



**NOMBRE DEL ALUMNO: SULMA YADIRA GONZALEZ SALAS**

**NOMBRE DEL TRABAJO: ENSAYO**

**MATERIA: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA DE SALUD**

**GRADO: SEGUNDO CUATRIMESTRE**

**PASIÓN POR EDUCAR**

TAPACHULA CHIAPAS A 06 DE MARZO DEL 2021

## INTRODUCCIÓN:

El recurso humano en una organización es el pilar fundamental para el crecimiento y desarrollo de la misma cuando este es bien administrado, de ahí que la administración de recurso humano se debe encargar del acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. Por lo que en esta ocasión hablaremos sobre los temas siguientes:

- Antecedentes
- funciones principales.
- Relaciones Laborales.
- Contrato colectivo.
- Contrato individual.
- Sindicalismo y evolución.

Para ello debemos tomar en cuenta que los cada uno de los distintos temas se refieren esencialmente a las problemáticas y puntos más importantes que se deben ejercer en la administración de los recursos humanos como la principal fuente de organización de una empresa o institución pública a medida que estas se puedan llevar a cabo bajo distintos sistemas.

Apoyar a los miembros de la organización para alcanzar sus metas personales y así estos se sientan satisfechos y su rendimiento aumente reflejando una producción de buena calidad y un empoderamiento de su puesto de trabajo, es también uno de los aspectos más importantes de acuerdo a las relaciones laborales que puedan existir dentro de cada área, y esto tendrá como beneficio el buen trato entre empleados. En un sistema de relaciones laborales se incorporan valores sociales por ejemplo: libertad de asociación, sentido de la solidaridad de grupo, búsqueda de la optimización de beneficios y técnicas como métodos de negociación, organización del trabajo, consulta y resolución de conflictos.

También este apartado conoceremos lo que significa el contrato colectivo de trabajo como un acuerdo que formaliza la relación entre los trabajadores y el empresario. Todos los derechos plasmados en este convenio se convierten en obligaciones para ambas partes. De este modo, cuando hablamos de contrato colectivo de trabajo estamos refiriéndonos a una de las diferentes modalidades de contratación que existen.

Explicando así los diferentes temas que abarca la admiración de los recursos humanos estudiaremos la importancia que estos generan y son de gran utilidad para los aspectos en el entorno laboral. Daremos paso a realizar algunas explicaciones sobre el desarrollo de este trabajo escrito.

## ANTECEDENTES Y FUNCIONES PRINCIPALES:

Esta es la etapa en que en la actualidad vivimos, en donde la información se mueve de manera global y en tiempo real, quien pueda manejar y transformar esa información con rapidez en un nuevo producto o servicio serán las más exitosas. En este momento el capital financiero deja de ser el más importante y le da camino al conocimiento. Es la época del conocimiento, del capital humano y del capital intelectual. Se trata de desarrollar el conocimiento en todas las personas integrantes de la organización. Las personas junto con su conocimiento y habilidades intelectuales se convierten ahora en la base primordial y principal de las organizaciones.

La administración de Recursos Humanos puede verse desde dos enfoques distintos. Primero: la administración de Recursos Humanos es una función para proporcionar personal o apoyo a la organización. Segundo: la administración de recursos humanos es una función que compete a todos los gerentes. La administración de recursos humanos es de crucial importancia en el desempeño de las organizaciones, no se puede concluir, que las compañías de la antigüedad no eran lo suficientemente eficaces, el problema radica en que los paradigmas han cambiado, si nos remontamos a la época de la revolución industrial.

La importancia del talento humano dentro del plan estratégico de la organización nace desde el inicio de éste, ya que así como es esencial que el personal lo lleve a cabo con excelencia, es indispensable que se encuentre en su elaboración, pues de ahí radica su buen desempeño y eficiencia de las estrategias o metas. Sin embargo, a medida que la organización crece, el director se ve obligado a delegar las responsabilidades mediante la transferencia de las relativas a los recursos humanos a otra persona que se encarga de forma exclusiva de dichos temas. En estos momentos es cuando se inicia el proceso de creación de los departamentos de recursos humanos.

## RELACIONES LABORALES

Existe tolerancia, sin reconocimiento legal y sin obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos. Posteriormente se otorga el derecho a suspender el trabajo, pero no parar las actividades de la empresa, porque la huelga constituía un ilícito. En el plano político-institucional, la mayoría de los sindicatos están ligados, directamente o a través de confederaciones, al sistema corporativista del partido estatal del PRI, en una relación que origina un intercambio complicado y no ajeno a conflictos entre factores como control político, negociación política, compromisos y concesiones. En el plano de las empresas, los sindicatos pueden apoyarse en una densa red de normas legales laborales, están a su vez sometidos al control de las autoridades laborales y de los tribunales laborales.

Se concluye que la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario y el contrato individual de trabajo producen los mismos efectos. En un contexto eminentemente civil, los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos. Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. Las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u Organización patronal.

## CONTRATO DE TRABAJO E INDIVIDUAL

Los sujetos de la relación de trabajo son el patrón y el trabajador, y dicha relación se formaliza a través de los derechos y las obligaciones que se estipulan en el contrato individual de trabajo. De lo establecido en los citados Artículos 8º y 20 de la LFT, se desprenden los elementos esenciales de la relación de trabajo, que son la prestación de un trabajo personal, la subordinación y el pago de un salario. En razón de lo establecido por la fracción IV del Artículo 25 de la LFT, dichos actos deben determinarse con la mayor precisión posible en el contrato individual de trabajo. Que establece como una de las obligaciones de los trabajadores el desempeño del servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

La subordinación es un elemento esencial en las relaciones laborales, por lo que, a falta de ella, resulta inexistente la relación laboral. es evidente que, para tener acreditada la existencia de la relación de trabajo, deben probarse los siguientes elementos extremos: la obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros (prestación de un trabajo personal); la dirección del patrón y la dependencia del trabajador (subordinación), y el deber del patrón de pagar una retribución (pago de un salario).

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales: la primera se reparte por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada trabajador en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. En el supuesto de que el patrón niegue la relación laboral con el trabajador, se revertirá la carga probatoria, que entonces correrá a cargo del segundo, quien tendrá que comprobar la existencia de ese vínculo contractual

“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”. El Contrato Colectivo de Trabajo se estructura mediante el enunciado de las partes contratantes que se sujetan a lo convenido en el clausulado, señalando como objeto establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la fuente laboral.

## SINDICALISMO Y EVOLUCIÓN.

Una jornada laboral que no debe exceder las 8 horas diarias. Pueden agregarse otras conquistas que fueron originándose de la relación entre las cúpulas sindicales y el gobierno, como días de descanso obligatorio, las prestaciones que amparan la participación en utilidades, periodos vacacionales pagados, derecho a la seguridad social, entre otros que se han conservado, e incluso sobrepasado en el caso de algunos gremios. Otros sindicatos se encuentran en el centro de la discusión, pues el valor fundamental que es la representatividad queda en entredicho, debido al poder económico y político que ciertos líderes adquieren en función de las contribuciones de los agremiados, lo mismo que de las relaciones que pueden llegar a establecerse como fuerzas políticas con otras agrupaciones.

Cada sector persigue objetivos particulares: los patrones proteger y acrecentar su patrimonio económico, los trabajadores mejorar su nivel de vida y recibir trato digno. En términos jurídicos y para su cabal interpretación, se define que “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. El sindicato está considerado como una asociación de, por y para los trabajadores, en cualquiera de las cinco clases o rubros que hemos mencionado. Las inquietudes sindicalistas se encauzan al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del pueblo trabajador, en un conjunto de acciones que ha hecho posible un mejor nivel de bienestar social y mantiene vigente su condición estratégica para salvaguarda de los derechos de los obreros.

Existen principios sindicales fundamentales que deben estar siempre presentes: un sindicato se constituye por la libre determinación de los trabajadores el principio democrático se expresa en la igualdad de sus miembros, en la libre elección de sus dirigentes y en la aplicación, por parte de éstos, de los acuerdos de la mayoría.

## **CONCLUSIONES:**

Es así como se explican cada uno de los puntos más esenciales que se mencionaron anteriormente en la introducción de este trabajo, por lo que esperando podamos realizar el análisis de estos temas para reconocer que las funciones en la administración de los recursos humanos son sumamente vitales para el manejo de una empresa o institución, logrando exista mayor desempeño laboral, teniendo en cuenta las necesidades de los empleados. La subordinación, como el principal elemento de la relación de trabajo y característica esencial de ésta, significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio en este caso es el trabajador, por lo que la falta de estos elementos implica la inexistencia de la relación laboral. La contratación colectiva es una negociación o convenio que se establece entre un grupo de empleados, por un lado, y una empresa o conjunto de empresas, por el otro, para fijar los salarios, otros beneficios colaterales y las condiciones de empleo.

Los sindicatos y el sindicalismo como proceso organizado de los trabajadores para la defensa de sus derechos, dentro de una empresa, forman parte indiscutible de las variables que afectan la administración de las empresas donde se encuentran presentes; sin embargo, los accionistas, gerentes y jefes o supervisores del nivel operativo no deben perder de vista que su principal meta es la obtención de los objetivos propuestos por la empresa por lo que deben satisfacer las necesidades de los trabajadores a través de una negociación que beneficie el aprovechamiento de los recursos de la organización, utilizando medios de negociación que faciliten el manejo de las peticiones y los reclamos.

Esperando esta información sea de gran utilidad para elector se recomienda consultar las paginas proporcionadas al final.

## **BIBLIOGRAFIA:**

Ley Federal del Trabajo en México

Reyes, P.A. (2005). Administración de personal. Relaciones humanas. Cap. VII. Relaciones laborales. P. 147-158. Robbins, DeCenzo, David. (2005).

Fundamentos de la administración: Conceptos Esenciales y Aplicaciones. 5ª ed. Pearson Educación. México

Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS, 2009-2011. Pág. 39-41

Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud.

Contrato colectivo de trabajo IMSS 2019-2021