



**Mtro. Erick Ulises Cruz Domínguez**

**Dra. Martha Cecilia Gordillo**

**Ensayo: Contratación y sus fundamentos.**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS**

**3° "A"**

Tapachula Chiapas junio 2021.

Para empezar, es importante contextualizar algunos puntos y abordar este ensayo; el estudio de la Administración de Personal está trazado para solventar las diferentes problemáticas de una organización afines con el personal que labora dentro de la misma (Ancheyta Y Asociados, 2016). Para ello el discurso comienza con la conceptualización de contrato y la relación del colaborador con la empresa.

La sociedad experimenta tenazmente permutas, se afronta a desafíos, sociales, culturales, políticos, económicos, entre otros, que crean que las organizaciones se vean forzadas a responder de manera inmediata. En el campo de la administración de recursos humanos (ARH). Por ello durante proceso de reclutamiento se es muy minucioso al elegir el mejor candidato, aquí sucede algo que llama la atención no todas las empresas aplican adecuadamente el proceso de selección, desafortunadamente a un existe el dedo, la palanca o el preferentismo lo cual deja de lado que se apliquen todos los procesos de selección adecuados y que se encuentran establecidos en el manual de valuación de puestos de la empresa. Si bien “el reclutamiento es la técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno, proporcionando a los elementos humanos necesarios para su funcionamiento” (Cfr. “Antología Gestión y administración de recursos humanos”.2021. p. 9). Dejado en claro esta postura llega el momento de la contratación en una relación del colaborador con el empleador es de suma importancia para tener claros los compendios esenciales del contrato laboral, aquí el colaborador tiene con este contrato tener conocimiento y evitar ser víctima de cualquier abuso por parte del empleador y con ello para el empleador tener los elementos propios del contrato, lo que a veces resultado algo confuso yo le digo la doble moral en cuestión laboral, si bien el talento humano una vez que ya es llamado por el empleador sucede algo que se visualiza demasiado en el contexto chiapaneco se les menciona lo del contrato, las normas y leyes que se deben de acatar así como las responsabilidades que tiene el cargo; y con ello acompañado de una hoja en blanco en la cual solo se le solicita prospecto que firme con su nombre completo, adjudicando el reclutador que es necesario para así se pueda elaborar su renuncia si infringe en su trabajo o desempeño, lo cual no se debe de realizar esta actividad, si bien existen leyes que protegen la relación laboral para ambas partes. En muchas Empresas el rol de Recursos Humanos “queda limitado a la contratación de personal y la liquidación de sueldos. Otras funciones esenciales quedan vacantes y pueden ser fuente de conflictos. Los temas centrales de recursos humanos para llevar adelante, aun sin un departamento a cargo” (Ancheyta Y Asociados, 2016, párr. 1). Por lo que es importante recalcar la conceptualización de la misma, el contrato es el “documento en el que se establecen las condiciones a las que el empresario y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones, los derechos y deberes del empresario y el trabajador” (Cfr. “Antología Gestión y administración de recursos humanos”.2021 a. p. 10). Si bien el DOF- 01-05-2019 menciona en su Artículo 6o.- Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que

beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2021, p. 4). Si bien en este artículo se habla de las relaciones laborales, pero no olvidemos precisamente artículo 123, apartado A de la constitución.” La ley presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que recibe, por lo cual la falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues la ley imputa al patrón la falta de esa formalidad” (Op cit. Cfr. “Antología Gestión y administración de recursos humanos”.2021. p. 11). Para ello se culmina abordando el tema de las relaciones laborales el cual “es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración” (Organización Internacional del Trabajo, 1996, párr. 1). En la cual precisamente se aborda los derechos y obligaciones que tiene el prospecto con el empleador el cual debe estar celebrado por un contrato como lo determina la ley, se observa en algunas empresas más con el jiro de particulares, que el contrato lo celebran después de un tiempo claro , se sabe que se debe de tomar en consideración un tiempo determinado en el cual el empleador este convencido de las habilidades del empleado y así celebrar dicho contrato, lo cual muchos aceptan por la necesidad laboral, pero en ello se está faltando a los lineamiento se la ley, otra de las circunstancias y que sucede a menudo son los acosos, y hostigamiento el cual se aborda precisamente en el Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por: a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (Op cit. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2021, p. 2). De las cuales sucede muy a menudo el acoso laboral no solo es visto desde una perspectiva de género o sexual, si no el hostigamiento laboral el cual es conocido como mobbing es un comportamiento (proceso) negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el/la afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continuada (Fondevila, 2008).

Como conclusión la organización se convierte en la esfera en el que se encuentra la mayoría del tiempo, en gran medida, de la relación que se posea con el resto del equipo de trabajo. Se deben de tomar en cuenta aspectos como el clima y cultura organizacional, sin olvidar el onboarding, engagement en los empleados lo cual ayudara que el contrato y las relaciones laborales celebradas se cumplan sin ningún factor que comprometa dicha celebración entre el empleador y el empleado; respetando los artículos establecidos en la Ley Federal del Trabajo en la República Mexicana.

## Referencias

- Ancheyta Y Asociados. (2016). *Administración de personal en recursos humanos*. Recuperado el 16 de junio de 2021, de Blog fiscal: <https://www.asfiscal.com/2019/12/17/administracion-personal-en-recursos-humanos/>
- Ancheyta Y Asociados. (2016). *Función de recursos humanos*. Recuperado el 16 de junio de 2021, de Blog fiscal: <https://www.asfiscal.com/2021/01/04/funciones-de-recursos-humanos/>
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (23 de mayo de 2021). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. Recuperado el 16 de junio de 2021, de Documento de sitio web: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_230421.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf)
- Fondevila, G. (abril de 2008). Hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Scielo*(2), 3005. Recuperado el 16 de junio de 2021, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v70n2/v70n2a3.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1996). *La relación de trabajo*. Recuperado el 16 de junio de 2021, de Portal web: [https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_165190/lang-es/index.htm](https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm)