo (PED).

Existen 22 Programas Regionales, son aquellos que establecen políticas para potencializar a **las regiones del Estado de Puebla**, de acuerdo con su localización y actividad económica.

Regionales

Especiales

10 programas participan como programas “prioritarios” y éstos son consideradas por el Titular del Ejecutivo **para el beneficio del desarrollo del Estado.**



Importancia de un empleo de calidad

Un empleo de calidad, repercute en la empresa de manera positiva, debido a que: mejora de la productividad, mayor atención, motivación, mejor ambiente laboral, disminución de gastos de salud, menor ausentismo; con respecto a los trabajadores o colaboradores: reconocimiento por su trabajo, mejoría de salud, entorno laboral más inspirador, tiempo libre de calidad, mayor creatividad, acceso a beneficios de bienestar, etc.

Recomendaciones para mejorar la experiencia laboral para los trabajadores

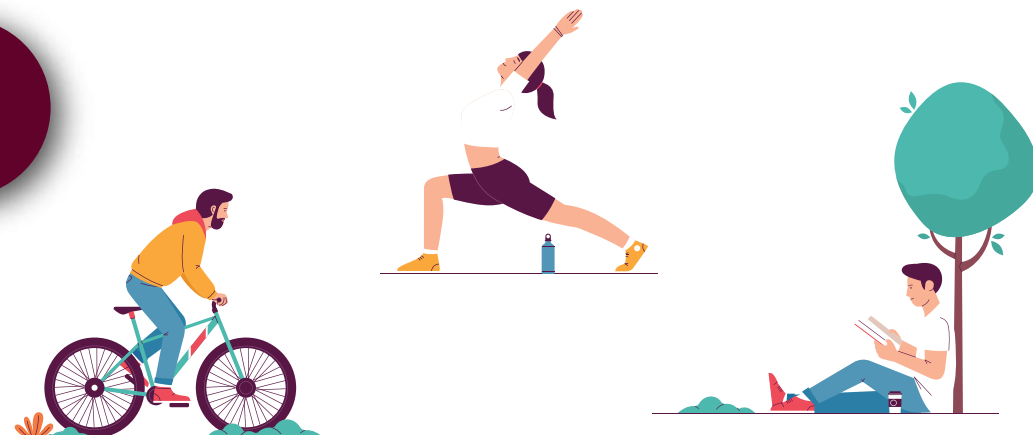
FLEXIBILIDAD EN EL TRABAJO



Implica que la empresa implemente horarios flexibles de los trabajadores.

OFRECE BENEFICIOS ADICIONALES

Contribuyen de manera positiva al esparcimiento y salud de los trabajadores o colaboradores.



Importancia de un empleo de calidad

RECONOCIMIENTO



Reconocer a los trabajadores por sus logros o por el trabajo bien hecho a través de bonos o premios

ENTORNO FÍSICO ADECUADO

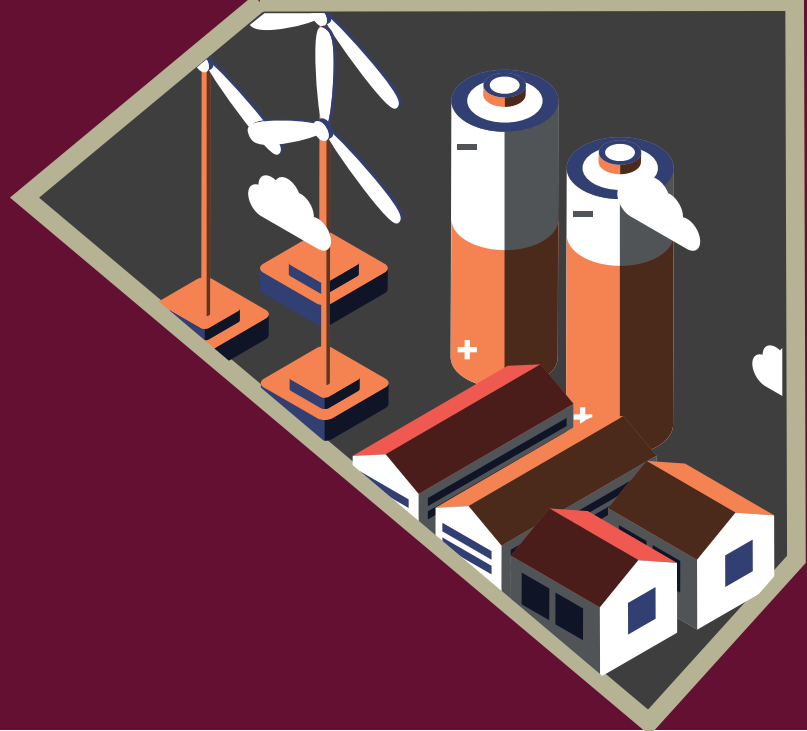
Es importante adecuar las áreas de trabajo para motivar al trabajador.



Como te habrás dado cuenta, definir qué tipo de acciones ayudarán a mejorar la calidad de vida laboral del personal es una de las estrategias de crecimiento empresarial más efectivas, ya que beneficia ampliamente tanto al colaborador como a la misma empresa. Si estás interesado en saber cómo implementar mejores procesos de recursos humanos, nosotros te ayudamos. Compártenos tus datos y nos pondremos en contacto contigo.

TRABAJOS DEL FUTURO

Ingeniería Especializada en Energía Eólica



¿Qué es la ingeniería en energía eólica y porque se ha vuelto tan relevante?

La carrera de ingeniería eólica es sin duda una de las carreras que cobran mayor relevancia para su campo de estudio, derivado de la apuesta por el cambio a nuevas energías que permitan disminuir el cambio climático por el uso de las energías tradicionales.

¿En qué consiste su campo de estudio?

Es el estudio encargado de diseñar sistemas de producción de energía mediante el uso de un movimiento generado por el viento ya sea por medios subterráneos o superficiales.

¡Como dato importante!

La carrera de Ingeniería en Energía Eólica cobra mayor relevancia para lograr el alcance de los Objetivos del Desarrollo Sostenible impulsados por la Organización Mundial de las Naciones Unidas (ONU), para la contención del cambio climático, derivado del efecto invernadero.

¿Cuál es el campo laboral de un ingeniero en Energía Eólica?

Un ingeniero en Energía Eólica derivado de su formación es capaz de:

- La docencia
- En la construcción, mantenimiento, y consultoría en diferentes sectores de manufactura, servicios e industria pública y privada.

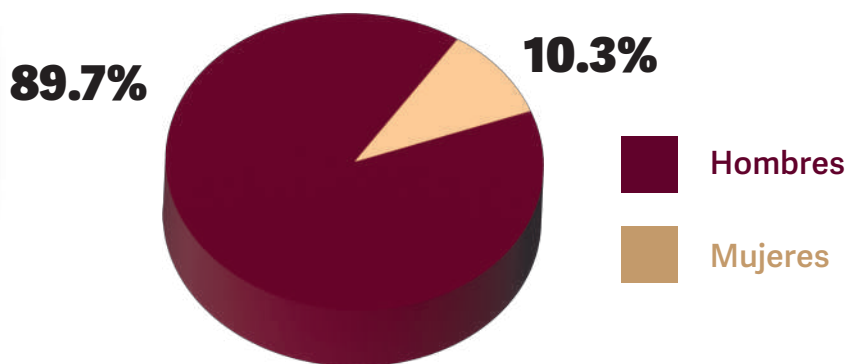
Total de profesionistas ocupados en la carrera de Ingeniería en Energía Eólica en México

- Un Analista de Seguridad Digital puede trabajar en:
- Bases de datos corporativas (Empresas nacionales o transnacionales)
- Redes bancarias
- Oficinas de inteligencia militar
- Bases de datos en instituciones educativas y gubernamentales

¿Cuál es el salario que recibe un Analista de Seguridad Digital?

El Observatorio Nacional indica un total de 74,950mil profesionistas ocupados en electricidad y generación de energía, de acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI).

Porcentaje de Profesionistas ocupados por sexo



¿Cuál es el salario que recibe un Ingeniero especializado en energía eólica?



16 mil 169 pesos mensuales.

Universidades en las cuales es impartida la carrera de Ingeniería Especializada en Energía Eólica

En México se oferta la carrera en energías renovables en la mayoría de Universidades Públicas y autónomas de cada entidad federativa, incluyendo la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y en nuestro estado la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).

Sin embargo para obtener la especialización en ingeniería en energía eólica, se enlistan a continuación las universidades que la ofertan.

- Universidad del Istmo, se ubica en el Estado de Oaxaca con beca CONACYT.
- Universidad Anáhuac Campus Norte y Sur Ciudad de México



Gobierno de Puebla

Un gobierno *presente*



Secretaría de Trabajo



Sector LAB

El salario emocional: cuando el dinero no lo es todo.

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

Recientemente se ha puesto mayor atención al salario emocional debido a diversas tendencias anti-trabajo como La Gran Renuncia y La Renuncia Silenciosa. Estos movimientos han demostrado que las personas ya no quieren trabajar en ambientes tóxicos que contribuyan a una sensación de inseguridad, al incremento en sus niveles de estrés y de angustia o a su desgaste físico y emocional.

El salario emocional hace referencia a aquellos beneficios que se obtienen del empleo y que inciden en la satisfacción de necesidades personales y familiares -particularmente el bienestar- y que no están vinculados a una retribución económica. Incluye todo aquello que se ofrece en una organización además del salario, como la forma en que la se cuida de los empleados y se les hace sentir apoyados y valorados.

Esta modalidad de compensación genera compromisos de tipo intelectual, afectivo y social. El compromiso intelectual es la forma en la que el trabajo a realizar resulta estimulante y se reconocen las contribuciones personales. El compromiso afectivo se basa en la manera la persona se siente vinculada al rol que desempeña y exhibe una actitud positiva en su trabajo. El compromiso social es el sentimiento de estar conectados con otros en un nivel más profundo y trabajar dentro de una cultura que favorece la colaboración.

El salario emocional integra todas aquellas ganancias que cambian nuestra percepción sobre el trabajo y que permiten un mayor desarrollo personal y profesional. Incluye, por ejemplo, la flexibilidad laboral, oportunidades de desarrollo y el ajuste entre los valores de la empresa y el empleado.

El principal problema para determinar las condiciones óptimas de un salario emocional radica en que las preferencias personales y el estilo de vida son sumamente variables, y lo que es aparentemente bueno para un empleado puede no necesariamente serlo para otro. Cuando una persona analiza lo que constituye su salario emocional, puede comprender qué es aquello que lo motiva, identificar posibles áreas de crecimiento y tomar mejores decisiones para establecer expectativas de futuro que sean significativas, retadoras y gratificantes.

Diferentes autores han sugerido una lista distinta de elementos que conforman el salario emocional. Los más comunes incluyen la autonomía, que se basa en la capacidad de manejar los proyectos propios y la gestión del tiempo personal; el sentido de pertenencia, que incluye sentirse apreciados en el trabajo; la creatividad definida como la capacidad de dejar una huella en el mundo y tener algo que nos diferencia de los demás; sentido de dirección y aspiraciones de carrera a futuro; la habilidad de disfrutar el momento e incluso de reír y estar feliz; maestría o dominio de las habilidades propias, lo que permite reconocer cuando se hace un buen trabajo y disfrutarlo; momentos de inspiración que abren oportunidades ilimitadas; crecimiento personal a través de la posibilidad de aprender de los errores propios y de crecer como ser humano; crecimiento profesional teniendo la posibilidad de usar los talentos fortalezas y habilidades propias para convertirse en un mejor profesional y tener sentido de propósito, comprendiendo que el trabajo no solo sirve para satisfacer las necesidades básicas sino que contribuye también a un propósito mayor, es decir, que beneficie también a otros.

Las empresas pueden llevar a cabo acciones sencillas para contribuir al salario emocional de los empleados. Lo más importante es escuchar a los empleados y hacer preguntas para conocer mejor sus necesidades personales y crear experiencias coherentes y consistentes para conocer ofrecer tanto reconocimiento personalizado como agradecimiento a las contribuciones; apoyar al personal en el desarrollo de un plan de carrera; crear un ambiente de trabajo agradable; ofrecer flexibilidad de horarios y jornadas; brindar capacitación que haga sentido con el plan de carrera y las metas personales; asegurarse de que los empleados no están trabajando en exceso y que se garantiza el respeto; que hay un adecuado balance entre la vida personal y laboral y que se valora el progreso, no solo el éxito.

Hay que tener cuidado con los sesgos naturales que nos hacen pensar más en los aspectos negativos -en lo que no tenemos o no nos dan- que en todo lo que recibimos. Poner mayor atención a las carencias resulta en una desmotivación y por lo tanto en una falta de compromiso.

5 de mayo Batalla de Puebla



Bibliografía

<https://www.cityexpress.com/blog/oficios-peligro-extincion-los-boleros>

https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf

<https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>

<https://planeader.puebla.gob.mx/>
Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla

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.