



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Lic. Joel Antulio Gómez Keller.

Nombre del tema: Ensayo de la unidad I “Introducción a la administración de los recursos humanos”.

Parcial: I

Nombre de la Materia: Administración de recursos humanos en sistemas de la salud.

Nombre del profesor: Dra. Sandra Daniela Guillén Pulido.

Nombre de la Maestría: Administración en sistemas de salud.

Cuatrimestre: 2 Vía Online.

Lugar y Fecha de elaboración: Tapachula De Córdoba y Ordoñez; Chiapas a 04 de Febrero del 2025.

Introducción.

En la administración de recursos humanos es una disciplina esencial para el funcionamiento de cualquier organización, ya que se encarga de planificar, organizar, desarrollar y coordinar las actividades relacionadas con el capital humano. A lo largo del tiempo, su papel ha evolucionado, pasando de ser una función meramente operativa a convertirse en una herramienta estratégica para el logro de los objetivos empresariales.

Además el estudio de la administración de recursos humanos comprende diversas áreas clave, como su historia y evolución, las funciones principales que desempeña el departamento de recursos humanos, las relaciones laborales, así como los contratos individuales y colectivos de trabajo. Estas temáticas son fundamentales para entender cómo se establecen y regulan las interacciones entre los empleados y las organizaciones.

En los antecedentes de la ARH nos muestran cómo las prácticas laborales han cambiado desde la revolución industrial hasta convertirse en procesos estructurados que buscan el desarrollo integral de las personas dentro del entorno laboral. Entre sus funciones principales destacan la gestión del reclutamiento, la capacitación y desarrollo del personal, la evaluación del desempeño y el manejo de las relaciones laborales, siempre garantizando el bienestar del trabajador y el cumplimiento de las normativas legales.

También dentro de las relaciones laborales, el contrato individual de trabajo es el pilar básico que establece las condiciones entre el empleador y el empleado. Así de igual forma, el sindicalismo y la evolución de los derechos laborales han dado lugar al desarrollo del contrato colectivo de trabajo, una herramienta fundamental para la negociación entre trabajadores organizados y las empresas.

Finalmente este tema invita a reflexionar sobre la importancia del talento humano en el éxito organizacional y el compromiso de las empresas por crear ambientes laborales justos y productivos, basados en la colaboración y el respeto mutuo.

Instrucciones: Desarrollo de la actividad: En esta primera semana, la actividad a realizar es un ensayo con los temas de la unidad I. Para su elaboración pueden apoyarse de la ANTOLOGÍA de la página 10 a la 41.

CRITERIOS A EVALUAR.

1. Presentación o portada
2. Originalidad en la redacción y las ideas.
3. Concordancia con los temas de la antología.
4. Introducción: da un panorama general de los temas a tratar.
5. Desarrollo: examina, analiza, argumenta y valora la información y el material trabajado.
6. Conclusión: cierra de manera adecuada los temas tratados.
7. Contenido, 2 cuartilla como mínimo, 4 máximo.
8. Buena ortografía, redacción y presentación.
9. Tipo de letra arial, tamaño: 12 para títulos y 11 para texto.
10. Interlineado: 1.5, Márgenes: Superior: 2.5, Inferior: 2.5, Izquierdo: 3, Derecho: 2.5
11. Incluir citas, fuentes y referencias.
12. Entregar y subir formato en PDF.

Cualquier duda estoy a sus órdenes. Saludos cordiales

ENSAYO.

INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

1.1.- ANTECEDENTES.

Los orígenes de la administración de recursos humanos se remontan a la revolución industrial, un periodo clave que marcó un cambio en las relaciones laborales. En sus inicios, el trabajo estaba caracterizado por largas jornadas y escasas condiciones de seguridad, lo que llevó al surgimiento de movimientos laborales y la necesidad de regulaciones.

En el desarrollo de teorías administrativas como la teoría científica de Frederick Taylor, centrada en la eficiencia, la productividad y la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, que enfatiza el papel de la motivación y las emociones en el trabajo, sentaron las bases de lo que hoy conocemos como gestión de recursos humanos. Desde entonces, la disciplina ha evolucionado para integrar estrategias centradas en el desarrollo personal y profesional de los empleados, alineadas con los objetivos organizacionales.

Además ha sido una disciplina en constante evolución, adaptándose a los cambios sociales, políticos y económicos a lo largo de la historia. Desde las prácticas laborales rudimentarias en la edad media, pasando por las innovaciones de la administración científica en el siglo XX, hasta llegar a las complejas estrategias actuales centradas en el desarrollo humano, la gestión del talento ha evolucionado para convertirse en uno de los pilares estratégicos de las organizaciones modernas. Este ensayo aborda los momentos clave en la historia de la ARH, analizando sus antecedentes, su estado actual y los elementos esenciales como la capacitación, la estrategia y la actitud en el desarrollo del talento humano.

Durante la colonia española en América Latina, la administración del trabajo estaba marcada por relaciones desiguales y sistemas de explotación laboral, como la encomienda y la mita. Estas estructuras sociales y económicas respondían más a la imposición de poder que a una gestión organizada del trabajo humano. Los trabajadores, mayormente indígenas y esclavos africanos, carecían de derechos y protección legal.

En la edad media, el trabajo también estaba relacionado con el sistema feudal, en el que los siervos trabajaban para los señores feudales a cambio de protección y sustento.

Aunque este periodo no contemplaba la gestión de recursos humanos en el sentido moderno, ya existían principios rudimentarios de organización del trabajo, principalmente en los gremios artesanales, donde se empezaban a definir roles, responsabilidades y una estructura laboral básica.

En la actualidad, la administración de recursos humanos se ha consolidado como una función estratégica dentro de las organizaciones. El enfoque ha pasado de la mera gestión operativa a la alineación de las políticas de recursos humanos con los objetivos de negocio. La digitalización, la diversidad e inclusión, y la gestión del talento en un entorno globalizado son temas centrales en el panorama actual.

La estrategia en la administración de recursos humanos es clave para asegurar que las políticas y prácticas del área estén alineadas con los objetivos generales de la empresa. Una estrategia eficaz implica identificar las necesidades actuales y futuras de la organización, diseñar planes para el desarrollo del talento y fomentar una cultura organizacional basada en la innovación y el aprendizaje continuo.

La capacitación es uno de los pilares fundamentales en la gestión del talento. En un entorno laboral en constante cambio, las empresas necesitan asegurarse de que sus empleados mantengan actualizadas sus competencias. La formación continua no solo mejora el rendimiento individual, sino que también fortalece la competitividad organizacional, preparándola para afrontar nuevos desafíos.

La actitud de los empleados es un factor determinante para el éxito de cualquier organización. Una actitud positiva, proactiva y abierta al cambio fomenta un ambiente laboral saludable y mejora la productividad. Los departamentos de recursos humanos desempeñan un papel crucial en la promoción de una cultura basada en el compromiso, la responsabilidad y el trabajo en equipo, elementos que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

1.2 FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

La dotación de personal es el proceso de atraer, seleccionar y contratar a los candidatos más adecuados para cubrir las necesidades de la organización. Esta función es crítica, ya que garantiza que la empresa cuente con el capital humano necesario para alcanzar sus

objetivos estratégicos. Permiten identificar las necesidades actuales y futuras de talento. Posteriormente, se llevan a cabo actividades de reclutamiento interno o externo, selección y contratación, asegurando que los candidatos elegidos tengan las competencias, actitudes y valores alineados con la cultura organizacional.

El desarrollo de recursos humanos se centra en la capacitación y el crecimiento profesional de los empleados, permitiendo que estos adquieran nuevas competencias y mejoren su desempeño. Además esta función es clave para garantizar que los trabajadores puedan adaptarse a las cambiantes demandas del entorno laboral y contribuyan de manera significativa al éxito. También las actividades de desarrollo incluyen la capacitación continua, los programas de formación en liderazgo, el coaching y la gestión del talento.

La remuneración es uno de los aspectos más sensibles y estratégicos en la administración de recursos humanos. Una política de remuneración justa y competitiva es clave para atraer, retener y motivar al talento. Además esta función abarca tanto la remuneración directa salario base, bonos, incentivos como la remuneración indirecta (beneficios sociales, seguros, planes de pensiones y otros incentivos no monetarios).

La seguridad y salud en el trabajo es una función esencial que busca prevenir accidentes, enfermedades profesionales y promover el bienestar físico y mental de los empleados. Un entorno de trabajo seguro no solo protege a los trabajadores, sino que también mejora la productividad y reduce costos asociados a incidentes laborales.

Las relaciones con los empleados y las relaciones laborales son fundamentales para mantener un clima laboral positivo y garantizar la armonía en el entorno de trabajo. Esta función implica la gestión de la comunicación interna, la resolución de conflictos y la promoción de una cultura organizacional basada en la confianza y el respeto.

1.3 RELACIONES LABORALES.

Las relaciones laborales son el conjunto de vínculos y regulaciones que rigen la interacción entre empleadores y empleados. Estas relaciones están reguladas por leyes laborales y acuerdos internos que buscan proteger los derechos de ambas partes.

El contrato individual de trabajo es un documento legal que establece las condiciones específicas de la relación laboral, como el salario, la jornada de trabajo, las funciones del

puesto y las prestaciones. Es fundamental para formalizar la relación entre empleador y empleado, asegurando la claridad en las obligaciones y derechos de cada parte.

Además el contrato individual de trabajo es la base jurídica de las relaciones individuales y está sujeto a las disposiciones legales del país, las cuales buscan proteger los derechos del trabajador y promover un entorno laboral justo y equitativo. En este tipo de relación, el trabajador se compromete a prestar un servicio personal subordinado a cambio de una remuneración. Así mismo el trabajador es la persona física que presta un servicio personal subordinado a un empleador a cambio de una remuneración. Es considerado la parte más vulnerable en la relación laboral, por lo que la legislación busca proteger sus derechos, garantizando condiciones dignas y equitativas de trabajo. Entre las obligaciones del trabajador se encuentran; cumplir con las funciones establecidas en el contrato, respetar las normas internas de la empresa, desempeñar sus actividades con responsabilidad y diligencia.

El empleador puede ser una persona física o moral (empresa) que contrata a uno o varios trabajadores para realizar una actividad productiva, comercial o de servicios. Tiene la responsabilidad de proporcionar las condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo y cumplir con las disposiciones legales vigentes. Entre las principales obligaciones del empleador se destacan; Pagar el salario acordado en el contrato de trabajo, garantizar la seguridad y salud en el entorno laboral, respetar los derechos laborales y ofrecer las prestaciones de ley y además proporcionar los medios necesarios para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones.

1.3.1 CONTRATO INDIVIDUAL.

Es un documento legal que establece las condiciones específicas de la relación laboral, como el salario, la jornada de trabajo, las funciones del puesto y las prestaciones. Es fundamental para formalizar la relación entre empleador y empleado, asegurando la claridad en las obligaciones y derechos de cada parte.

Además el contrato individual de trabajo es un instrumento legal que debe ser elaborado por escrito y detallar las condiciones esenciales del empleo, tales como la jornada laboral, el salario y la duración de la relación. De acuerdo con la legislación laboral, este contrato puede ser de tres tipos según su duración; Por tiempo indeterminado, por tiempo

determinado o para obra o servicio específico. Por tiempo indeterminado: Es la modalidad más común y se presume su existencia salvo que se acredite lo contrario; Por tiempo determinado: Se utiliza cuando la naturaleza del trabajo lo justifica o cuando se trata de reemplazar a un trabajador temporalmente y por obra o servicio específico: Se celebra cuando el trabajo se limita a una obra o proyecto definido.

La duración del contrato está directamente relacionada con el tipo de contrato celebrado. En los contratos por tiempo indeterminado, la relación laboral continúa hasta que se presenta alguna causa que justifique su terminación. Por el contrario, los contratos por tiempo determinado o para obra específica concluyen de forma automática una vez cumplido el plazo o finalizada la obra.

La suspensión de la relación laboral implica la interrupción temporal de las obligaciones de las partes sin extinguir el contrato. Algunas de las causas de suspensión pueden ser: Enfermedades contagiosas del trabajador, incapacidad temporal derivada de un riesgo de trabajo y licencias legales, como la licencia por maternidad o paternidad. Durante la suspensión, el trabajador no presta servicios y el empleador no está obligado a pagar el salario, salvo que la ley disponga lo contrario.

La rescisión es la terminación anticipada del contrato por causas justificadas establecidas en la ley. Tanto el empleador como el trabajador pueden rescindir la relación laboral cuando exista una causa grave que lo justifique. Algunas de las causas más comunes son: Por parte del empleador: Conductas graves como actos de deshonestidad, incumplimiento de obligaciones o faltas de probidad por parte del trabajador. Por parte del trabajador: Falta de pago del salario, reducción del salario sin consentimiento, o trato ofensivo por parte del empleador.

En caso de rescisión, es importante que la parte que toma esta decisión lo notifique por escrito a la otra parte, especificando las causas que la motivan.

La terminación de la relación laboral ocurre cuando el contrato finaliza de manera natural o por causas específicas que no implican una falta grave. Entre las principales causas de terminación se encuentran: Mutuo consentimiento entre las partes, la muerte del trabajador, la conclusión del contrato por tiempo determinado o la finalización de la obra y la incapacidad física o mental permanente del trabajador, que le impida realizar sus labores.

1.3.2 SINDICALISMO Y SU EVOLUCIÓN.

El sindicalismo tiene sus orígenes en Europa durante la revolución industrial, cuando las condiciones laborales eran extremadamente precarias. Las jornadas de trabajo de hasta 16 horas, salarios insuficientes y ausencia de derechos básicos llevaron a los trabajadores a organizarse para exigir mejoras. Los primeros sindicatos nacieron en Inglaterra y Francia en el siglo XIX, extendiéndose posteriormente a otros países.

Además en sus primeras etapas, el sindicalismo fue perseguido y considerado ilegal, pero con el tiempo, logró consolidarse como una fuerza legítima y reconocida en la lucha por los derechos laborales. Este movimiento fue fundamental para la creación de leyes laborales y el reconocimiento de derechos como la jornada de ocho horas, el descanso semanal y la seguridad en el trabajo.

En México, el sindicalismo comenzó a tomar forma a finales del siglo XIX, influenciado por las ideas socialistas y anarquistas que llegaban desde Europa y Estados Unidos. Las primeras organizaciones obreras se formaron en las principales ciudades industriales del país, como Ciudad de México, Puebla y Veracruz. Entre los principales antecedentes del sindicalismo mexicano destacan:

Las sociedades mutualistas: Surgieron a mediados del siglo XIX como asociaciones de ayuda mutua entre trabajadores. Estas sociedades no tenían un carácter combativo, pero sentaron las bases para la organización obrera.

El congreso de la unión de tipógrafos 1876: Fue uno de los primeros intentos de unificar a los trabajadores mexicanos en una organización nacional.

Las huelgas de Cananea 1906 y Río Blanco 1907: Estos movimientos marcaron un punto de inflexión en la historia del sindicalismo mexicano. En Cananea, Sonora, los mineros se levantaron en huelga para exigir mejores condiciones laborales, mientras que en Río Blanco, Veracruz, los trabajadores textiles lucharon contra las condiciones inhumanas en las fábricas. Ambos movimientos fueron reprimidos violentamente, pero dejaron un legado de resistencia obrera.

La revolución mexicana (1910-1920): Fue un momento clave para el sindicalismo, ya que las demandas laborales se incorporaron a la agenda revolucionaria. La constitución de 1917, en su artículo 123, reconoció por primera vez los derechos laborales y estableció las bases para la organización sindical.

Hoy en día, el sindicalismo enfrenta nuevos retos, derivados de la globalización, la automatización y la flexibilización laboral. En México, las reformas laborales recientes han buscado modernizar el marco legal, promoviendo la transparencia y la democracia interna en los sindicatos. Aunque el contexto ha cambiado, la necesidad de organización y representación de los trabajadores sigue vigente.

1.3.3 CONTRATO COLECTIVO.

El contrato colectivo de trabajo es un acuerdo celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o más empleadores para establecer las condiciones de trabajo, salario, jornada laboral, prestaciones y otros aspectos relacionados con la relación laboral. A diferencia del contrato individual, el contrato colectivo regula las condiciones de un grupo de trabajadores y debe ser depositado ante la autoridad laboral para su validez.

Las principales características del contrato colectivo de trabajo: Es celebrado por un sindicato o una coalición de trabajadores, se aplica a todos los trabajadores de la empresa, estén o no afiliados al sindicato firmante, debe ser negociado periódicamente para su revisión o actualización.

Los sindicatos son asociaciones de trabajadores constituidas para la defensa y promoción de sus intereses laborales y sociales. Pueden clasificarse según su ámbito de actuación en; Gremiales: Agrupan a trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad. De empresa: Formados por trabajadores de una misma empresa. Industriales: Integran a trabajadores de diferentes empresas del mismo sector y de oficios varios: Agrupan a trabajadores de distintas especialidades, generalmente en lugares con poca concentración laboral.

Las federaciones y confederaciones son agrupaciones de sindicatos con el objetivo de fortalecer su representación y coordinar esfuerzos a nivel regional o nacional. Una federación está compuesta por varios sindicatos, mientras que una confederación reúne a diversas federaciones. En México, la confederación de trabajadores de México (CTM) y la unión nacional de trabajadores (UNT) son ejemplos de confederaciones importantes que han jugado un papel relevante en la vida laboral del país.

Además el contrato ley es una modalidad especial del contrato colectivo de trabajo que se establece para una industria completa y es obligatorio para todas las empresas del sector.

Se caracteriza por ser negociado entre sindicatos y representantes de la industria ante la autoridad laboral, que lo declara obligatorio para todas las partes. Su objetivo es uniformar las condiciones laborales en determinadas industrias clave para evitar competencia desleal y proteger a los trabajadores.

La modificación colectiva de las condiciones de trabajo ocurre cuando, por causas justificadas, es necesario alterar las condiciones establecidas en el contrato colectivo. Las razones pueden ser de tipo económico, técnico o de fuerza mayor. Estas modificaciones deben ser autorizadas por la autoridad laboral y pueden implicar cambios en la jornada laboral, salario o prestaciones.

La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo es la interrupción temporal de la actividad laboral que afecta a un grupo de trabajadores. Puede ser originada por causas externas que afectan la operación de la empresa o industria, como; Causas económicas: Crisis financiera que imposibilita el pago de salarios. Fuerza mayor: Desastres naturales o situaciones de emergencia. Conflictos laborales: Huelgas legales. Durante la suspensión, los derechos laborales quedan temporalmente en pausa, aunque en algunos casos el trabajador conserva ciertos beneficios.

La terminación colectiva de las relaciones laborales ocurre cuando la empresa cesa sus actividades de manera definitiva o cuando una industria completa deja de operar por causas justificadas. Las principales causas de terminación colectiva incluyen: Cierre de la empresa por quiebra o decisión empresarial. Causa de fuerza mayor, como una catástrofe que imposibilite la continuación de la actividad. Desaparición de la industria debido a transformaciones estructurales en la economía. En estos casos, la ley establece el pago de indemnizaciones a los trabajadores afectados, quienes tienen derecho a recibir una compensación justa por la pérdida de su empleo.

DISCUSIÓN.

Cuando hablo de la Introducción a la administración de recursos humanos ARH, lo primero que pienso es en la importancia que tiene esta disciplina dentro de cualquier organización. No solo se trata de contratar personal, sino de gestionar a las personas de manera estratégica, asegurando su desarrollo profesional y bienestar, mientras se cumplen los objetivos empresariales. Creo firmemente que el capital humano es el activo más valioso que puede tener una empresa, y por eso, la ARH ha evolucionado hasta convertirse en una función clave para el éxito organizacional.

Además para comprender mejor esta área, debemos pensar en sus antecedentes. La gestión del trabajo ha existido desde tiempos antiguos, pero fue con la revolución industrial cuando comenzaron a surgir problemas laborales más complejos que exigieron nuevas formas de organización y control. La administración científica de Taylor marcó un antes y un después al introducir métodos para mejorar la productividad, mientras que el movimiento humanista de Elton Mayo puso énfasis en la importancia de las relaciones humanas en el trabajo. Hoy, la administración de recursos humanos ha dado un gran salto, integrando tecnología, bienestar emocional y estrategias de inclusión.

También en cuanto a sus funciones principales, he podido observar cómo el área de recursos humanos abarca muchas responsabilidades esenciales: desde el reclutamiento y selección de personal, asegurándose de atraer el mejor talento, hasta la capacitación y desarrollo, ayudando a los empleados a crecer profesionalmente. Me parece fundamental el rol que desempeñan en la compensación y beneficios, ya que una política salarial justa y motivadora puede marcar la diferencia en la satisfacción laboral. Y por supuesto, no puedo dejar de mencionar la evaluación del desempeño, que es clave para medir el progreso y brindar retroalimentación a los colaboradores.

Por otro lado, las relaciones laborales son una parte esencial en este contexto. Mantener un clima laboral saludable es fundamental, y siempre he pensado que una buena comunicación entre la empresa y sus trabajadores puede prevenir conflictos y mejorar la productividad. Aquí es donde entran en juego los contratos individuales y las negociaciones colectivas. El contrato individual de trabajo es el documento que regula las condiciones entre el empleador y el trabajador de manera personalizada, lo cual me parece una forma muy clara de definir derechos y responsabilidades de ambas partes.

En cuanto al sindicalismo, su historia es un ejemplo claro de la lucha por los derechos laborales. Siempre he valorado el papel de los sindicatos en la protección del trabajador. Desde su origen en el siglo XIX, han sido fundamentales para conseguir mejoras en las condiciones laborales, como la jornada de ocho horas o la seguridad social. Hoy en día, el sindicalismo sigue vigente, aunque ha tenido que evolucionar para adaptarse a las nuevas formas de empleo y los desafíos del mundo digital.

Por último, el contrato colectivo de trabajo representa un gran avance para las relaciones laborales colectivas. Este tipo de acuerdos, que se negocian entre el sindicato y la empresa, buscan garantizar condiciones laborales justas para un grupo de trabajadores. Desde mi perspectiva, esta negociación colectiva es una herramienta poderosa para equilibrar las relaciones de poder entre trabajadores y empleadores, siempre que ambas partes estén dispuestas a dialogar y colaborar.

APORTACIÓN PERSONAL.

Desde mi perspectiva, la administración de recursos humanos representa mucho más que una función operativa dentro de una organización; es el corazón que impulsa el bienestar de las personas y la eficiencia de las empresas. Considero que no podemos ver a los empleados solo como recursos, sino como personas con habilidades, aspiraciones y necesidades que deben ser gestionadas de forma justa y estratégica. El gran reto de los recursos humanos está en encontrar ese equilibrio entre los objetivos de la organización y el desarrollo personal y profesional de cada trabajador.

Cuando pienso en los antecedentes de la administración de recursos humanos, me doy cuenta de cuánto ha cambiado el mundo laboral a lo largo de la historia. En la revolución industrial, las personas eran vistas más como piezas de una máquina que como individuos y creo que eso generó muchos problemas laborales. Gracias a la evolución del pensamiento administrativo, especialmente con las aportaciones del movimiento humanista, se empezó a reconocer la importancia de las relaciones humanas y la satisfacción laboral. Hoy en día, creo que tenemos la ventaja de aplicar tecnología y estrategias mucho más avanzadas para crear entornos de trabajo más humanos y productivos.

En cuanto a las funciones principales de recursos humanos, me parece esencial el papel que desempeñan en la selección y reclutamiento de personal. Siempre he pensado que contratar a las personas correctas es la base del éxito de cualquier empresa. Sin embargo, el trabajo no termina ahí; garantizar la capacitación y el desarrollo continuo es igual de importante, ya que un trabajador motivado y en constante aprendizaje aporta muchísimo a la organización. Además, las políticas de compensación y beneficios deben estar diseñadas no solo para atraer talento, sino para retenerlo y motivarlo constantemente.

Otro tema fundamental para mí son las relaciones laborales. Estoy convencido de que mantener relaciones sanas entre empleador y empleados es clave para la estabilidad y el crecimiento. La comunicación abierta y el respeto mutuo pueden prevenir muchos conflictos y en caso de que surjan, permiten encontrar soluciones de manera más rápida y efectiva. Aquí es donde entra la importancia del contrato individual de trabajo, que establece las reglas del juego desde el principio, dejando claras las responsabilidades y derechos de cada parte.

También en relación con el sindicalismo, reconozco su importancia histórica y su impacto en la mejora de las condiciones laborales. Me parece admirable cómo los sindicatos han luchado por derechos que hoy consideramos básicos, como la jornada laboral limitada y la seguridad social. Aunque el sindicalismo ha enfrentado varios desafíos en el mundo moderno, considero que sigue siendo necesario, sobre todo en sectores donde los trabajadores pueden estar más vulnerables.

Finalmente, el contrato colectivo de trabajo me parece una herramienta fundamental para garantizar condiciones justas y equitativas para todos los trabajadores de una empresa. Creo que este tipo de acuerdos colectivos no solo protegen a los empleados, sino que también fomentan un ambiente de colaboración y compromiso, siempre y cuando haya disposición al diálogo por ambas partes.

CONCLUSIÓN.

Lo que aprendimos en este tema es al reflexionar sobre el recorrido por los temas clave de la administración de recursos humanos, he comprendido la importancia estratégica de esta disciplina para el desarrollo de las organizaciones y su impacto directo en el bienestar de las personas. Los antecedentes históricos me permitieron entender cómo ha evolucionado la gestión del personal, desde un enfoque más operativo hasta convertirse en un pilar fundamental para el crecimiento empresarial.

En lo que respecta a las funciones principales de los recursos humanos, considero que abarcan mucho más que la selección y contratación. La gestión del talento humano es un proceso integral que involucra planificación, desarrollo, evaluación del desempeño y el cuidado del clima laboral. He aprendido que cada función tiene un propósito específico, pero todas están conectadas para lograr el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

Las relaciones laborales resultan clave para garantizar la armonía entre empleadores y trabajadores. Desde mi perspectiva, entender el contrato individual de trabajo me ha dado una visión más clara sobre los derechos y obligaciones de ambas partes, así como la necesidad de establecer acuerdos justos y bien definidos.

El sindicalismo y su evolución también me permitieron reconocer el papel crucial que han jugado los sindicatos en la defensa de los derechos laborales y en la promoción de

mejores condiciones de trabajo. De igual manera, el contrato colectivo de trabajo me ayudó a visualizar cómo estas negociaciones pueden beneficiar no solo a los empleados, sino también a las organizaciones al promover un entorno de cooperación y justicia laboral.

En conclusión, en estos aprendizajes me han enriquecido de manera personal y profesional, ayudándome a comprender que la administración de los recursos humanos es ante todo, una gestión basada en las personas. A partir de ahora, se asumirá el compromiso de aplicar estos conocimientos para contribuir a relaciones laborales más justas, eficientes y humanas en el futuro.

BIBLIOGRAFÍAS PRINCIPALES DE ANTOLOGÍAS UDS.

1. Magda Cejas - Galo Vásquez - Nilda Chirinos, Gladys Hernández - Liseth Sandoval, Brenda Lozada - Ana Anzola, Administración de recursos humanos, la arquitectura estratégica de las organizaciones, Publicaciones científicas.
2. Sotomayor Alfonso Amador, Administración de Recursos Humanos, su proceso organizacional, Monterrey, México.
3. R. Wayne Mondy, Administración de recursos humanos, Person.
4. Chiavenato Idalberto, Administración de recursos humanos, Mc Graw Hill, México.
5. Reyes Mendoza Lidia, Derecho Laboral, Tercer milenio, México.
6. Varela Juárez Ricardo A. Administración de la compensación, Pearson, México.
7. Ley Federal del Trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Chiavenato, I. (2017). Gestión del Talento Humano (5ª ed.). McGraw-Hill.
2. Dessler, G. (2020). Administración de Recursos Humanos (15ª ed.). Pearson Education.
3. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Comportamiento organizacional (18ª ed.). Pearson.
4. Werther, W. B., & Davis, K. (2013). Administración de Personal y Recursos Humanos (6ª ed.). McGraw-Hill.
5. De Buen Lozano, N. (2016). Derecho del Trabajo (23ª ed.). Porrúa.