PASANTIA INTERNACIONAL

ESTUDIO COMPARATIVO DEL SISTEMA LEGALY NORMATIVO ASOCIADO A LOS COLABORADORES ENTRE MEXICO Y COLOMBIA

ÁREA TEMÁTICA

PLANEACIÓN Y GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

ESTUDIANTE

LUISA FERNANDA CABEZAS

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

POPAYAN, CAUCA

2023

PASANTIA INTERNACIONAL

ESTUDIO COMPARATIVO DEL SISTEMA LEGALY NORMATIVO ASOCIADO A LOS COLABORADORES ENTRE MEXICO Y COLOMBIA

ESTUDIANTE

LUISA FERNANDA CABEZAS

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Asesora temática

SONIA GAVIRIA ARMERO

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

POPAYAN, CAUCA

2023

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN

ESPECIALIZACION GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

PASANTIA INTERNACIONAL MEXICO 2022

PROGRAMA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
SEMESTRE	2022-2
ASESORA	SONIA GAVIRIA ARMERO

NOMBRES Y APELLIDOS ESTUDIANTE(S)	**CODIGO**
LUISA FERNANDA CABEZAS	23221017

PRESENTACIÓN DE EXPERIENCIA	
Proyecto	ESTUDIO COMPARATIVO DEL SISTEMA LEGALY NORMATIVO ASOCIADO A LOS COLABORADORES ENTRE MEXICO Y COLOMBIA
Enfoque temático	PLANEACIÓN Y GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN……8

1 OBJETIVOS …….....8

1.1 OBJETIVO GENERAL……..8

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS……..8

2 MARCO CONTEXTUAL……9

2.1 MEXICO …….....10

2.1.1 BANDERA:……11

2.1.2 ESCUDO:……11

2.2 FLORA Y FAUNA ……...12

2.3 RECURSOS NATURALES Y MONEDA ……...15

2.4 CULTURA MEXICANA ……16

2.5 GOBIERNO DE MÉXICO ……...18

2.6 TLAXCALA ……18

2.7 ZACATECAS ……...20

3. TABLA COMPARATIVA DEL SISTEMA LEGALY NORMATIVO ASOCIADO A LOS COLABORADORES ENTRE MEXICO Y COLOMBIA……..23

3.1 REPUBLICA DE COLOMBIA…….25

3.2 RECURSOS HUMANOS EN COLOMBIA…….27

3.3 REGULACION LABORAL MEXICO…….28

3.4 RECURSOS HUMANOS MEXICO…….31

3.5 NORMAS LABORALES DE COLOMBIA Y MEXICO…….32

4 ESQUEMAS LABORALES ENTRE COLOMBIA Y MEXICO……33

4.1 TIPOS DE CONTRATOS…….33

4.2 JORNADA LABORAL…….35

4.3 SALARIO……..36

4.4 SEGURIDAD SOCIAL…….36

5 CONCLUSIONES 37

6 REGISTRO FOTOGRAFICO……..39

7 CRONOGRAMA 41

8 DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES 43

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Mapa Mexico 10

Ilustración 2. Ciudad de Mexico 10

Ilustración 3. Bandera de Mexico. 11

Ilustración 4. Escudo de Mexico 12

Ilustración 5. Fauna Flora y Mexicana 13

Ilustración 6. Cluster Minero (recursos naturales). 15

Ilustración 7. Moneda de mexico (peso mexicano) 16

Ilustración 8. Museo de Cera 17

Ilustración 9. Basilica de Guadalupe 17

Ilustración 10. Piramides de Teotihuacan 17

Ilustración 11. Mapa Tlaxcala 18

Ilustración 12. Facultad de Ciencias Economico Administrativas UATX 20

Ilustración 13. Instituto Tecnologico de Zacatecas 22

Ilustración 14. Cluster Minero 22

Ilustración 15. Pasantia Mexico 39

Ilustración 16. Pasantia Mexico.....39

Ilustración 17. Pasantia Mexico.....39

Ilustración 18. Pasantia Mexico.....39

Ilustración 19. Pasantia Mexico.....40

Ilustración 20. Pasantia Mexico.....40

Ilustración 21. Pasantia Mexico.....40

Ilustración 22. Pasantia Mexico 40

Ilustración 23. Pasantia Mexico.....40

INTRODUCCION

El presente informe, se realiza como resultado de la pasantía internacional como opción de grado para el programa de especialización de Gerencia del Talento Humano. En el espacio de interacción académica entre varias instituciones académicas de nivel superior y donde se firmó el convenio de colaboración entre la Fundación Universitaria De Popayán y la Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Las instituciones y los encargados de Relaciones Internacionales de cada una de ellas, coordino diferentes conferencias y visitas empresariales para el logro de los objetivos de la misión academica

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Realizar un estudio comparativo sobre el sistema legal y normativo asociado a los colaboradores entre Colombia y México, que permita una mayor comprensión sobre el manejo del sistema, en el marco de la pasantía internacional de la Especialización de Gerencia Del Talento Humano a México en febrero del 2022

1.2 Objetivos Específicos

- Revisar los marcos normativos que regulan el sistema de relación empleador-colaborador en Colombia y México
- Estudiar las diferencias y semejanzas entre la relación empleador-colaborador en los dos países

- Analizar como resultado de la experiencia los dos sistemas de relación empleador-colaborador objeto de estudio

2. MARCO CONTEXTUAL

2.1. MEXICO

La palabra México proviene del náhuatl Mēxihco, que significa el ombligo de la luna. El nombre oficial es Estados Unidos Mexicanos. Es un país situado en la parte meridional de América del Norte, y colinda al norte con Estados Unidos, al sureste con Belice y Guatemala, al oriente con el Golfo de México y el Mar Caribe, y al poniente con el Océano Pacífico. Es el décimo cuarto país más extenso del mundo, con una superficie cercana a los 2 millones de kilómetros cuadrados.

Es el undécimo país más poblado del mundo, con una población de aproximadamente 118 millones de habitantes. La lengua materna es el español, que convive junto con 67 lenguas indígenas.

México es un país cultural con gran atractivo turístico, catalogado por la UNESCO como el país con más patrimonios de la humanidad en América, reconociendo en él, la importancia de

su historia y su cultura, quien en la actualidad ha buscado conservar su tradición en cada una de las visitas que miles de turistas realizan

Ilustracion 1 Mapa Mexico

Nota: Adaptado de la biblioteca virtual Miguel de Cervantes, (imagen)

https://www.cervantesvirtual.com/portales/constituciones_hispanoamericanas/imagenes_mapas/imagen/imagenes_mapas_06-mexico_mapa_de_los_estados/

Ilustracion 2 Ciudad de Mexico

2.1.1. BANDERA

la bandera de México cuenta con 3 colores, “el verde simboliza la esperanza del pueblo en el destino de su raza; el blanco la unidad, y el rojo la sangre que derramaron los héroes por la Patria”

Ilustracion 3 Bandera Mexico

Nota: Adaptado de la página Gobierno de México (imagen)

https://www.gob.mx/bancodelbienestar/articulos/historia-de-la-bandera-de-mexico?idiom=es

2.1.2 ESCUDO

“El Escudo ostenta tres símbolos de la identidad mexica: el nopal, el águila y la serpiente, en referencia al relato de peregrinación desde Aztlán hasta la fundación de Tenochtitlán, en 1325, y el águila devorando una serpiente alude a la victoria del Sol sobre sus enemigos”

Ilustracion 4 Escudo Mexico

Nota: Recuperado de Archivo general de la nación (imagen y texto)

https://archivos.gob.mx/transparencia/pdf/SimbolosPatrios.pdf

2.2 FLORA Y FAUNA

México es considerado como el tercer país con mayor diversidad en el mundo, teniendo en él, riqueza en animales como los reptiles, mamíferos, anfibios y plantas.

- La distribución de la flora y fauna de México por regiones se corresponde con la presencia de diferencias ecosistemas, tales como: selvas húmedas, selvas secas, desiertos, bosques, matorrales, pastizales y regiones marina.
- Dentro de las especies vegetales existen tanto plantas acuáticas como terrestres, con una gran variedad de especies de interés forestal maderable y no maderable.

- La fauna de México destaca por su sorprendente variedad, tanto de invertebrados que inundan de vida las selvas, como de grandes vertebrados terrestres y acuáticos, muchos de ellos endémicos del país, como la vaquita marina

Ilustracion 5 Flora y Fauna

Nota: Adaptado de la página Ecología Verde (imagen)

https://www.ecologiaverde.com/flora-y-fauna-de-mexico-2815.html

Mariposa monarca

Comúnmente conocida como mariposa monarca, la especie Danaus plexippus es sin duda uno de los invertebrados estrella de México. Sus sorprendentes migraciones desde Estados Unidos y Canadá hasta México cada año, y sus coloridas alas anaranjadas, llaman la atención de millones de personas que visitan la asombrosa Reserva de la Biosfera "Santuario Mariposa Monarca" para verlas más de cerca.

Quetzal

El emblemático quetzal (Pharomacrus mocinno), es una de las aves más majestuosas y veneradas en México, así como en otros países de Centroamérica. Pese a la admiración que muestran las poblaciones locales mexicanas y tribus hacia esta colorida ave, en la actualidad son muchas las amenazas que sitúan al quetzal en peligro de extinción.

Tapir

Aunque son bastante desconocidos en Eurasia, los tapires (familia Tapiridiae) son uno de los mamíferos más importantes de la fauna americana. Concretamente, el tapir centroamericano o norteño (Tapirus bairdii) es uno de los animales típicos de México y, más concretamente, son grandes herbívoros que habitan las selvas del sur de México, llegando a alcanzar los 2 metros de longitud y hasta 300 kilogramos de peso.

En cuanto a la flora, no solo resaltan los famosos cactus, por ejemplo para quien realiza una de las visitas a las pirámides de Teotihuacán, conocerá el emblemático Maguey o Agave quien es familia de las plantas suculentas, De esta famosa planta se puede obtener, licores como el pulque, una hoja que sale de sus pencas usada por los antepasados para plasmar en ella no solo rutas si no también mapas y escritos, de igual manera en las puntas de sus pencas existe algo muy similar a una aguja, quien en ese tiempo era empleada para las costuras de sus tejidos.

2.3 RECURSOS NATURALES Y MONEDA

México cuenta con dos tipos de recursos naturales catalogados de la siguiente manera, Recursos renovables los cuales se pueden restaurar por procesos naturales, entre ellos se encuentra el viento, la energía hidroeléctrica con fuentes de agua, radiación solar, el agua cuando es empleada adecuadamente y su infinita fauna y flora. Por su parte llegan los recursos no renovables ahí encontramos todo el proceso minero que se encuentra en México y que dé él se obtienen los metales, minerales e hidrocarburos. Realizando una visita a Zacatecas, se encuentra el Clúster Minero de Zacatecas, donde en su recorrido y explicación, denotan la responsabilidad que tienen con la sociedad, su capital humano y el país en general.

Ilustracion 6 Cluster Minero Zacatecas

La moneda que utiliza México se llama “peso mexicano” en alguno de sus billetes se puede ver la Mariposa monarca, emblemática del país.

Ilustracion 7 Peso Mexicano

Nota: adaptado de la página Todo Colección

https://www.todocoleccion.net/billetes-extranjeros/mexico-50-pesos-2013-mariposa-polimero-pick-123-sc-~x120460167

Actualmente 1 peso mexicano equivale a $240 pesos colombianos, quienes son turistas pueden realizar en casas de cambio, transacciones con el dólar como moneda oficial.

2.4 CULTURA MEXICANA

México ha heredado una amplia cultura no solo indígena sino también de la española la cual fue impuesta en la época de la colonia.

"Aún persisten 52 pueblos nativos distintos, herederos de las naciones prehispánicas diezmadas por la conquista europea, dotadas de su propia lengua, mitología y tradiciones.

Fuente: https://concepto.de/cultura-mexicana/#ixzz7Yqddsl8R

La gastronomía, la arqueología, el cine, la música, literatura entre otros elementos, hacen de México una experiencia única para quien visita este hermoso país, encontrando en cada esquina una historia, rememorando hechos que hacen de México hoy en día un país multicultural, lleno de leyendas, mitos y que impulsan al turista a querer explorar más de él.

Ilustracion 8, 9 y 10 Arte y Arqueologia

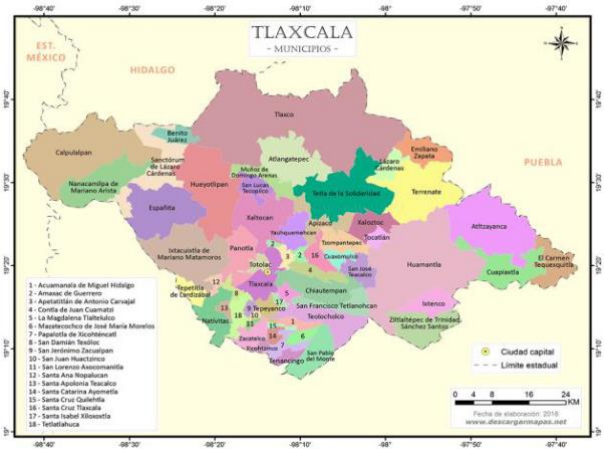
2.5 GOBIERNO DE MEXICO

México es una república democrática, cuyo poder está dividido entre el ejecutivo, legislativo y judicial

Andrés Manuel López Obrador *"Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública por la Universidad Nacional Autónoma de México"* ha sido elegido por voto directo y universal, se posesiono el 1 de diciembre del año 2018, desempeñando su labor por seis años, electo tiene un mandato de seis años, quien ha sido elegido por voto directo y universal, el mandatario electo no puede ser nombrado en dos mandatos consecutivos, no se tiene la posibilidad de ser re elegido en el periodo siguiente.

2.6 TLAXCALA

(náhuatl: Tlaxcallan, *Lugar de la tortilla de maíz*') es uno de los 31 Estados de México. En tiempos prehispánicos, **Tlaxcala** fue una de las naciones que logró mantener su independencia ante el Imperio Mexica. Hasta hoy sigue mostrando parte de su nacionalismo prehispánico. La ciudad colonial de **Tlaxcala** fue fundada sobre la prehispánica en 1520 por Hernán Cortés.



Nota: adaptado de la página Descarga mapas

https://descargarmapas.net/mexico/tlaxcala/mapa-estado-tlaxcala-municipios

Cuenta con una de las universidades más prestigiosas de su estado La Universidad Autónoma de Tlaxcala, en la cual se realizó la primera visita de la pasantía internación 2022 I

"*La Universidad Autónoma de Tlaxcala*, *máxima casa de estudios del Estado, desde su fundación ha sido promotora de la cultura y el progreso del Estado, no ha escatimado esfuerzo alguno para dar día a día, la oportunidad del conocimiento, la investigación y la de extensión de la cultura; funciones determinantes para el fortalecimiento continuo de esta Alma Mater, de los Universitarios, de nuestro Estado y sociedad."* *https://uatx.mx/universidad/presentacion*

Ofrece 11 doctorados, 3 especialidades, 41 licenciaturas y 34 maestrías, 7 centros de Investigación y 11 facultades.

Se encuentran ubicados en 11 municipios del estado de Tlaxcala.

- Rectoría Oriente
- Rectoría
- Centro
- Ocotlán
- Ribereña
- Apizaco
- San Pablo del Monte
- Contla

- Teacalco
- Huamantla
- Amaxac
- Tlaxco
- Zacatelco
- Ixtacuixtla
- Calpulalpan

Ilustracion 12 Facultad de Ciencias Economico Administrativas UATX

2.7 ZACATECAS

"En el estado de Zacatecas se encuentra el Instituto tecnológico Zacatecas de occidente el cual nace de la necesidad de los diferentes sectores de la sociedad Sombreretense por la falta de oportunidad de Educación Superior para todos los egresados de bachillerato y preparatorias de su localidad.

Es así, como se hacen realidad las gestiones que diferentes sectores de la población llevan a cabo con las autoridades Educativas Federales y del Estado.

Así da inicio el 4 de septiembre del año 2000 en las Instalaciones del CBTis 104 por no contar con instalaciones propias, ofertando las carreras en las áreas de Ingeniería en Sistemas Computacionales e Ingeniería Industrial, contando con 90 y 75 alumnos respectivamente, dando un total de 165 alumnos.

Para el inicio se contó con el apoyo de 24 trabajadores, 13 docentes y 11 administrativos; director, jefes de Departamento, secretaria, Capturitas, etc.

Posteriormente se consigue un terreno de 20 hectáreas con el propósito de dar inicio a la construcción de la infraestructura necesaria para iniciar clases en instalaciones propias. Dicho terreno fue donado por autoridades Ejidales el 14 de enero del 2001. Una vez construido en terreno propio y en una primera etapa, el edificio central del Instituto, se iniciaron labores en las nuevas instalaciones el 7 de enero del 2002 con 28 trabajadores 15 docentes, 13 administrativos y 282 alumnos" Reseña histórica del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente- EDUCACION secretaria de educación pública- http://itszo.mx/historia/

Ilustracion 13 Instituto Tecnologico de Zacatecas

Ilustracion 14 Cluster Minero

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

3 ESTUDIO COMPARATIVO DEL SISTEMA LEGALY NORMATIVO ASOCIADO A LOS COLABORADORES ENTRE MEXICO Y COLOMBIA

TABLA COMPARATIVA SOBRE EL SISTEMA LEGAL Y NORMATIVO ASOCIADO A LOS COLABORADORES ENTRE MEXICO Y COLOMBIA+A2:J36		
MEXICO	**LEY GENERAL Y ANALISIS**	**COLOMBIA**
La Norma AA1000 brinda un procedimiento para garantizar la calidad de las rendiciones de cuentas, focalizada principalmente en el desarrollo sostenible, la cual permite llevar a cabo un aseguramiento de sostenibilidad en todas las organizaciones.	**NORMA AA1000** tanto en Colombia como en Mexico, se ha implementado la Norma AA1000 para brindar un aseguramiento de la sostenibilidad en todas las organizaciones, para poder fortalecer la calidad del informe de sostenibilidad.	La Norma AA1000 se fomento en Colombia, para evaluar, atestiguar y fortalecer la credibilidad y calidad del informe de sostenibilidad de una organización y de las auditorias y diferentes comunicaciones de sus rendimientos, procesos, sistemas y competencias.
La Norma ISO 26000 propone a brindar a todas las organizaciones tanto publicas como privadas a ser responsables socialmente, la cual sugiere asesorar a todas las empresas a fomentar el desarrollo sostenible	**NORMA ISO 26000** En Colombia como en Mexico, la Norma ISO 26000 se aplica para fortalecer la sostenibilidad en todas las organizaciones tanto publicas como privadas, para fomentar el desarrollo sostenible	La Norma ISO 26000 es una guia de responsabilidad social, la cual de llevar a cabo a todas las organizaciones, a aplicar la sostenibilidad, abarcando los marcos ambiental y legal.
La Norma SA 8000 es el principal estandar de centerficacion social, que fomenta en las empresas el mantenimiento, desarrollo y la aplicación de practicas aceptables dirigidas al puesto de trabajo.	**NORMA SA 8000** Tanto en Colombia como en Mexico, se ha implementado la Norma SA 8000, para mantener un ambiente estable y seguro en el puesto de trabajo, logrando de esta manera fomentar a las organizaciones tanto publicas como privadas, una estrategia de caracter empresarial para mejorar los aspectos sociales	La Norma SA 8000 en Colombia, establece condiciones para alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable, con el objetivo de crear una estrategia empresarial para tratar los aspectos sociales realacionados con el puesto de trabajo.

	implicados en el puesto de trabajo.	
La Norma SGE 21, brinda nuevas areas de gestion, las cuales corresponden a principales grupos de interes, los cuales estan relacionados con aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno, claves para una empresa u organización.	**NORMA SGE 21** En Colombia como en Mexico se ha llevado a acabo la Norma SGE 21, para garantizar nuevas areas relacionadas con aspectos sociales las cuales se implementa en empresas tanto publicas como privadas, las cuales tiene como objetivo principal es ayudar a las organizaciones a integrar en su estrategia y gestion de enfoque de responsabilidad social, a traves de la estructuracion de un sistema de gestion etica y socialmente responsable.	La Norma SGE 21, esta diseñada para ser utilizada por organizaciones o empresas, tanto en el sector publico como privado, la cual fomenta los aspectos de buen gobierno y aspectos sociales que interfieran con los mismos.
En Mexico, La Ley Federal del Trabajo, es la encargada de regular las leyes establecidas en el ambito laboral, entre patrones y colaboradores, la cual rige los parametros de jornada laboral, remuneracion laboral y sistema de seguridad social, las cuales se rigen a traves de distintos factores y ordenes dictaminadas en la Ley Federal del Trabajo en Mexico.	**CODIGO SUSTITANTIVO DEL TRABAJO - LEY FEDERAL DEL TRABAJO** Tanto en Colombia como en Mexico existen diferentes series de leyes y normas las cuales rigen el comportamiento dirigido del trabajo, para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores y de los empleadores. Con el fin principal de regular las normas y dictaminar leyes que regulen el trabajo, mediante la ejecucion de las leyes establecidas por las normas en cada pais.	En Colombia, El Codigo Sustantivo del Trabajo, es el encargado de regular las leyes establecidas en el ambito laboral, ya que tiene como objetivo dictaminar ciertos parametros para la eficaz ejecucion, en cuanto a los empleadores y trabajadores se refiere, como las ordenes dictadas sobre la jornada laboral, prestaciones sociales, vacaciones, proteccion laboral, igualdad de trabajadores, derechos y garantias, etc. Las cuales se rigen mediante articulos relacionados, con el fin de lograr la coordinacion y el equilibrio social, entre trabajadores y empleadores.

3.1 REPUBLICA DE COLOMBIA

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES *EXTRANJEROS*

Todo contrato de trabajo que se ejecute en Colombia se rige por la ley colombiana, independientemente de la nacionalidad de las partes. Por esta razón, los trabajadores extranjeros que tengan un vínculo laboral con empresas colombianas tienen los mismos deberes y derechos laborales que los trabajadores colombianos.

Para celebrar un contrato de trabajo con una persona extranjera, es responsabilidad tanto del empleador como del trabajador cumplir con los trámites migratorios necesarios (como el caso de solicitud de una visa de trabajo) y reportar el contrato ante Migración Colombia, mediante el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE).

DURACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

La ley laboral en Colombia contempla cuatro tipos de contrato laboral según su duración: término indefinido, que no se encuentra determinado por un plazo; término fijo, que no puede ser superior a 3 años; obra o labor, cuya duración está determinada por el tiempo requerido para ejecutar la actividad; y contrato ocasional, con una duración inferior a un mes y que tiene como objetivo la realización de actividades distintas a las que normalmente desarrolla la empresa.

REMUNERACIÓN LABORAL

Anualmente se fija el valor del salario mínimo legal mensual vigente (S.M.L.M.V.), que establece el sueldo mínimo que puede percibir una persona por el trabajo desarrollado.

Adicionalmente, las dos partes tienen la libertad de pactar una serie de beneficios adicionales que no son constitutivos de salario, como por ejemplo alimentación, vestuario o primas extralegales. Para que estos beneficios se consideren como pagos no constitutivos de salario, no pueden ser una contraprestación directa de los servicios prestados por el empleado. Es decir, las comisiones o bonos por cumplimiento de metas individuales son consideradas obligatoriamente como pagos salariales.

De igual manera, los trabajadores que devenguen hasta dos veces el salario mínimo, independientemente de su nacionalidad, deben recibir un auxilio de transporte y una dotación de calzado y vestido apropiados para el desempeño de las labores.

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Los empleadores están obligados a pagar las prestaciones sociales (auxilio de cesantías, cesantías, prima de servicios) y realizar aportes al Sistema de Seguridad Social Integral que corresponden a pensión, salud, y riesgos laborales.

Para la contratación de trabajadores extranjeros, la afiliación al Sistema de Seguridad Social es voluntaria, siempre y cuando el empleado no esté cubierto por un régimen pensional en su país de origen o en cualquier otro.

JORNADA LABORAL

Según lo establecido en la ley laboral colombiana, la jornada laboral ordinaria máxima es de ocho horas diarias y 48 horas semanales, que pueden ser distribuidas de lunes a viernes o lunes a sábado según previo acuerdo de las partes. La legislación también permite acordar jornadas laborales flexibles que se adapten a las necesidades de los trabajadores.

Si los empleados deben trabajar más de la jornada máxima permitida, deben recibir un pago por las horas extras de la siguiente manera: las horas extras diurnas se remuneran con un recargo adicional del 25%, y las horas extras nocturnas (entre las 9:00 p.m. y las 6.00 a.m.) tienen un recargo del 35%. Esta ley excluye a los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

La legislación laboral colombiana garantiza la igualdad de oportunidades para los trabajadores nacionales y extranjeros, y ofrece a las empresas la posibilidad de contratar talento humano calificado para mejorar su competitividad y fortalecer sus operaciones de expansión en Colombia.

3.2 RECURSOS HUMANOS EN COLOMBIA

Hoy en día las empresas colombianas enfrentan varios desafíos competitivos, como la globalización, la incorporación de tecnologías innovadoras, la adaptación al cambio, el desarrollo del capital humano, el deber de satisfacer las expectativas de los clientes, bajar los costos y mejorar. La productividad, entre otros, donde la administración del RH desempeña una función importante en incrementar el desempeño de los empleados y en proporcionar un entorno laboral que satisfaga sus

necesidades en el largo, mediano y corto plazo. En Colombia, la apertura económica y la necesidad de las empresas de responder a los retos de los mercados internacionales obligó a las empresas a desarrollar estrategias de modernización centradas en tres frentes: gestión de la producción, organización de la producción y gestión de recursos humanos. De acuerdo con estudios realizados en el área de RH en Colombia, el proceso de selección es diferente según el tamaño de empresa. Por lo general, las grandes emplean criterios técnicos y socioculturales (desde el reclutamiento hasta la vinculación), mientras que en las pymes (pequeñas y medianas empresas) predominan los centrados en el referenciación, las entrevistas y las certificaciones (Calderón, 2006). En el caso de la formación o capacitación, se podría concluir que en materia de capacitación la realidad en el país ha mejorado (Corpes, 1995), pues muchas empresas están implementando modelos de gestión por competencias, que trascienden la visión independiente del desarrollo de las prácticas aisladas y poco congruentes con el desarrollo estratégico. En lo que concierne a los planes de carrera, cada vez pierden sentido en la forma tradicional como se concibieron, por cuanto ha cambiado el concepto de empleo por el de empleabilidad y el concepto de oficio se ha sustituido por el de asignaciones laborales temporales. El estudio de (Saldarriaga, 2008), señala esta práctica como clave en la gestión humana, posiblemente porque en la medida en que las organizaciones se aplanan, las posibilidades de promoción de personal disminuyen, lo que llevaría a que tomaran fuerza otras formas de desarrollo del talento asociadas a la gestión de carrera. (Calderón, Naranjo, & Álvarez, 2010).

3.3. REGULACIÓN LABORAL MÉXICO

El Artículo 123 Constitucional, y en éste ámbito debemos vincularnos estrechamente con el articulado respectivo del TÍTULO SEXTO de la Constitución Política de la República Mexicana, en el que se establece la base jurídica. Del Trabajo y de la Previsión Social Artículo 123.- Toda persona tiene

derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo: I.- La duración de la jornada máxima será de 8 horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las jornadas insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las 10 de la noche, de los menores de 16 años. III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de ésta edad y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de seis horas. IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos. V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan de un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; Los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades

industriales y comerciales. VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación. XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecute; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario. XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes, contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso. (2) La Ley Federal del Trabajo y su enlace con la Ley del Seguro Social En el Seguro de Riesgos de Trabajo, debemos remitirnos a la Ley del Seguro Social para identificar el alcance de las responsabilidades de los patrones que tienen trabajadores a su servicio, (Artículo 123 Constitucional y su fracción XIV).

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades

federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del Artículo 73 de ésta Constitución.

3.4 RECURSOS HUMANOS MÉXICO

Uno de los más importantes desafíos que se enfrentan los administradores de recursos humanos en México es mejorar las organizaciones para que sean más eficaces y eficientes. Con esto se pretende identificar los objetivos a lograr y mejorar la calidad de vida de los empleados, se trata de buscar un beneficio en común de la organización, de los trabajadores, y de la comunidad en general. Con la globalización, los avances tecnológicos, y otros aspectos económicos han provocado una excesiva presión laboral en donde las personas no has sido promovida equitativamente, ni tampoco se les ha brindado demasiadas oportunidades de progreso, teniendo como consecuencia la generación de trabajadores con escaso contenido de información y también a empresas que todavía están lejos de lograr una conciencia social por no asumir su responsabilidad en todo lo que acontecer. Las organizaciones junto a sus directivos debes llevar adelante una correcta administración del personal en donde los gerentes se deben encargar de: *La planificación:* Es decir la determinación de metas y objetivos, reglas, procesos, planes, proyecciones que permiten anticiparse a sucesos futuros. *La organización:* Se debe asignar a cada empleado un tarea específica, diseñar el organigrama de la empresa, la delegación de autoridad, establecer canales de diálogo y coordinar el trabajo de los subordinados. *Los equipos de trabajo:* Elaborar el perfil del puesto requerido, reclutar al personal, seleccionar a los empleados, contratar, parametrizar el desempeño, asesorar a los empleados, evaluar el rendimiento, capacitar y desarrollar las distintas potencialidades. *La dirección:* Lograr que las personas realicen el trabajo encomendado, motivar e incentivar a los empleados. *El control:*

Determinar estándares que sirvan para evaluar el alcance de los objetivos planteados, como ser las cuotas de ventas, estándares de calidad, comparar los resultados reales con los estándares preestablecidos. Los recursos humanos en México deben promulgar los conceptos y las técnicas que se necesitan para llevar adelante una correcta gestión del personal. En donde se plantean:

- Los análisis de los puestos de trabajo
- La planeación de las necesidades
- La selección del personal
- La inducción y la capacitación
- La administración de sueldos y salarios
- Diseñar e implementar incentivos y beneficios
- Evaluar el desempeño
- Propiciar planes de carrera para el personal

3.5 NORMAS LABORALES DE COLOMBIA Y MÉXICO

El derecho laboral colombiano tiene como base la constitución política de Colombia, tratados suscritos, convenios internacionales y el código sustantivo de trabajo que es quien regula el contrato laboral. La constitución política de Colombia entiende el trabajo como un derecho fundamental para todas las personas, y el derecho de asociaciones sindicales para trabajadores y empleadores. Estas disposiciones se establecieron a través de los tratados internacionales sobre los que Colombia hace parte, tales como la

ley universal de los derechos humanos, el pacto internacional de los derechos sociales y culturales, el pacto internacional de los derechos civiles y políticos y la ley americana sobre los derechos humanos.

En el caso de México la Ley rectora del derecho laboral es la Ley Federal del Trabajo (LFT), y por encima se encuentra la Constitución Política de la República.

4. ESQUEMAS LABORALES ENTRE COLOMBIA Y MÉXICO

4.1 Tipos de Contratos:

En Colombia y en México se dan los contratos laborales en forma verbal sin ninguna garantía tangible. En Colombia existen los siguientes tipos de contratos laborales:

- **Contratos a Término Fijo**: tiene un límite temporal especificado de manera clara en el contrato y puede ser prorrogado en forma indefinida, excepto si el plazo pactado es inferior a un año.
- **Contratos a término indefinido**: Este no tiene estipulado una fecha de terminación.
- **Contrato Temporal, ocasional o accidental:** Trabajo de corta duración y no mayor a un mes. tiene en cuenta labores distintas de las actividades normales del empleador. (arreglo de una pared, una humedad, etc.) se hace verbal o escrito.
- **Contrato civil por prestación de servicios:** Este tipo de contrato más común de encontrar en Colombia. Se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica. La remuneración se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es dependiendo del trabajo a

realizar. El pago se denomina honorarios al cual se le descuenta retención en la fuente y estampillas si es por el estado.

- **Contrato periodo de prueba**: Los contratos deben ser por escrito, tiene una duración de 30 días y hasta 180 días para cargos directivos o gerenciales. Al finalizar el empleador decide si es apto para realizar el trabajo. Si la parte contratante decide no continuar la relación laboral, deberá tomar en cuenta la opinión de la Comisión de Capacitación, Adiestramiento y Productividad para poder despedir al trabajador. No podrán utilizarse de manera simultánea o sucesiva, ni en más de una ocasión, por trabajador.

El Contrato **de trabajo en** Colombia es entendido como aquel que requiere los siguientes elementos esenciales: remuneración, subordinación y prestación personal del servicio. No importa que no se firme un contrato, porque si se cumplen estos tres elementos, el contrato existe. En el caso de los Contratos de prestación de servicios se cumple con las actividades para lo cual fue contratado en un plazo acordado, pero no hay subordinación.

En México los contratos laborales se prestan de forma personal, con subordinación, pago de un salario, se realiza en el domicilio del empleador y la responsabilidad es de la empresa. El contrato de prestación de servicios no es necesario realizarlo de forma personal, pueden apoyarse en profesionales o ayudantes, su pago se denomina honorarios. En ambos países la vinculación de personal se puede hacer mediante un contrato de trabajo o mediante un contrato de servicios.

La mayor contratación que se celebra en Colombia es por prestación de servicios el cual es utilizado con el fin de evadir las cargas laborales y cubrir necesidades de puestos permanentes en las

dependencias del Estado. En México la vinculación por prestación de servicios es muy utilizada para contratar profesores y personal en entidades del Estado.

4.2 JORNADA LABORAL:

Código Sustantivo del trabajo de Colombia:

El horario máximo en que un trabajador puede laborar son 8 horas diarias y 48 horas semanales. El Trabajo diurno se realiza en el periodo comprendido entre las 6 horas y las 21 horas y el nocturno en el período comprendido entre las 21 horas y las 6 horas. El menor entre 12 y 14 años sólo podrá trabajar una jornada máxima de 4 horas diarias 24 horas a la semana, en trabajos ligeros. Los mayores de 14 y menores de 16 años sólo podrán trabajar una jornada máxima de 6 horas diarias y 36 horas a la semana. El trabajo nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno, el trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno Las vacaciones son de 15 días hábiles por cada año trabajado. En México de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (LFT) La jornada diurna: 8 horas al día y 48 horas semanales comprendidas entre las 6 y las 20 horas. Jornada nocturna: 7 horas por día y 42 horas semanales entre las 20 y las 6 horas 12 Jornada mixta (diurna y nocturna): 7.5 horas al día y 45 horas semanales. Los trabajadores de 16 años no podrán trabajar tiempo extra, ni podrán trabajar después de las 22 horas. La jornada extra no debe rebasar tres horas diarias. Según el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo las primeras nueve horas extras son dobles y las excedentes triples ,las vacaciones se disfrutan proporcional a la antigüedad en la empresa, que van en disfrute desde 6 días para el

primer año hasta 24 días si ha laborado entre 30 y 34 años, as jornadas laborales ordinarias de ambos países están muy a la par, utilizando las mismas modalidades de trabajo extra o suplementario, pero con sus diferencias, porque en Colombia se trabajan más horas que en México.

4.3 SALARIO

En Colombia y en México existe un salario mínimo vital que representa la cantidad mínima o menor que el empleador debe reconocer monetariamente a cada uno de sus trabajadores. Actualmente el salario mínimo en Colombia (2023) se encuentra en 1.160.000 y en México se encuentra en 260 pesos mexicanos, siendo este último uno de los cinco países latinoamericanos con salario más bajo.

4.4 SEGURIDAD SOCIAL

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo No 2, da los principios generales normativos laborales con base a garantizar un trabajo digno y decente, demás como parte integral del vínculo laboral garantizar el servicio de la Seguridad Social que tiene como finalidad que el trabajador cuente con la continua asistencia médica, el amparo de las vías para la subsistencia, los servicios integrados sociales ineludibles para el bienestar individual y colectivo, el derecho de una pensión vitalicia. El régimen obligatorio bajo la ley del Seguro Social está compuesto por cinco clases de seguro: enfermedades y maternidad; riesgos de trabajo; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías y prestaciones sociales.

En el caso de Colombia rige la ley 100 de 1993 la cual enmarca legalmente bajo el mismo objetivo y alcance de la ley del Seguro Social de México, las garantías que contempla la Seguridad Social, que busca garantizar la protección de los derechos primordiales, prestaciones económicas y asistenciales, generación de ingresos encaminado a mejorar la economía doméstica, recreación y cultura para el

empleado y su grupo familiar y seguridad y salud en el trabajo, mediante la figura de la pensión, salud, cesantías y riesgos laborales.

Tanto en Colombia como en México el empleador es quien aporta el mayor porcentaje de la seguridad social del empleado.

5 CONCLUSIONES

Sobre los contratos, no se puede deducir si uno es mejor que otro, en los aspectos positivos se puede observar que en Colombia existen entidades que promueven los derechos laborales del trabajador, como ministerio de trabajo entre otros. Y los seguimientos son rigurosos y se quiere dar mayor estabilidad al trabajador. En México se da un mayor seguimiento a temas relacionados con la responsabilidad social empresarial, dando remuneraciones a sus mejores empleados.

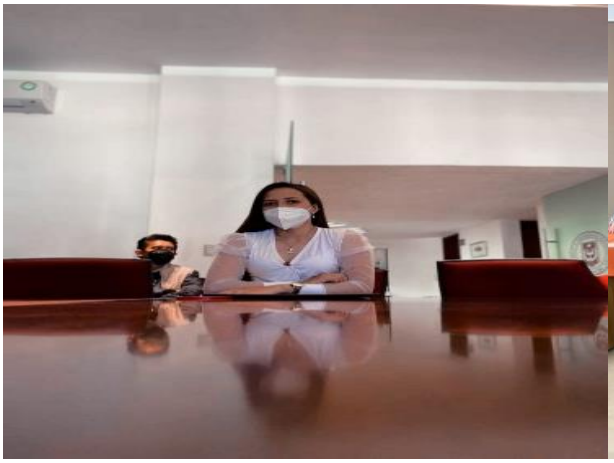
En México no se hace un seguimiento interno, para abordar temas tan importantes por parte de los organismos de control en seguridad y salud en el trabajo. No se hace seguimiento riguroso a las afiliaciones en temas de seguridad social por parte del empleador a su empleado, en ciertos casos tan solo basta con la afiliación del vehículo y se deja a un lado el servicio que presta el empleado presentando un grande riesgo.

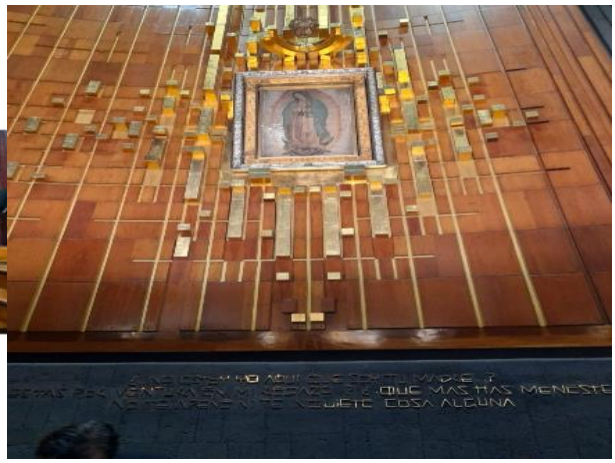
El salario básico determinado tanto en México como en Colombia no cumple con el objetivo principal para el cual fue creado, generando una desventaja al trabajador, ya que el empleador puede sustentar dentro de la legalidad el pago de un salario básico dentro de una vinculación laboral, sin que el trabajador pueda subsistir con estos ingresos.

La estructura normativa laboral de Colombia y México es muy parecida, tienen entes que los regulan, y utilizan tipos de contratación parecidas. En Colombia todo contrato de trabajo contempla un periodo de prueba. En México es un contrato separado que al terminar su tiempo si es apto para realizar el trabajo, da origen a otra figura de contrato. Existen entes de control que promueven las normas relacionadas con el trabajo como el Ministerio de trabajo en Colombia y el gobierno mexicano con la ley de la reforma laboral.

El salario básico que se presenta en Colombia y México se fija sin contemplar las necesidades o costos mínimos que requiere o genera un núcleo familiar promedio.

6 REGISTRO FOTOGRAFICO





Ilustracion 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 Pasantia Mexico

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

7 . CRONOGRAMA

ACTIVIDADES/ MES	MES 1		MES 2				MES 3			
SEMANA	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
REVISIÓN DOCUMENTAL	X	X	X							
REALIZACION PASANTIA				X						
CONSOLIDACION DOCUMENTO						X	X	X		
SOCIALIZACIÓN										X

8. DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES

Infografía

https://www.cervantesvirtual.com/portales/constituciones_hispanoamericanas/imagenes_mapas/imagen/imagenes_mapas_06-mexico_mapa_de_los_estados/

https://www.gob.mx/bancodelbienestar/articulos/historia-de-la-bandera-de-mexico?idiom=es

https://archivos.gob.mx/transparencia/pdf/SimbolosPatrios.pdf

https://www.ecologiaverde.com/flora-y-fauna-de-mexico-2815.html

https://www.todocoleccion.net/billetes-extranjeros/mexico-50-pesos-2013-mariposa-polimero-pick-123-sc-~x120460167

https://concepto.de/cultura-mexicana/#ixzz7Yqddsl8R

https://descargarmapas.net/mexico/tlaxcala/mapa-estado-tlaxcala-municipios

https://uatx.mx/universidad/presentacion

http://itszo.mx/historia/

5 aspectos clave de la legislación laboral en Colombia. (s. f.). Invierta en Colombia. https://investincolombia.com.co/es/articulos-y-herramientas/articulos/5-aspectos-clave-de-la-legislacion-laboral-en-colombia

boada, c c, & Ovalle García, M. V. (2019). Misión Académica México Comparación de la Estructura Normativa Laboral de Colombia y México [ARTICULO]. Universidad Católica de Colombia.

Ventura, S. (2020, 10 abril). post_title. Gestion.Org. https://www.gestion.org/recursos-humanos-mexico/

Vista de El derecho laboral de México y Colombia en materia del trabajo doméstico. (s. f.). https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/marioalariodfilippo/article/view/3612/3014

SECUIEP | SISTEMA EDUCATIVO CUIEP

OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA

A: Luisa Fernanda Cabezas Lozano

Por su valiosa participación en la Jornada Académica FUP – SECUIEP.
Realizada el día 02 de marzo de 2022 en las Instalaciones del sistema Educativo CUIEP
Campus Tecámac, con una duración de 8 horas.

Tecámac, Estado de México, 02 de marzo de 2022

"La sabiduría conduce a lo alto de la verdad"

Ing. Norma L. Vargas Zúñiga
Rectora Institucional

M. en C.E. Humberto Hernández García
Director Académico Institucional

ITSZO | TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR ZACATECAS OCCIDENTE
OTORGA EL PRESENTE:

Reconocimiento a:

LUISA FERNANDA CABEZAS LOZANO
de la Fundación Universitaria de Popayán

Por su participación en el Evento de **Fortalecimiento de de Lazos de Cooperación** entre la Fundación Universitaria de Popayán en la República de Colombia y el Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente

Sombrerete, Zac. 4 de Marzo del 2022.

Dr. Victor Manuel Pérez García
Director Académico del Tecnológico de Sombrerete

I.T.S.Z.O.
DIRECCIÓN ACADÉMICA

Lo mejor del TEC ERES TU

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE TLAXCALA
Coordinación de Enlace Internacional
Vinculación e Intercambio Académico

OTORGA LA PRESENTE

Constancia

A:

Luisa Fernanda Cabezas Lozano

En el marco de la Visita de la Delegación: Fundación Universitaria de Popayán, Colombia a nuestra Alma Mater, por su asistencia y destacada participación en la agenda de este ***Encuentro Académico - Cultural, llevado a cabo del 27 de febrero al 2 de marzo del presente año***.

"Por la Cultura a la Justicia Social"
Tlaxcala, México a 02 de marzo de 2022

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA · MCMLXXVI ·

Dr. Luis Armando González Placencia
RECTOR

RECTORÍA

Mtro. Mauro Sánchez Ibarra
Coordinador General
CEIVIA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA
Coordinación de Enlace Internacional Vinculación e Intercambio Académico

OTORGA LA PRESENTE

Constancia

A:

Luisa Fernanda Cabezas Lozano

En el marco de la Visita de la Delegación: Fundación Universitaria de Popayán, Colombia a nuestra Alma Mater, por su asistencia al ciclo de conferencias magistrales denominadas ***"El impacto del MHIC en la UATx"*** *y* ***"Una mirada ética a la formación del Contador Público"***.

"Por la Cultura a la Justicia Social"
Tlaxcala, México a 01 de marzo de 2022

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA · MCMLXXVI ·

Dr. Luis Armando González Placencia
RECTOR

RECTORÍA

Mtro. Mauro Sánchez Ibarra
Coordinador General
CEIVIA