

# 2025

  
**Sector**  
**LAB**



# Junio

*"En una cooperativa, el éxito se mide en  
solidaridad, no en competencia."*



**PUEBLA**  
Gobierno del Estado  
2 0 2 4 - 2 0 3 0

**Desarrollo  
Económico y Trabajo**  
Secretaría de Desarrollo Económico y Trabajo



**POR AMOR A  
PUEBLA**

**Pensar  
Grande**  
*enc*

# CONTENIDO

Sabías que...  
La Organización  
Internacional del Trabajo  
(OIT).

01

Convenio núm. 182 sobre las  
peores formas de Trabajo  
Infantil.

03

Incapacidad Laboral.

04

Liderar en tiempos de  
incertidumbre:  
La verdadera brecha no es  
técnica, es humana.

06

Esteretipos de género en  
el ámbito laboral.

09

Publicidad

11

Bibliografía

12



*Sabías que...*

# La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el único organismo especializado de la ONU de naturaleza tripartita. Reúne en pie de igualdad a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros para **legislar, promover y defender los derechos laborales y el trabajo decente en todo el mundo.**

## Origen y misión

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada en 1919 tras la firma del Tratado de Versalles y reforzada en 1944 con la Declaración de Filadelfia, actualmente tiene su sede en Ginebra, Suiza.

**Misión:** promover la justicia social, fomentar el trabajo decente y contribuir a la paz universal y permanente.

## Estructura de gobernanza



## Funciones clave

- Formular, adoptar y supervisar las Normas Internacionales del Trabajo (Convenios y Recomendaciones).
- Velar por su aplicación nacional a través de la Comisión de Aplicación de Normas.
- Proporcionar asistencia técnica, capacitación e investigaciones estadísticas (ILOSTAT).

## Agenda de Trabajo Decente



## Reconocimientos y alcance

- Premio Nobel de la Paz 1969 por mediar en conflictos laborales y defender derechos de los trabajadores.
- Presencia en más de 187 países, colaborando con gobiernos y socios de desarrollo en su "Programa de Trabajo Decente".

Las formas más extremas de trabajo infantil constituyen una violación grave a los derechos humanos y un obstáculo significativo para el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes. En respuesta a esta problemática, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** adoptó en 1999 el **Convenio N° 182**, con el propósito de erradicar de manera inmediata aquellas actividades laborales que ponen en riesgo la seguridad, la salud, el bienestar emocional y la integridad moral de los menores.

Este instrumento, ampliamente ratificado a nivel global, obliga a los Estados firmantes a implementar medidas urgentes y eficaces para eliminar prácticas que atenten contra la dignidad y los derechos fundamentales de la infancia (OIT, 1999). Por ejemplo, el **artículo 3** del Convenio N° 182 identifica como peores formas de trabajo infantil aquellas relacionadas con la **esclavitud, la explotación sexual, actividades ilícitas y empleos** que ponen en riesgo la salud o moral de los menores. Además, insta a los Estados a implementar programas nacionales para su erradicación, con medidas de protección y reintegración de los niños afectados.



En el caso de México, tras ratificar el convenio en el año 2000, se han adoptado diversas medidas: el marco constitucional y la Ley Federal del Trabajo (LFT) prohíben el trabajo infantil y regulan el empleo adolescente; se creó la **Comisión Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CITI)** en 2013 para coordinar acciones interinstitucionales; y se ha generado información clave, como la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (INEGI, 2022), que revela que 1.1 millones de menores aún realizan actividades no permitidas, muchas de ellas peligrosas.

En conclusión, la ratificación del **Convenio N° 182** ha permitido a México avanzar en la protección de la infancia frente al trabajo infantil más grave, mediante reformas legales, políticas públicas y diagnósticos nacionales. Aunque persisten desafíos en contextos rurales e informales, el compromiso institucional puede fortalecerse con mayor coordinación, vigilancia laboral y participación social, para garantizar entornos más seguros y dignos para niñas, niños y adolescentes.

# Incapacidad Laboral

La incapacidad laboral es un mecanismo legal que busca proteger a las y los trabajadores cuando, por enfermedad o accidente, no pueden seguir trabajando de manera temporal o definitiva. En México, esta protección está respaldada por dos pilares legales: la **Ley Federal del Trabajo (LFT)** y la **normativa del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)**. Ambos conforman un marco legal que no solo ampara al trabajador, sino que también define las obligaciones del empleador.

## Tipos principales de incapacidad

### Temporal

Cuando la persona no puede trabajar por un tiempo definido.

### Permanente parcial

Cuando se pierde una parte de la capacidad para trabajar.

### Permanente total

Cuando se pierde por completo la posibilidad de seguir laborando.

## Derechos del Trabajador

Según el artículo 42 de la LFT, si una persona se enferma gravemente o sufre un accidente, se puede suspender su contrato de trabajo. En ese periodo, el trabajador conserva sus derechos laborales, aunque no está obligado a prestar sus servicios ni el patrón a pagarle su salario. En cambio, es el IMSS quien otorga un subsidio económico para compensar esa falta de ingresos (LFT, 2024, art. 42, fracc. II).

Además, el artículo 123 de la Constitución Mexicana garantiza que, en estas situaciones, las personas trabajadoras tienen derecho a recibir atención médica, medicamentos, servicios hospitalarios y una indemnización, según lo determine el dictamen del IMSS (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2024, art. 123, apartado A, fracc. XV).

## Compromisos del trabajador y del empleador

El trabajador debe avisar a su empleador sobre su situación de salud y entregar el comprobante de incapacidad emitido por el IMSS. Por su parte, el patrón no puede terminar la relación laboral por esta causa, y está obligado a seguir pagando las cuotas al IMSS, lo que garantiza que la persona afectada siga teniendo acceso a los servicios de seguridad social (LFT, 2024, art. 43; Ley del Seguro Social, 2024, art. 15).

## Retos en la práctica

Aunque la ley es clara, en la práctica surgen obstáculos. Algunos empleadores se niegan a reconocer incapacidades o incumplen con el pago de cuotas, lo que pone en riesgo la cobertura del trabajador. Además, el proceso para que el IMSS califique la incapacidad puede ser lento, lo que retrasa el acceso a los apoyos económicos y médicos.

En conclusión, el régimen de incapacidad laboral en México constituye un pilar fundamental para la protección de los derechos laborales, al asegurar atención médica, seguridad social y apoyo económico. Basado en un sólido marco legal, busca equilibrar derechos y obligaciones entre trabajadores y empleadores. Aunque enfrenta desafíos en su implementación, su fortalecimiento es clave para promover un entorno laboral justo y respetuoso.



# Liderar en tiempos de incertidumbre: la verdadera brecha no es técnica, es humana

Por: Lyz Escalante

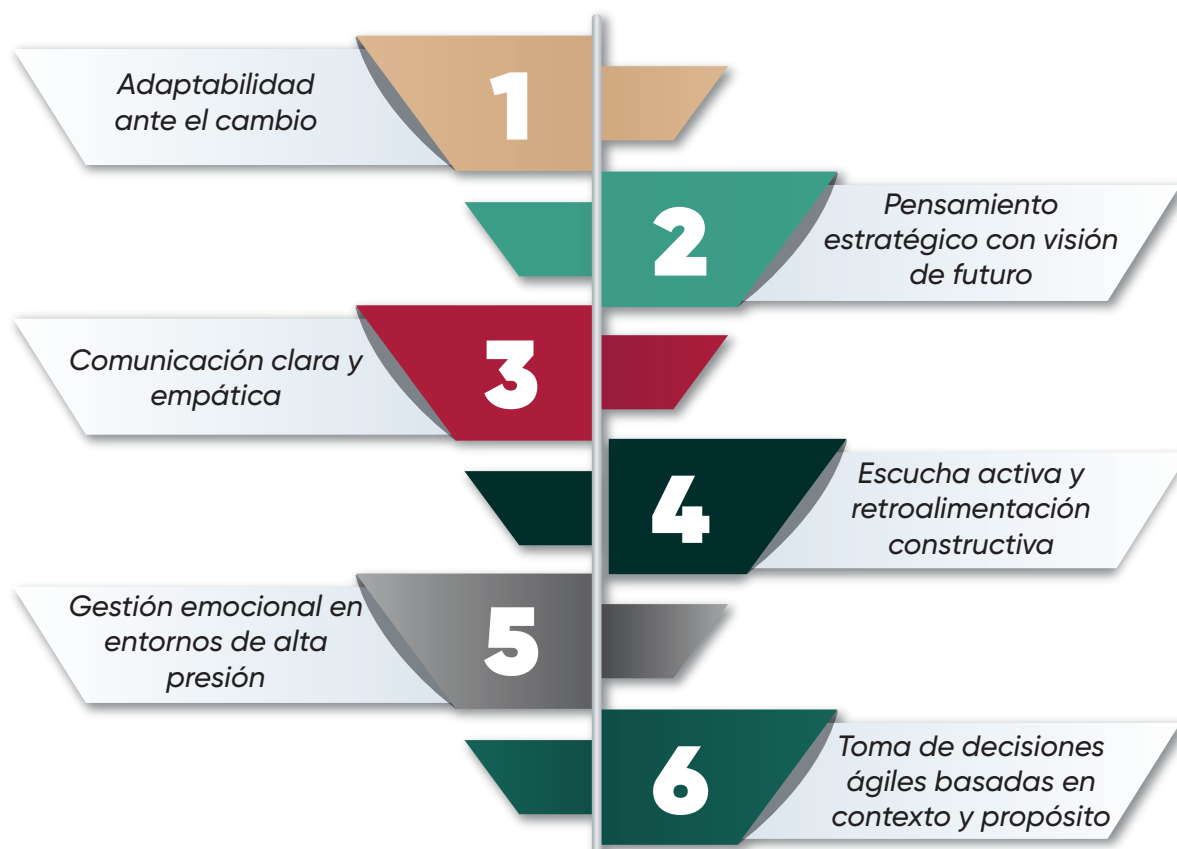
Un dato que debería encender las alarmas en todas las organizaciones del mundo:

**El 86% de los trabajadores considera que sus líderes no ejercen un liderazgo eficaz**, y apenas un **12% afirma que sus directivos cumplen adecuadamente los objetivos empresariales**.

Estos datos, revelados por el Foro Económico Mundial, no solo reflejan una crisis de percepción, sino una **crisis estructural de liderazgo**, por lo tanto los desafíos que enfrentan las empresas no se resuelven con más hojas de Excel, reportes o certificaciones técnicas. **La clave está en el liderazgo**: en la capacidad de las personas que toman decisiones para **guiar, movilizar y transformar** a sus equipos frente a entornos volátiles, complejos y cambiantes.

## El viejo paradigma del liderazgo ya no funciona

Durante décadas, muchas organizaciones promovieron a sus líderes por su experiencia técnica o antigüedad. Sin embargo, eso ya no es suficiente. La realidad actual exige líderes con un conjunto de competencias mucho más sofisticadas:



El liderazgo de hoy no puede ser vertical, autoritario ni unidireccional. Debe ser **horizontal, colaborativo y centrado en las personas**. Un líder ya no es solo quien tiene las respuestas, sino quien sabe hacer las preguntas correctas.

**Liderar es sostener el rumbo en medio de la tormenta**

En un entorno donde las reglas del juego cambian con frecuencia –crisis sanitarias, revoluciones tecnológicas, inflación, disrupciones logísticas o cambios generacionales en el trabajo–, **el liderazgo se convierte en el ancla emocional y estratégica de toda organización.**

*El verdadero liderazgo:*

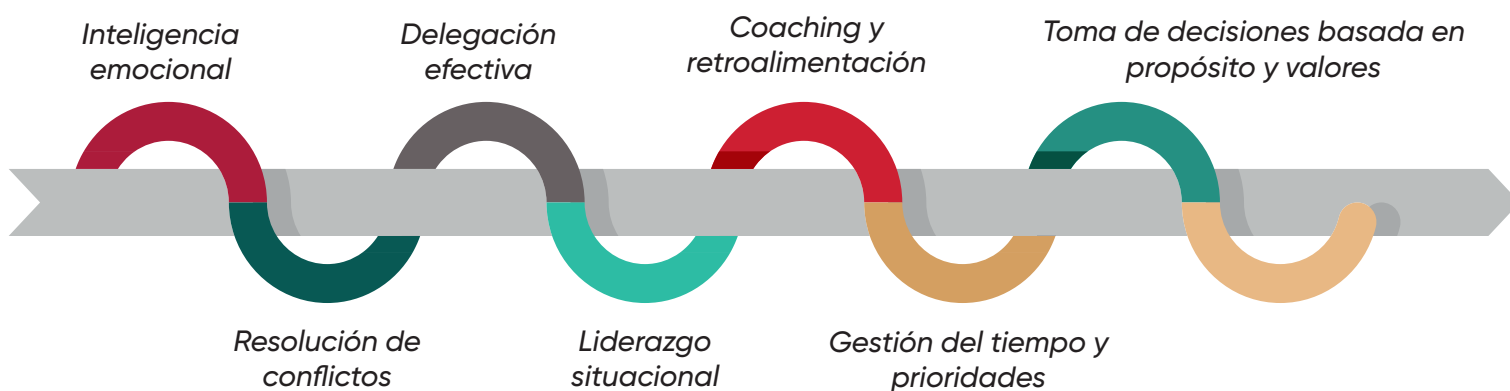


Los líderes de alto impacto saben que no lideran para mantener estructuras estáticas, sino para **crear ecosistemas vivos**, donde las personas se desarrollan y el negocio evoluciona.

## Las habilidades de liderazgo son la nueva ventaja competitiva

Hoy, invertir en el desarrollo de líderes no es una cortesía empresarial. Es una necesidad. Las organizaciones que más crecen, que atraen talento y se adaptan con rapidez, **son aquellas que apuestan por la formación continua de sus líderes** en habilidades humanas y

### Los líderes necesitan formación en:



## Las habilidades de liderazgo son la nueva ventaja competitiva

Una cultura organizacional no cambia con discursos. Cambia con el ejemplo diario de sus líderes. Son ellos quienes dan forma a las conversaciones, al estilo de colaboración, a las reglas implícitas de la organización. **Un liderazgo débil genera desmotivación, rotación y caos. Un liderazgo consciente, genera compromiso, innovación y resultados.**

Si el 86% de las personas no se sienten inspiradas por sus líderes, **la invitación no es a señalar, sino a transformar.**

Las empresas necesitan iniciar un proceso serio de reflexión:

*¿Cómo estamos formando a nuestros líderes?*

*¿Qué habilidades necesitan hoy para liderar el mañana?*

*¿Qué acciones tomaremos hoy para cerrar esta brecha?*

## En resumen: el futuro de las empresas no se juega en la estrategia, sino en el liderazgo

Liderar en esta nueva era exige desaprender, aprender y evolucionar constantemente.

No se trata de hacerlo todo perfecto, sino de **liderar con conciencia, conexión y coherencia.**

*Porque al final del día, las empresas no cambian.*

*Cambian las personas que las lideran.*

# Estereotipos de género en el ámbito laboral

En México, los estereotipos de género continúan operando como barreras estructurales que obstaculizan la igualdad en el ámbito laboral. Estas construcciones sociales asignan cualidades diferenciadas a mujeres y hombres –como la emocionalidad y el cuidado para ellas, y el liderazgo o la racionalidad para ellos–, lo cual limita las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso para las mujeres en espacios profesionales (INMUJERES, 2021; Eagly & Wood, 2012).



A pesar de avances normativos, como la reforma constitucional en materia de paridad y leyes que prohíben la discriminación, persiste una marcada segregación ocupacional. Las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en sectores de bajos ingresos y subrepresentadas en puestos de liderazgo o en carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), reforzando fenómenos como el "techo de cristal" (Cotter et al., 2001; ONU Mujeres, 2020).



Las prácticas institucionales también contribuyen a perpetuar estos estereotipos. Por ejemplo, las políticas de conciliación laboral y familiar se enfocan principalmente en las mujeres, lo que refuerza su rol como cuidadoras primarias y excluye a los hombres de la corresponsabilidad (ILO, 2017; INMUJERES, 2021). Además, los procesos de contratación y promoción siguen influenciados por prejuicios implícitos que afectan negativamente la valoración del talento femenino (Moss-Racusin et al., 2012).

Para revertir esta situación, se requiere una transformación profunda en la cultura organizacional mexicana. Es fundamental implementar medidas como: capacitaciones sobre sesgos inconscientes, rediseño de procesos de selección y promoción con perspectiva de género, fomento de liderazgos inclusivos, y políticas públicas que impulsen la corresponsabilidad familiar.



En conclusión, los estereotipos de género representan un desafío persistente para la equidad laboral en México. Sin embargo, se observan avances significativos impulsados por el activismo social, los marcos legales y el compromiso de algunas instituciones públicas y privadas. Estos cambios muestran que la transformación es posible y que, con voluntad colectiva, es factible construir entornos laborales más justos, incluyentes y representativos de la diversidad de talentos en el país.

# Emprendedores y MiPYMES

[ovie.puebla.gob.mx](http://ovie.puebla.gob.mx)



Emprendedores y micro empresarios.



Análisis territorial del contexto social y económico.



Información relevante de los más de 800 tipos de negocios.



Libre y gratuito.

# 6<sup>de</sup> junio

*Día Internacional de  
las Cooperativas*



Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>

Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social Role Theory. En P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology* (Vol. 2, pp. 458–476). SAGE Publications.

Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2021). Participación de las mujeres en el mercado laboral en México. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/inmujeres>

International Labour Organization (ILO). (2017). Políticas de empleo con enfoque de género: Guía para el diseño, la implementación y el monitoreo. OIT.

Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>

ONU Mujeres. (2020). Igualdad en el trabajo: Diagnóstico de la participación laboral femenina en México. <https://mexico.unwomen.org/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI) 2022. <https://www.inegi.org.mx/programas/enti/2022/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999 (Núm. 182). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El trabajo infantil: estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir. <https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang-es/index.htm>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2024). Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2024). Guía de derechos y servicios para asegurados. <https://www.imss.gob.mx>

Ley del Seguro Social. (2024). Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>

Ley Federal del Trabajo. (2024). Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>





## Sector Lab

---

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

**[www.st.puebla.gob.mx](http://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.**