

INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS UNIDAD I (ENSAYO)

Alumna: Paola Jazmín Monzón Hernández

Parcial: 1ero.

Cuatrimestres: 2°

Docente: Sandra Daniela Guillén Pulido

Fecha: 10 de enero 2024

Introducción

Recursos humanos es el área que se ocupa de todo lo concerniente al personal que labora en una organización, y a las dinámicas necesarias para su formación, estímulo, jerarquización, esta disciplina se encarga de gestionar el recurso empresarial, se ocupa de la planeación, organización, desarrollo y coordinación eficiente del personal de una organización. Mediante este ensayo se pretende dar a conocer objetivos esenciales con el objeto de reconocer la importancia que posee en la actualidad la administración de los recursos humanos, y conocer en cierta medida la complejidad que pudiera poseer su ejecución en las organizaciones, y el grado de planeación que requiere.

UNIDAD I Introducción a la Administración de los Recursos Humanos

Los orígenes de la Administración de Recursos Humanos, especialidad surgida del crecimiento y la complejidad de las tareas organizacionales, se remontan a los inicios del siglo XX bajo la denominación de Relaciones Industriales, después del gran impacto de la revolución industrial, nace como una actividad mediadora entre personas y organizaciones para moderar o disminuir el conflicto empresarial entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de las personas, considerados hasta entonces incompatibles y totalmente irreconciliables. En la actualidad, el concepto de Recursos Humanos hace referencia a la administración del personal de una compañía, es decir, a la capacidad de localizar, entrevistar, evaluar y seleccionar a los trabajadores, de acuerdo a los objetivos, misión y visión de una compañía.

Existen algunos elementos claves para que la administración de recursos humanos responda de manera efectiva a los desafíos actuales:

- Estrategia: Debe delinarse de acuerdo a los objetivos y necesidades (cambiantes) de la compañía.
- Capacitación: Debe brindar capacitación constante al personal de una empresa.
- Actitud: Deberá promover un ambiente cálido y saludable para toda la empresa, abriendo un espacio de diálogo y de resolución de conflictos

Existen cinco áreas funcionales que se asocian con una administración eficaz de recursos humanos:

- Dotación de personal: proceso a través del cual una organización se asegura de que siempre tendrá el número adecuado de empleados con las habilidades apropiadas

en los trabajos correctos y en el momento indicado, para lograr los objetivos organizacionales.

- Desarrollo de los recursos humanos: Consiste en la capacitación, desarrollo, planeación de la carrera y en las actividades de desarrollo, así como en la administración y evaluación del desempeño.
- Remuneración: Incluye todas las recompensas que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios.
- Seguridad y salud: Hace referencia a proteger a los empleados contra lesiones ocasionadas por accidentes relacionados con el trabajo y velando porque se encuentren libres de enfermedades físicas y emocionales.
- Relaciones laborales y con los empleados: Las empresas están obligadas por ley a empresa quieren que ese sindicato los represente. Cuando un sindicato laboral representa a los empleados de una empresa, la actividad de los recursos humanos se denomina con frecuencia como relaciones industriales, ya que comprende las negociaciones laborales colectivas.

La relación laboral, es el trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas a cumplir con las actividades encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación que es el salario (pago por los servicios prestados del trabajador hacia el patrón). El Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, la duración o tiempo de relación laboral puede variar según el subordinado (obra determinada, tiempo determinado, tiempo indeterminado).

Un sindicato de trabajadores consiste en un grupo de personas que pertenecen a un sector laboral similar y se unen con el objetivo en común de crear un mejor ambiente de trabajo a través de mejores condiciones de seguridad, el aumento de los beneficios, una mejor remuneración y beneficios similares. La Ley Federal del Trabajo define a los sindicatos como la asociación de trabajadores o de patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Los sindicatos son personas jurídicas o morales, constituidas libremente por un grupo de trabajadores o un grupo de patrones, cuya finalidad principal es la defensa de los intereses propios de trabajadores o patrones.

La ley reconoce dos tipos de sindicatos de trabajadores y de patrones.

Los de trabajadores se clasifican de la siguiente manera:

- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades Federativas.
- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones.

Los sindicatos de patronos pueden ser:

- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades.
- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

El contrato colectivo de trabajo es el pacto que fija las condiciones de trabajo, y su finalidad es dignificar la actividad laboral. De conformidad con la Ley Federal del Trabajo en el artículo 404 el Contrato ley es: “El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria.

Las condiciones colectivas de trabajo pueden suscribirse en dos tipos de contratos, dependiendo de las necesidades que tenga una industria para asociarse, siendo los contratos colectivos y contrato-ley. Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen
- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las siguientes causas”:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.
- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

En estos casos los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad, excepto para el último punto.

Conclusión

La administración de recursos humanos tiene la finalidad de hacer una selección de personal con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial. La estrategia es agregar valor a la empresa y partir de la conocida definición de la visión, la misión, valores e incluso las prioridades o margen de acción de la función de recursos humanos. La descripción de trabajo consiste en un resumen escrito de las tareas, responsabilidades y condiciones de trabajo, además de que incluye una lista de detalles. Con esto se logra determinar que para lograr concluir y determinar una serie de pasos se debe analizar y detallar si es aprobable y apto para el puesto.

Es necesario que cada trabajador involucrado conozca sus derechos y obligaciones mediante la ley federal de trabajo.

Referencias Bibliograficas

1. Mondy, R. W., Noe, R. M., & Mondy, J. B. (2010). Administración de recursos humanos.
2. Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170.
3. Dessler, G., Ayala, L. E. P., Juárez, R. A. V., Sobrino, C. H., & Tepezano, J. L. R. (2015). Administración de recursos humanos.