



**Mi Universidad**

**Ensayo**

*Nombre del Alumno: JESUS ANTONIO GUILLEN BOLAÑOS*

*Nombre del tema INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS*

*Parcial 1º*

*Nombre de la Materia: ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS*

*Nombre del profesor: SANDRA DANIELA GUILLEN*

*Nombre de la Maestría ADMINISTRACION DE LOS SISTEMAS DE SALUD*

*Cuatrimestre 2do*

## Antecedentes Historicos de los Recursos Humanos

En los albores de la humanidad, en el clan prehistórico, se gestaron las primeras formas de gestión, evolucionando hacia tribus. Líderes autocráticos y religiosos desempeñaron un papel destacado en la organización de actividades como la caza, agricultura y construcción. Antes de la conquista española, las civilizaciones indígenas en México demostraron sistemas de gestión complejos, resolviendo problemas administrativos incluso en condiciones adversas durante la colonización. La Edad Media vio surgir gremios y sindicatos como respuesta a la necesidad de proteger intereses y regular empleo y precios. Estos gremios sentaron las bases para las asociaciones patronales y sindicatos modernos. La Revolución Industrial trajo consigo cambios económicos y sociales, desafiando a las organizaciones a coordinar esfuerzos de manera eficiente. La administración científica de Taylor durante el siglo XIX demostró mejoras en la eficiencia mediante el estudio sistemático de labores. Desde la Primera Guerra Mundial, los departamentos de personal ganaron importancia, equilibrando objetivos de eficiencia con las necesidades humanas. En México, el sindicalismo surgió en 1872 con el Gran Círculo Nacional de Obreros, pero enfrentó desafíos, siendo declarado ilegal en 1916. La creación de la Confederación Regional Obrera Mexicana en 1918 marcó una nueva fase. La Ley Federal del Trabajo, creada en la década de 1930, otorgó al gobierno la capacidad de reconocer sindicatos. La década de 1970 vio surgir la Tendencia Democrática, seguida por reducciones presupuestarias en la década de 1980. En el nuevo milenio, los sindicatos enfrentaron desafíos con la formación de corrientes democráticas y una pérdida gradual de poder. En el ámbito de la administración de recursos humanos (ARH), cinco áreas funcionales se entrelazan para garantizar una gestión efectiva: dotación de personal, desarrollo de recursos humanos, remuneración, seguridad y salud, y relaciones laborales y con los empleados. La legislación mexicana regula los sindicatos y la formación de contratos colectivos, pero la burocracia ha sido un desafío constante. Aunque actualmente se observa una pérdida gradual de poder sindical, considerando el trasfondo histórico, podría haber posibilidades de resurgimiento en el futuro. La comprensión de la evolución histórica del sindicalismo es esencial para abordar los desafíos actuales y anticipar su papel futuro en la sociedad mexicana.

### El sindicalismo en México

El surgimiento del sindicalismo en México se remonta a 1872 con la fundación del Gran Círculo Nacional de Obreros, una asociación profesional pionera. A lo largo de los años, se crearon diversas organizaciones, como la Confederación Nacional de Trabajadores en 1911, derivada de la Revolución Mexicana, que inicialmente permitió la organización de campesinos y obreros. Sin embargo, la primera etapa del sindicalismo enfrentó obstáculos, con su declaración como ilegal en 1916 por el gobierno de Carranza. A pesar de esto, en 1918 se fundó la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), marcando una nueva fase en la historia sindical. A lo largo del siglo XX, el sindicalismo mexicano experimentó altibajos. La década de 1930 fue testigo de la creación de la Ley Federal del Trabajo, otorgando al gobierno la capacidad de reconocer o no a los pequeños grupos sindicales existentes. La década de 1970 vio el surgimiento de la Tendencia Democrática, buscando quitar poder a la burguesía, seguido por reducciones presupuestarias en los sindicatos en el sexenio de Miguel de la Madrid en 1982.

En 1998 se creó la Unión Nacional de Trabajadores, pero en el nuevo milenio, los sindicatos enfrentaron desafíos con la formación de corrientes democráticas y la disminución gradual de su poder.

La Ley Federal del Trabajo define los sindicatos y regula la formación de contratos colectivos. Estos contratos establecen condiciones laborales, salarios, jornadas y otros aspectos relevantes para mejorar y defender los intereses de los trabajadores. La legislación prohíbe la participación de trabajadores de confianza en sindicatos.

El contrato-ley, declarado obligatorio en ciertas circunstancias, abarca condiciones de trabajo en una rama específica de la industria. La modificación colectiva de condiciones de trabajo puede solicitarse por sindicatos o patrones bajo circunstancias económicas o desequilibrios entre el capital y el trabajo.

Las relaciones laborales pueden suspenderse temporalmente por causas como la fuerza mayor, falta de materia prima o incosteabilidad. La terminación colectiva, asociada con el cierre de empresas, se sujeta a causas como la fuerza mayor, la incosteabilidad o la quiebra. Aunque los sindicatos han sido fundamentales en la historia de México, la burocracia ha sido un desafío constante. Actualmente, se observa una pérdida gradual de poder sindical, pero considerando el trasfondo histórico, podría haber posibilidades de resurgimiento en el futuro.

El sindicalismo en México ha experimentado diversas etapas, desde sus primeros antecedentes hasta los desafíos actuales. A pesar de los obstáculos, los sindicatos han desempeñado un papel crucial en la lucha por los derechos laborales. La comprensión de esta evolución histórica es esencial para abordar los desafíos actuales y para anticipar el papel futuro de los sindicatos en la sociedad mexicana.

El término "recursos humanos" se refiere a las personas esenciales para el funcionamiento de una organización. A lo largo del tiempo, este concepto evolucionó hacia la administración del personal, destacando la importancia de la selección, capacitación y seguimiento del rendimiento. En la actualidad, la gestión de recursos humanos enfrenta desafíos significativos en un contexto globalizado. Estrategia, capacitación y actitud se destacan como elementos clave para abordar estos desafíos y adaptarse a un entorno laboral en constante cambio. El ensayo proporciona una narrativa detallada que muestra cómo la administración ha sido fundamental en diferentes contextos históricos, adaptándose a las necesidades y desafíos de cada época. En el ámbito de la administración de los recursos humanos (ARH), cinco áreas funcionales se entrelazan para garantizar una gestión efectiva: dotación de personal, desarrollo de los recursos humanos, remuneración, seguridad y salud, y relaciones laborales y con los empleados. A continuación, se explora detalladamente cada una de estas funciones.

La dotación de personal es el cimiento sobre el cual una organización construye su éxito, asegurándose de contar con el número adecuado de empleados con las habilidades correctas en los lugares precisos y en el momento oportuno. Desde el análisis de puestos hasta la selección, pasando por la planificación de recursos humanos y el reclutamiento, cada etapa contribuye a garantizar la alineación de los recursos humanos con los objetivos organizacionales.

#### Desarrollo de Recursos Humanos: Más Allá de la Capacitación

Esta función no solo abarca la capacitación, sino también la planificación de la carrera, el desarrollo de la organización y la administración del desempeño. La capacitación se focaliza en proporcionar conocimientos y habilidades para el desempeño actual, mientras que el desarrollo se proyecta a largo plazo, trascendiendo las funciones actuales. La planificación de la carrera, esencial en un entorno donde la lealtad del empleado ha evolucionado, se vincula con el desarrollo de las carreras individuales y las necesidades organizacionales.

El diseño de un sistema de remuneración equitativo es fundamental para reconocer las contribuciones de los empleados. La remuneración, que incluye aspectos financieros directos e indirectos, así como recompensas no financieras, busca recompensar adecuadamente el esfuerzo y la dedicación hacia los objetivos organizacionales.

La seguridad y la salud en el trabajo son aspectos críticos para mantener empleados productivos y beneficiosos a largo plazo. Proteger a los empleados contra lesiones y garantizar su bienestar físico y emocional contribuye a un ambiente laboral propicio y saludable.

En un entorno donde las empresas están legalmente obligadas a reconocer y negociar con sindicatos, las relaciones laborales y con los empleados adquieren importancia. La buena fe en las negociaciones colectivas y la gestión efectiva de estas relaciones son esenciales para mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo. La interconexión de estas funciones refleja la complejidad de la ARH y destaca su papel crucial en el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones en un entorno laboral dinámico.

#### Relaciones Laborales en México: Tejiendo Vínculos y Entendiendo Dinámicas Laborales

Las relaciones laborales constituyen la columna vertebral de la interacción entre empleadores y trabajadores en México, definidas y reguladas por la Ley Federal del Trabajo. Este ensayo explora los elementos fundamentales de las relaciones individuales de trabajo, desde su conceptualización hasta los matices de su duración y las circunstancias que pueden alterar su curso.

Según el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo surge cuando una persona se compromete a realizar un trabajo personal subordinado a otra, recibiendo a cambio una compensación económica. Este concepto se desglosa en tres elementos esenciales: la relación laboral en sí misma, la subordinación bajo la dirección del patrón y la contraprestación salarial por los servicios prestados.

Los protagonistas clave en esta relación son el patrón y el trabajador, cada uno con roles, derechos y obligaciones claramente definidos. Además, figuras como intermediarios y representantes del patrón complementan esta compleja red laboral. Aunque el contrato individual de trabajo no es obligatorio, su importancia radica en formalizar por escrito las condiciones de la relación laboral. La ausencia de este contrato no menoscaba los derechos del trabajador ni exime al patrón de sus responsabilidades legales. Elementos cruciales, como datos personales, condiciones laborales, duración de la jornada y compensación, deben

quedar plasmados en este documento. Las relaciones laborales pueden adoptar diferentes modalidades en cuanto a su duración. Pueden ser por obra determinada, tiempo determinado o tiempo indeterminado. La preferencia por contratos de tiempo indeterminado refleja el valor otorgado a la estabilidad y permanencia en el empleo.

La suspensión temporal de las obligaciones laborales, derivada de situaciones como enfermedades contagiosas, incapacidad temporal o prisión preventiva, se contempla en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo. La duración de esta suspensión varía según la naturaleza de la situación.

En resumen, las relaciones laborales en México se sustentan en la legislación vigente, buscando equilibrar los intereses de ambas partes. Comprender los fundamentos conceptuales, los participantes y las distintas modalidades de duración es esencial para una gestión laboral justa y efectiva.

#### Sindicalismo y su Evolución en México

El sindicalismo en México ha desempeñado un papel crucial en la lucha por los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo. A lo largo de la historia, diversas etapas han marcado la evolución de los sindicatos, desde sus antecedentes en el Gran Círculo Nacional de Obreros de México hasta los desafíos actuales en un contexto globalizado. Este ensayo explora dicha evolución, destacando hitos significativos y examinando la situación actual del sindicalismo en el país.

El surgimiento del sindicalismo en México se remonta a 1872 con la fundación del Gran Círculo Nacional de Obreros, una asociación profesional pionera. A lo largo de los años, se crearon diversas organizaciones, como la Confederación Nacional de Trabajadores en 1911, derivada de la Revolución Mexicana, que inicialmente permitió la organización de campesinos y obreros.

Sin embargo, la primera etapa del sindicalismo enfrentó obstáculos, con su declaración como ilegal en 1916 por el gobierno de Carranza. A pesar de esto, en 1918 se fundó la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), marcando una nueva fase en la historia sindical.

A lo largo del siglo XX, el sindicalismo mexicano experimentó altibajos. La década de 1930 fue testigo de la creación de la Ley Federal del Trabajo, otorgando al gobierno la capacidad de

reconocer o no a los pequeños grupos sindicales existentes. La década de 1970 vio el surgimiento de la Tendencia Democrática, buscando quitar poder a la burguesía, seguido por reducciones presupuestarias en los sindicatos en el sexenio de Miguel de la Madrid en 1982.

En 1998 se creó la Unión Nacional de Trabajadores, pero en el nuevo milenio, los sindicatos enfrentaron desafíos con la formación de corrientes democráticas y la disminución gradual de su poder.

La Ley Federal del Trabajo define los sindicatos y regula la formación de contratos colectivos. Estos contratos establecen condiciones laborales, salarios, jornadas y otros aspectos relevantes para mejorar y defender los intereses de los trabajadores. La legislación prohíbe la participación de trabajadores de confianza en sindicatos.

El contrato-ley, declarado obligatorio en ciertas circunstancias, abarca condiciones de trabajo en una rama específica de la industria. La modificación colectiva de condiciones de trabajo puede solicitarse por sindicatos o patrones bajo circunstancias económicas o desequilibrios entre el capital y el trabajo.

Las relaciones laborales pueden suspenderse temporalmente por causas como la fuerza mayor, falta de materia prima o incosteabilidad. La terminación colectiva, asociada con el cierre de empresas, se sujeta a causas como la fuerza mayor, la incosteabilidad o la quiebra.

Aunque los sindicatos han sido fundamentales en la historia de México, la burocracia ha sido un desafío constante. Actualmente, se observa una pérdida gradual de poder sindical, pero considerando el trasfondo histórico, podría haber posibilidades de resurgimiento en el futuro.

El sindicalismo en México ha experimentado diversas etapas, desde sus primeros antecedentes hasta los desafíos actuales. A pesar de los obstáculos, los sindicatos han desempeñado un papel crucial en la lucha por los derechos laborales. La comprensión de esta evolución histórica es esencial para abordar los desafíos actuales y para anticipar el papel futuro de los sindicatos en la sociedad mexicana.