



Universidad el Sureste

Maestría de Administración en
Sistemas de Salud

Administración de los Recursos Humanos en Sistemas de Salud

Ensayo

Introducción a la Administración de los Recursos Humanos

Maestrante

Lesly yaquelin López Matías

Catedrático

Dr. en A. Jesús Miguel Leyva Cervantes

Introducción

La administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al crecimiento y conservación del esfuerzo y la experiencia, la salud, los conocimientos, las habilidades de los miembros de la organización, en beneficio del personal de la organización y del país en general.

Ya que ayuda a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que pueda llegar a cubrir sus necesidades.

En este trabajo hicimos una introducción a la administración de recursos humanos, y los pasos que se realizan dentro de una organización con el objetivo de reconocer la importancia que posee en la actualidad para poder conocer la complejidad que posee su ejecución en las organizaciones y el grado de planeación que se requiere.

Para el proceso administrativo aplicado al crecimiento y conservación del esfuerzo de décadas atrás ya que se definía como los recursos humanos simplemente como aquella que proporcionaba la fuerza laboral a una organización ya que en la actualidad ha evolucionado ya ahora se considera a los recursos humanos como el estudio que ayuda a las organizaciones a obtener, desarrollar, mantener y conservar el tipo a adecuado de colaboradores ya que en toda organización existe un área destinada al personal que puede ser conocida como departamento de personal o de recursos humanos y estudia las actividades de los trabajadores.

Introducción a la Administración de los Recursos Humanos

Consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación así como también control de técnicas que son capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Ya que el recurso humano es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los que son físicos o materiales. Además constituye un recurso que lleva consigo una vocación encaminada hacia el crecimiento y al desarrollo que a través de los recursos humanos es que los demás recursos se pueden utilizar con efectividad.

Por lo cual las personas son las que aportan a la organización sus habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos sin importar el cargo que ocupen dentro de una organización.

1.1. Antecedentes

Administración de recursos humanos es el proceso cuya finalidad es lograr un mejor desempeño, aprovechamiento para poder mejorar las capacidades y habilidades del personal para poder establecer un clima organizacional óptimo que mejora la productividad y calidad y por consiguiente el desarrollo de la organización.

La primera fue la llamada, la era de la industrialización clásica en donde las personas se consideraban recursos de producción igual que otros recursos organizacionales como máquinas, equipos, capital. En esta era el hombre era considerado un apéndice de las máquinas.

La segunda era propuesta por Chiavenato es la industrialización neoclásica en donde el modelo burocrático fue remplazado por el estructural. Se trató de incentivar la innovación y la adaptación a las condiciones externas cambiantes.

En este momento la manera de administrar a las personas cambia y recibe el nombre de administración de recursos humanos. Ya es esta ya no se veían a las personas como máquinas si no que se veían como personas con recursos vivos e inteligentes.

La administración de recursos humanos no apareció de improviso. Ya que ha ido evolucionando durante este largo tiempo hasta poder adquirir sus características actuales mirando el proceso de evolución.

En la actualidad vivimos, en donde la información se mueve de manera global y en tiempo real, quien pueda manejar y transformar esta información con rapidez en un nuevo producto o servicio serán las más exitosas.

1.1.1. Definición y objetivos de Recursos Humanos

La administración de recursos humanos puede ser definida como un conjunto de prácticas sistemáticas, métodos y habilidades que tiene como propósito gestionar y fortalecer la eficacia del capital humano dentro de las organizaciones.

Ya que es una función para proporcionar personal o apoyo a la organización la administración de recursos humanos es una función que compete a todos los gerentes.

Funciones básicas de la administración de Recursos Humanos:

- Empleo.
- Capacitación y desarrollo.
- Motivación.
- Mantenimiento.

1.1.2 Objetivos de la Administración de los Recursos Humanos

Los objetivos de la administración de Recursos Humanos, entre otros, son:

- **Adquisición:** La adquisición es el acto de obtener algún producto o servicio mediante una transacción. a través de las funciones de reclutamiento, selección y contratación de personal se busca atraer y elegir aquel personal con conocimientos, experiencia y aptitudes que contribuya al logro de los objetivos organizacionales.
- **Desarrollo:** a través de la función de capacitación y el plan de vida y carrera se garantiza la actualización y renovación de conocimiento del empleado así como el desarrollo de diversas habilidades con el fin de atender las necesidades internas y externas que están presentes en la organización.
- **Retención:** se busca conservar y mantener al personal valioso en la organización; y al mismo tiempo, contrarrestar el posible ataque de la competencia en su interés por atraerlo.

1.1.3 Importancia de Recursos Humanos

En toda organización existe un área destinada al personal que puede ser conocida como departamento de personal o recurso humanos donde se garantiza, dirige y estudian las actividades de los trabajadores.

A pesar de que las afirmaciones modernas indiquen, que la administración de recursos humanos es de crucial importancia en el desempeño de las organizaciones, no se puede concluir, que las compañías de la antigüedad no eran lo suficientemente eficaces, el problema radica en que los paradigmas han cambiado, si nos remontamos a la época de la revolución industrial, el principal enfoque estaba relacionado con la producción por medio de máquinas, viéndolo de una manera general, por esta razón su historia solo se remonta a este concepto, sin embargo existía una constante capacitación de los empleados por lo cual ya se veía una continua atención frente al personal, a pesar de que se viera con otro punto de vista, como un recurso más que aportaba a los resultados crecientes de la empresa.

1.1.5 Estructura del departamento de administración de recursos humanos

La existencia de departamentos de Recursos Humanos normalmente está ligada al tamaño de la organización, la complejidad de la misma y la importancia que la dirección otorgue al componente humano. En las pequeñas organizaciones suele ser el director general o alguno de los directores funcionales el que se ocupa de la gestión (administración) del personal, estableciendo las políticas a seguir, mientras que la parte correspondiente a las nóminas, seguros sociales

En otros casos, es el propio volumen de trabajo que genera el área de recursos humanos lo que invita a la creación de un departamento específico. Si bien no existen pautas definidas para determinar cuándo crear el departamento de recursos humanos, a menudo se utilizan indicadores que reflejan tendencias o comportamientos de un sector determinado.

1.2 La dualidad de la función de administración de recursos humanos

Se refiere al enfoque operativo (tradicional) y enfoque estratégico (moderno) con el que se administran los Recursos Humanos en las organizaciones.

Asimismo, los salarios se fijan únicamente con base en el grado de importancia del puesto de trabajo, la misión y la visión son elementos exclusivos del cuerpo directivo.

1.3 Relaciones laborales

Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como el código de Hammurabi y la biblia, pero es en los siglos XIX y XX cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a cambio del taller a la fábrica en Europa, lo que propicio el inicio y la formación del movimiento obrero y la rebelión del pensamiento representada por Saint Simón, Roberto Owen

Es aquella relación contractual entre una empresa y un trabajador o empleado relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

Relaciones de trabajo: es un anexo jurídico entre empleados y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona trabajo o presta servicio bajo ciertas condiciones.

De esta manera México fue el primer país que agrego a su constitución los derechos de los trabajadores al elaborar leyes de trabajo y de la seguridad social; lo que a su vez fue la culminación de un proceso de legislación del trabajo, o bien "Derecho del Trabajo", lo que más adelante se convertirá en la Ley Federal del Trabajo.

1.3.1 Contrato de trabajo

Para que exista un contrato de trabajo debe presentar el trabajador el servicio o desarrollo la actividad personalmente de manera que no pueda delegar a otra persona.

Son las normas que regulan la relación laboral

Trabajo: Es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactorias y resulta tutelado por el estado cuando existe relación jurídica de subordinación.

Salario: Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Puede ser por:

- Unidad de tiempo
- Unidad de obra
- Comisión

Salario mínimo: Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Duración de la relación de trabajo:

- Por tiempo Indeterminado
- Por tiempo determinado

Solamente en los casos siguientes:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se presta.
- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.
- Causas de suspensión
- Enfermedad contagiosa
- Incapacidad temporal

Causas de rescisión sin compromiso para el trabajador

- Engaño del trabajador
- Incurrir el trabajador, durante sus Labores, en falta de probidad u honradez

Causas de terminación de la relación de contrato

- Incapacidad
- Mutuo acuerdo

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Tipos de jornada:

- Diurnas
- Mixtas
- Nocturnas

1.3.2 Contrato individual

Es un documento legal mediante el cual el empleador y el empleado establecen una relación que los obliga al cumplimiento mutuo. En dicho contrato se establece al empleado las condiciones para prestar sus servicios bajo la subordinación del empleador el cual hace un pago o remuneración por los servicios que recibe del primero.

Contrato individual: requisitos

- Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

- Si la relación de trabajo es para obra por tiempo determinado o indeterminado.
- El servicio o los servicios que habrán de prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible.
- El lugar o los lugares donde habrá donde deba prestarse el trabajo.
- La duración de la jornada
- La indicación de que el trabajador será adiestrado o capacitado en los términos de los planes y programas establecidos.
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso vacaciones, y demás que convengan el trabajador y al patrón.

Elementos esenciales de la relación de trabajo

Son la prestación de un trabajo personal, la subordinación y el pago de un salario.

- Presentación de un trabajo
- La subordinación
- El pago de salario

1.3.3 sindicalismo y evolución

Cuando nos referimos a un contrato nos referimos a un convenio o acuerdo que llevan a cabo los sindicatos y patronos de una organización para establecer condiciones de trabajo como por ejemplo salarios y horarios de trabajo.

Negociación colectiva

La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector.

Contratación Colectiva

Para fines de Contratación Colectiva la Legislación Mexicana divide a los trabajadores, por un lado, entre aquellos que se rigen por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política y que tiene como ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo.

Ventajas del Contrato Colectivo

- Garantizar mejores condiciones de trabajo en función de la armonía entre los intereses de los factores de la producción.
- Integrar plenamente a los trabajadores a la organización sindical, fortalecer acciones y garantizar derechos.
- Conocer a fondo el desarrollo industrial de la empresa y las condiciones generales del medio ambiente del trabajo.
- Elaborar un estudio socio-económico del clausulado en cada contratación, para actualizar los requerimientos administrativos, sociales y económicos en beneficio de los trabajadores.

Conclusiones

Las organizaciones dependen, para su funcionamiento y evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta. Puede decirse, sin exageración, una organización es el retrato de sus miembros.

A partir este comentario, podemos concluir que el éxito de toda organización depende del esfuerzo y las capacidades de su personal, es decir; del Factor Humano que posee, más allá de toda la tecnología que pueda existir, una organización; que no planifique sus recursos humanos y las políticas que deberá implementar para el control de éstos; está condenada al fracaso.

Por eso es importante coordinar, planificar, desarrollar, su personal, para que, en equipo se puedan cumplir los objetivos de la organización, sin perjudicar las metas individuales de sus empleados.

Bibliografía

Chiavenato, Idalberto (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. 11ª edición. Mc Graw Hill. México.