



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Martha Alicia García Gutiérrez

Nombre del tema: unidad I introducción a la administración de los recursos humanos

Parcial 1

Nombre de la Materia: Administración de recursos humanos en adnistracion

Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillen Pulido

Nombre de la Maestría Administración en sistemas en salud

Cuatrimestre 2do cuatrimestre

Introduccion

la administracion de recursos humanos es un departamento administrativo que todo tipo de empres debe tener para llevar a cabo la contratacion, despidos, desempeño, de los empleados ya que abarca la gestion, coordinacion, y planeacion de todo lo relacionado conlabor del personal de modo que se cumplan los objetivos de la empresa , El objetivo principal de la administración de recursos humanos es que los empleados consigan sus propios objetivos individuales al mismo tiempo que se cumplen los de la empresa trabajan para que la empresa obtenga beneficios y logre un crecimiento en el mercado laboral , asi como también brindarle asesoría sobre el tipo de trabajo, actividades a realiza, enseñarle sus obligaciones, sus derechos, responsabilidades, etc.

Las funciones del administrador son el cumplimiento de la ley laborales del país de acuerdo a la ley federal del trabajador, administración del personal, planeación de personal, selección del personal, planes de formación y desarrollo profesional, plan de carrera, promoción y ascensos dentro de la empresa, evaluación del desempeño, retención del talento, programar incentivos, relaciones laborales y gestionar de conflictos, prevención de riesgos laborales mejorar el rendimiento del personal, motivarlos, reconocer sus esfuerzos etc.

Los temas a tratar sobre la administración de los recursos humanos en sistemas de salud empezando con los antecedentes , es increíble como desde mucho antes los antepasados desde los nomadismo ya tenían sus organizaciones para elegir el personal para trabajar en construcciones grandes, y desde ahora en la actualidad recursos humanos siempre esta presente en las grandes empresas, como ya explicamos cuales son sus principales funciones administrativas, asi tambien conoceremos las relación laborales , los tipos de contrato individuales y sindicalismo, haremos mención sobre los sindicatos, que son y como se conforman, y los tipos de contratos.

Unidad 1 introduccion a la administracion de los recursos humanos

1.1 Antecedentes

Prehistoria

En el clan se dan las primeras formas empiricas de gestion, pues su organización, maduración darán origen a la caza, agricultura, pesca, la construcción el comercio y la guerra requieren de una muy buena organización y gestión de recursos humanos.

Los grandes arquitectos o constructores de la antigüedad tuvieron que hacer un perfil del personal, para asignarle labores , iniciarlos, capacitarlos y motivarlos.

Los antecedentes de la administración se remontan en el siglo XX cuando se despliega un cerdadero progreso administrativo , el fin del nomadismo dio un gran paso en la agricultura.

Como nos damos cuenta es increíble como a lo largo de la historia primitiva se va desarrollando una administración de los recursos humanos , desde entonces las personas se organizaban en grupos para realizar las labores y los administrativos seleccionaban el personal de acuerdo a su capacidad para asignarle su labor.

La colonia española en america latina

Antes de la conquista española varios grupos indígenas habían establecido diversos organismos que entrañaban la resolución de problemas de la administración de los recursos humanos, por ejemplo los aztecas servían al emperador moctezuma y se encargaban de que comiera pescado fresco todos los días para mantener el equipo mensajero en buenas condiciones alguien resolvió el problema y se encargó de brindarles calzado, agua, protección militar y alimentos para el largo camino que tenían que recorrer.

En la etapa colonial se enfoca en la obtención de beneficios comerciales para la metrópoli, en las antiguas compañías mineras los marineros estaban sometidos a disciplinas muy rígidas y explotadas que no respetaban sus derechos como ser humano poco después de que México fue independiente se establecieron nuevas leyes que ha sido cada vez más activo en teoría que con el paso del tiempo ha ido evolucionando.

En la edad media se dio el adiestramiento de de aprendices y a los sindicatos y uniones obreras que hoy en dia se le conoce como patron y empleado , los dueños de talleres organizaron gremios con el proposito de proteger sus interes tales como regular el empleo, los precios, y demas.

En la revolucion indutrial fue la etapa mas dura de la historia donde los patrones o dueños de las industrias petroleras explotaban a los trabajadores, trabajando horas extras , sobrecarga de trabajo, violencia de derecho. En el siglo XIX surge el denominado “departamento del bienestar” que se consideraba como el antecesor de los actuales recursos humanos cuya principal funcion era de velar por por las necesidades del trabajador como vivienda, ducacion, atencion medica, asi como el mejoramiento del trabajo.

La administracion cientifica según taylor, quedo demostrado que el estudio cientifico y sistematico de las labores podia conducir a mejoras en la eficiencia y eficacia del personal.

Recursos humanos se le denomina asi a las personas con las que una organización con o sin escrupulos de cualquier tipo de asociacion cuenta para desarrollar y ejecutar de manera corecta las acciones, actividades, labores y tarreas que debe realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.

En la actualidad el departamento de recursos humanos lo manejan a su antojo , cada empresa tiene diferente mando y organización , y algunas empresas todavia siguen con la explotacion laboral

Las tareas fundamentales de la adminsitracion de recursos humanos según adalberto chiavenato-2001

Provision: su funcion es mantener la empresa provista de recursos humanos, en caso de nuevas necesidades o de rotacion del personal.

Aplicación: su funcion es capacitar al personal, explicar sus tareas, derechos, obligaciones, alcance de su rol, y analizar su desempeño.

Mantenimiento: se hace cargo de la renumeracion del personal beneficos sociales y premios.

Desarrollo: aporta entrenamiento y capacitacion continua a los trabajadores

Seguimiento y control: debera mantener un estricto control y actualizacion sobre toda la informacion relativa a los trabajadores.

Los elementos claves de la para la administracion de recursos humanos

Son estrategia, capacitacion, y actitud.

1.2 funciones de la administracion de los recursos humanos

En la administracion de los recursos humanos desarrollan y trabajan a traves de un sistema integrado de ARH. Hay cinco areas de funciones

Dotacion del personal es el proceso a traves del cual una organización se asegura de que siempre tendra el numero adecuado de empleados con las habilidades apropiadas en los trabajos correctos y en los momentos indicados para logra los objetivos organizacionales.

La dotacion del personal implica la selección del personal que cuente con las habilidades, los deberes y conocimientos que la empresa necesita para lograr sus objetivos.

Desarrollo de recursos humanos

Es una funcion fundamental que no solo consiste en la capacitacion, desarrollo, si no tambien en la planeacion de la carrera y en las actividades del desarrollo, en el desarrollo de la organización, asi como en la administracion y evaluacion del desempeño, como podemos ver recursos humanos se encarga de la capacitacion del personal al ingresa nuevos aspirantes a una organización brindandole capacitacion, preparacion, informacion sobre el tipo de actividad a desempeñar, cuales son sus obligaciones, sus derechos, asi tambien evalua su desempeño y analiza para maximizar su productividad y poder lograr sus metas etc.

Renumeracion el sistema se enfoca en las recompensas que el empleado recibe a cambio de sus servicios siempre y cuando cumpla con sus obligaciones y requisitos que la empresa solicite, se le recompensa sus esfuerzos a eso se le llama renumeracion otro punto de recursos humanos.

Seguridad y salud se refiere al hecho de proteger al empleado dandole seguro de vida, derechos de atencion de salud.

Relaciones con los empleados y relaciones laborales todas las empresas estan obligadas por ley a reconocer un sindicato si los empleados quieren que los represente cuando un sindicato laboral representa a los empleados de una empresa la actividad de los recursos humanos se denomina relaciones industriales.

1.3 relaciones laborales

Concepto de relaciones individuales de trabajo

Según el artículo 20 de la ley federal del trabajo se le denomina relación de trabajo cualquiera que sea acto de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

La relación laboral el trabajador está obligado a cumplir con sus actividades encomendadas por el patron a cambio de una contraprestación que es el salario

La subordinación es el superior llamado patron que encomienda las actividades al trabajador desmenuándose este de acuerdo a sus aptitudes y capacidades a cambio del salario.

Sujetos de la relación individual del trabajo la relación del trabajo se da con dos sujetos que es patron y trabajador y los intermediarios.

El trabajador: según el artículo 8 de la ley general del trabajo es la persona física que presta a otra, física, moral, un trabajo personal subordinado, se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material. Esta misma ley describe otros tipos de trabajadores que son los de confianza son esas personas encargadas que realizan los trabajos personales del patron.

El patron el artículo 10 el patron es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores de esta figura jurídica se desprende los intermediarios y los representantes del patron.

El intermediario del patron es aquella persona de acuerdo al artículo 12 de la ley federal del trabajo es la persona que presta servicios personales de confianza de un patron que se dedica a contratar a otras personas en dado caso no este el patron básicamente son los encargados.

Representante del patron según el artículo 11 son los administrativos, gerentes, directores, y demás personas de la jerarquía.

Es importante mencionar que el artículo 16 como empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, establecimiento es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea para integrante y contribuya la realización de los fines de la empresa.

1.3.1 contrato individual

El artículo 20 de la ley federal del trabajo señala que el contrato individual de trabajo es aquel del cual una persona obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. el artículo interpreta que no importa que si el trabajador y patron no hayan firmado nada , el trabajador esta obligado a cumplir con sus obligacion por el simple hecho que esta recibiendo un salario a cambio de sus servicios ya existe una relacion labora, ahora el contrato individual según el artículo 24 deben hacer constar por escrito el acuerdo entre el patron y trabajador y que contenga las condiciones de trabajo es amparado por el artículo 25 y debera contener los datos personales, donde va a trabajar , sus obligaciones, el salario, hora de jornada laboral,dias , duracion, vacaciones, prestaciones de ley etc.

Duracion de la relacion laboral

1. Obra determinada: se contrata trabajadores para obras especificas y por el tiempo que dure la construccion.
2. Tiempo determinado: se contrata trabajadores para una temporada por ejemplo en la temporada de navidad solo se contrata por tres mese o 6 , per no mas . según la ley del trabajo en el artículo 37 unicamente se deben celebrar estos contratos solo si la naturaleza lo permite.
3. Tiempo indeterminado: se contrata empleados para trabajar por tiempo indefinido , por el tiempo que el trabajador quiera , hasta cuando ellos decidan trabajar.

Suspension, rescision y terminacion de la relacion laboral

Suspension: las causas de suspension temporal de las obligaciones del trabajador y pagar el salario sin responsabilidad de trabajar, señala el artículo 42 de la ley federal del trabajador son

La enfermedad contagiosa del trabajador, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o una enfermedad siempre y cuando este protegido por el imss.

Prision preventiva: si el trabajador obra en defensa de la empresa en defender los intereses del patron esta obligado a ser pagado los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.

El arresto del trabajador: el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la constitucion politica de mexico y el de las obligaciones en el artículo 31 fraccion III de la misma contitucion.

El trabajador esta amparado ante los organismos estatales juntas de conciliacio, comision nacional de los salarios minimos comision nacionales para la participacion de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes.

La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestacion de los servicios, cuando sea imputable al trabajador. El trabajador debe cumplir con los documentos que la empresa solicite y en caso de no tenerlo deben dar un plazo de dos meses.

Rescision: es un acto formal el cual una relacion juridica eja de contar con validez oficial o en simple es anulada, la ley del trabajador se clasifica de dos maneras siendo sin responsabilidad del patron ni del trabajador.

Rescision de las relaciones laborales sin responsabilidad para el patron, el articulo 47 de la ley federal del trabajo señala las causas de de resciosion de la relacion laboral de trabajo sin responsabilidad del patron.

1. Engañarlo el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias, dejara de tener validez despues de los 30 dias de prestar su servicios el trabajador.
2. Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez en actos de violencia, malos tratamiento en contra del patron , sus familiares o del personal directivo o adminsitrativo de la empresa o establecimiento salvo que medie provocacion o que obre en defensa propia.

Rescision laboral sin responsabilidad para el trabajador el articulo 51 de la ley federal del trabajador

Engañar al patron , incluir el patron, no recibir el salario correspondiente, en la fecha y lugar acordado, sufrir prejuicios causados maliciosamente por el patron en sus herramientas utiles de trabajo,la existencia de un peligro grave.

1.3.2 sindicalismo y su evolucion

Consiste en un grupo de personas pertenecientes a un sector laboral y se unene con el objetivo en comun de crear un mejor ambiente de trabajo a traves de mejores condiciones de seguridad, el aumneto de los beneficios, una mejor renumeracion y beneficios similares.

Antecedentes del sindicalismo en mexico

El 16 de septiembre de 1872 se fundo la primera asociacion de tipo profesional , circulo de obreros con mas de 8 mil obreros artesanos de hilados, y tejidos.

En 1890 en la orden suprema de ferrocarrileros mexicanos, union de mecanicos, sociedad de recursos caldereros

En 1911 la crea la confederacion nacional de trabajadores la cual fue una derivacion de sindicalismo.

En 1931 se crea la ley federal del trabajo con la cual el gobierno se atribuye la capacidad de reconocer o los pequeños grupos de sindicalismo

Importancia

Los sindicatos han sido fuentes importantes en el gobierno sin embargo la burocracia siempre ha sido piedra de tropiezo, esto ha impedido que estas organizaciones tengan éxito , sin embargo poco a poco estas organizaciones han perdido poder.

1.3.3 contrato colectivo

Sindicatos, federaciones, y cofederaciones

En el articulo 356 de la ley federal del trabajo define sindicatos como la asociacion de trabajadores o de patrones constituidas para el estudio , mejoramiento, y defensa de sus respectivos intereses. La ley reconoce dos tipos de sindicatos de trabajadores y de patrones los de trabajadores se clasifican en

Gremiales, que lo forman los profesionales de una misma oficio o especialidad, de empresa que lo forman los trabajadores que prestan sus servicios, industriales lo forman los trabajadores de dos empresan pero de la misma indutria, nacionales de industria lo conforma los trabajadores de varias empresa de otros lugares pero de la misma industria.

Los sindicatos pueden integrarse enfederaciones y cfederaciones según el diccionario juridico federacion es el sistema de organización en el cual las diversas entidades o grupos se asocian sin perder su autonomia, la cofederacion es la alianza entre tres o mas federaciones para dar cohesion movimiento sindical orientandolo y asesorando.

Contrato colectivo es el pacto que fija las condiciones de trabajo y su finalidad es dignificar la actividad laboral, la ley federal del trabajo según el articulo 386 define el contrato colectivo como el convenio

celebrado entre uno o varios sindicatos con el objetivo de establecer las condiciones las cuales deben presentarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos el contrato colectivo tendra

Nombre y domicilio, abarque, sueldos, vacaciones, jornada laboral, prima vacacional, seguro , dias de descanso, salario, clausulas.

Contrato ley la ley federal del trabajo según el artículo 404 el contrato de ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones con onjetos de establecer las condiciones las cuales deben presentarse en el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias identidades federativas.

Modificacion colectiva de trabajo

Los sindicatos de trabajadores o los patrones podran solicitar de las juntas de conciliacion y arvitraje la modificacion e las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o de contrato de ley

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

Suspension colectiva de las relaciones e trabajo

Según el artículo 427 de la ley federal de trabajo las cuales son por

La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patron o su incapacidad fisica y mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria.

La falta de materia prima, exeso de produccion con relacion a sus condiciones economicas y a las circunstancias el mercado.

El patron debera anunciar la fecha de reanudacion de trabajo y dara aviso al sindicato y llamara los medios adecuados al la junta de conciliacion.

Conclusion

Para concluir con esta primera unidad sobre la administración de los recursos humanos, nos damos cuenta en varios apartados cuál realmente son las funciones de recursos humanos en las grandes empresas, pero si nos ponemos a reflexionar nadie respeta la ley federal del trabajador, solo hacen mención de lo que ellos les conviene y cuando ya estamos dentro de la empresa simplemente no resuelven las situaciones, tampoco respetan los derechos como trabajador de acuerdo a la ley federal del trabajador, que triste que en este mundo las empresas, solo buscan realmente el progreso para ellos mismos, solo buscan estrategias para lograr sus propios objetivos, personales, pero no el de los trabajadores hoy en día somos los más explotados por los patrones, que no respetan los derechos, solo buscan lograr sus propios intereses.

Para cerrar con estos temas nos sirve para conocer nuestros derechos como trabajadores de acuerdo a la ley federal del trabajador, es importante saber y conocer cuáles son nuestros derechos antes de entrar a trabajar en alguna empresa y hacer valer nuestros derechos como ya conocimos, que incluye en los contratos de ley, contrato individual, las relaciones laborales, el sindicalismo, y el contrato colectivo.

Bibliografía

Libro pdf. Antología administración de recursos humanos en sistemas de salud. Pag 18-41
Cámara de diputados. Última reforma dof 29-11-23. ley federal del trabajo.