|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Universidad el SuresteComitán de Domínguez, ChiapasMaestría 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

Lic. Brenda Janeth Trejo Cristiani

Catedrático

Dr. en A. Jesús Miguel Leyva Cervantes

Comitán de Domínguez, Chiapas. Marzo de 2021.

**Introducción**

El recurso humano en una organización es el pilar fundamental para el crecimiento y desarrollo de la misma cuando este es bien administrado, de ahí que la administración de recurso humano se debe encargar del acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

Sin lugar a dudas, la administración del factor humano desempeña un papel preponderante en todas las organizaciones o empresas que se requiere administrar cierta cantidad de personal. Sin esta sería imposible lograr el desarrollo óptimo y adecuado de la organización. Consecuentemente la administración de recursos humanos es el pilar del éxito de cualquier organización, por eso, es preciso analizar la faceta que desempeña esté en la organización.

1. **Introducción a la Administración de los Recursos Humanos**
	1. Antecedentes

Adalberto Chiavenato en su libro gestión del talento humano (2009), describe que han existido tres eras del trabajo del ser humano.

* 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, tierra etc.
* la segunda era propuesta por Chiavenato es la industrialización neoclásica en donde el modelo burocrático fue remplazado por el estructural.
* la tercera era denominada, la era de la información.
	+ 1. **Definición y objetivos de Recursos Humano.**

Para David, De Censo y Robbins, La Administración de Recursos Humanos es la parte de la organización que trata con la dimensión humana.

puede verse desde dos enfoques distintos.

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

Al mismo tiempo estos dos autores, proponen un enfoque que comprende cuatro funciones básicas de la administración de Recursos Humanos:

1. Empleo.

2. Capacitación y desarrollo.

3. Motivación.

4. Mantenimiento.

**1.1.2 Objetivos de la Administración de los Recursos Humanos**

Adquisición: 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 5 desarrollo de diversas habilidades con el fin de atender las necesidades internas y externas que están presentes en la organización.

 Retención: a través de una serie de técnicas y prácticas (administración de la remuneración, motivación, capacitación, plan de vida y carrera) 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**

La importancia del talento humano dentro del plan estratégico de la organización nace desde el inicio de éste, ya que, así como es esencial que el personal lo lleve a cabo con excelencia, es indispensable que se encuentre en su elaboración, pues de ahí radica su buen desempeño y eficiencia de las estrategias o metas.

**1.1.4 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 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.

* 1. **Funciones de la administración de recursos humanos**
* En primer lugar, **el enfoque operativo** se caracteriza por poner énfasis en las reglas y en el cumplimiento de normas internas. 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.
* En contraparte, **el enfoque estratégico** se orienta a los clientes, pone énfasis en el logro de la misión y visión y se establecen incentivos basado en las metas y resultados alcanzados.
	1. **Relaciones laborales**

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.

En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Ejemplo: el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedida sin causa justa. Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. Las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u Organización patronal.

**1.3.1 Contrato de trabajo**

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.; Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales, espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.

**Salario** Retribución que debe pagar el patrón al trabajador (Articulo 82 LFT).

**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.** Puede ser: Por tiempo Indeterminado o Por tiempo determinado.

**Causas de suspensión.** Enfermedad contagiosa, Incapacidad temporal

**Causas de recisión sin compromiso para el trabajador**. Engaño del trabajador, Incurrir el trabajador, durante sus Labores, en falta de probidad u honradez, Cometer el trabajador fuera de Servicio violencia en contra de Directivos, familiares, administrativos, Cometer violencia laboral, Ocasionar el trabajador daños, Materiales al edificio, maquinaria.

**Causas de terminación de la relación de contrato**. Incapacidad, Mutuo acuerdo, Muerte, Final de la obra o capital

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

**Contrato de trabajo.** Los sujetos de la relación de trabajo son el patrón y el trabajador, y dicha relación se formaliza a través de los derechos y las obligaciones que se estipulan en el contrato individual de trabajo.

**1.3.2.- Contrato individual.**

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.

Contrato individual: Requisitos

Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón. II. Si la relación de trabajo es para obra por tiempo determinado o indeterminado. III. El servicio o los servicios que habrán de prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible. IV. El lugar o los lugares donde habrá donde deba prestarse el trabajo. V. La duración de la jornada VI. La indicación de que el trabajador será adiestrado o capacitado en los términos de los planes y programas establecidos. VIII. 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

* la prestación de un trabajo personal
* la subordinación
* el pago de un salario.

**1.3.3 Contratación colectiva**

La primera Ley Federal de Trabajo se expidió el 18 de agosto de 1931, siendo reglamentaria del Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

estableció el control del Estado sobre los sindicatos, cuando le otorgó al primero la facultad de decidir qué sindicatos son reconocidos, independientemente de la voluntad de los trabajadores y se adjudicó la facultad de decidir la procedencia o improcedencia de huelga. Un elemento de control también fue la afiliación colectiva de los sindicatos a los partidos.

La Ley Federal de Trabajo es de observancia general en toda la República, ya que rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Art. 123 Apartados A y B.

 Apartado A.- se refiere a los derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores.

Apartado B.- regula el trabajo de los empleados al Servicio del Estado

**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.**

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, los del apartado B que se reglamentan por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, y de los trabajadores de excepción sujetos en reglamentaciones especiales

**Tipos de contrato.**

El Artículo 397 de la LFT especifica tres tipos de contrato en materia laboral: por obra determinada, por tiempo determinado y por tiempo indeterminado.

**Revisión contractual**. El contrato colectivo será revisable total o parcialmente y la solicitud de revisión deberá hacerse con 60 días de anticipación por lo menos.

**1.3.4.- Sindicalismo y evolución.**

¿Qué es el sindicato?

Consigna el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción XVI, que tanto trabajadores como empresarios tiene derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses y formar sindicatos o asociaciones profesionales. Reglamentándose también en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo.

Los sindicatos no pueden ser mixtos o formados por trabajadores y patrones, como tampoco un sindicato obrero puede incluir a empleados de confianza de las empresas (Artículo 363).

A efecto de organizar a los trabajadores de industrias especializadas, oficios, servicios, profesiones u otros rubros, la Ley ha establecido cinco grupos sindicales, que se desglosarían de la siguiente manera (Artículo 360 de la LFT).

1. Gremiales**.** Formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

2. De empresa. Formados por trabajadores que presten sus servicios a una misma empresa.

 3. Industriales. Formados por trabajadores que presten sus servicios a dos o más empresas de la misma rama industrial.

4. Nacionales de industria. Formados por trabajadores que presten sus servicios a una o varias empresas de la misma rama industrial, instalados en dos o más entidades federativas.

5. De oficios varios. Formados por trabajadores de profesiones diversas, estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando el número de trabajadores de una misma profesión, de un municipio determinado, sea menor de veinte.

**Funciones del sindicato**

Protección del empleo, garantía de salario remunerador, salud del trabajador y su familia, seguridad laboral, acceso a la educación, capacitación técnica, salud, vivienda, trato digno, son, entre otras, las garantías que el sindicato promueve.

 El sindicato es el núcleo de concertación social, política y cultural que se constituye en el mejor instrumento de lucha de la clase trabajadora.

Ser autónomo significa mantenerse independiente de toda injerencia patronal, gubernamental, de partidos políticos o corporaciones religiosas.

 Sus normas, programas de acción y estrategias serán definidas solo por los trabajadores miembros en asambleas.

**evolución del sindicalismo**

surge como voluntad compensatoria del poder monopolístico de los empresarios para hacer frente a ese poder monopolista.

La legislación y el poder estaban para apoyar al empresario, lo que deseaban ellos. A partir de aquí salen los primeros portavoces de los trabajadores.

Ante este movimiento se producen 4 etapas del poder político en la administración de los poderes públicos:

1.- Etapa. Prohibición Absoluta de los Sindicatos

2.- Etapa. El reconocimiento inicial de los Sindicatos

3.- Etapa. Generalización del reconocimiento Sindical

4.- Etapa. La integración del Sindicato en el sistema constitucional.

**Estructura sindical**

Los sindicatos presentan variantes en su estructura en cuanto a las normas, costumbres, horarios, así como el número de ejecutivos, delegados y comisionados, con base en el estatuto que los rige

Cuando el sindicato ya está constituido, pueden sumarse otros trabajadores de empresas de la misma rama u oficios.

**Los sindicalizados**

Todos aquellos que tienen relación laboral en una fuente de trabajo pueden asociarse a una agrupación representativa o crearla en función de sus derechos dentro de las normas legales.

A partir de los 14 años no existe ningún impedimento de sexo o edad para formar parte y recibir todos los beneficios solidarios del sindicato (con excepción de pertenecer al comité).

 Sólo debe cuidarse la aplicación de las normas legales en el trabajo de mujeres y menores.

 Los empleados de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos de trabajadores, pero sí formar su propia organización sindical con base en la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, e integrarse

**Conclusiones**

La administración de recursos humanos tiene la finalidad de poder 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 de Recursos Humanos de las empresas busca o intentan agregar valor a la empresa y parten 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. Las especificaciones de trabajo son las habilidades necesarias y con detalles, necesarias para cumplir satisfactoriamente con el puesto. 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.

**Bibliografía**

**https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/dc58e7ce50dd12931d0131c145d2f407.%20INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS**