

LICENCIADA EN ENFERMERÍA
ROXANA ROBLERO VÁZQUEZ



ASESOR

DR. EN A. JESUS MIGUEL LEYVA CERVANTES

TRABAJO

ENSAYO

MATERIA

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA DE
SALUD

GRADO

SEGUNDO CUATRIMESTRE

GRUPO

“A”

FECHA

02 DE MARZO 2021

INTRODUCCIÓN

¿Qué es la administración?

Es el acto de administrar, planificar, controlar y dirigir los diversos recursos con los que cuenta una persona, negocio, empresa u organización con el fin de alcanzar sus objetivos.

También es considerada como una ciencia social que estudia las organizaciones, públicas y privadas y las diversas estrategias de planificación, coordinación, control y dirección que se aplican en la gestión de recursos destinados para la optimización del funcionamiento de éstas y garantizar el alcance de las metas propuestas.

¿Qué son los recursos humanos?

Los recursos humanos son un departamento de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella. Esto incluiría desde el reclutamiento, selección, contratación, bienvenida, formación, promoción, nóminas, contratos y despidos. En resumidas cuentas, el departamento de recursos humanos debe trabajar para todas las personas que forman parte del equipo humano de la empresa. Los recursos humanos son indispensables para cualquier empresa que necesite crecer y contratar a los mejores trabajadores para cada puesto o ayudar a las personas que trabajan en la empresa a seguir desarrollándose. Formándose y creciendo.

El presente ensayo pretende ser una breve síntesis sobre lo que son los recursos humanos, sus antecedentes, abordando así también sus funciones principales, sobre que son las relaciones laborales contrato colectivo, contrato individual, sindicalismo y evolución

DESARROLLO

Los recursos humanos en concepto tradicional pueden decirse que se practica en empresas y organizaciones, que estos se unen y coordinan para lograr financiar los materiales tecnológicos y humanos, para poder alcanzar los objetivos de manera unida ya que es imposible alcanzar los objetivos de manera individual en este caso.

Como bien menciona el libro hoy en día las personas ya no son consideradas como recursos inertes sino más bien activos y proactivos del negocio.

Las organizaciones no pueden funcionar sin los individuos y tampoco ellos sin las organizaciones, además los recursos humanos van a depender de acuerdo a la jerarquía y cultura de las organizaciones para poder estructurarla.

ANTECEDENTES

- ✚ El área de RH surgió a principios del siglo XX, como consecuencia del fuerte impacto de la revolución industrial. Era un órgano que su labor consistía en articular capital y trabajo independientes, pero en conflicto.
- ✚ Alrededor de la década de 1950 se le llamó administración del personal.
- ✚ Poco después, en la década de 1960 se consideró a las personas como los recursos fundamentales para el éxito organizacional porque en base a ello se pueden enfrentar los retos.
- ✚ A partir de la década de 1970; surgió el concepto de recursos humanos (RH) esto abarca todos los procesos de administración de personal que se conocen ahora.

De acuerdo a las características del tercer milenio menciona que las organizaciones con éxito ya no administran recursos ni personas porque pasa a ser un significado de tratarlos como agentes pasivos e independientes. En la administración de personas resaltan tres aspectos fundamentales que son;

- Las personas son diferentes entre sí; están dotadas de una personalidad propia.
- Las personas son los elementos vivos, impulsores de la organización.
- Las personas son socios de la organización y las únicas capaces de conducirla a la excelencia y al éxito.

En el enfoque sistemático de RH se divide en tres niveles de análisis

- ❖ Nivel de comportamiento social

- ❖ Nivel de comportamiento organizacional
- ❖ Nivel de comportamiento individual

Por lo tanto, la interacción entre las personas y las organizaciones se visualizan en una dimensión amplia y dinámica

FUNCIONES PRINCIPALES

- Funcionan en contexto que se forman por organizaciones y personas.
- Administrar personas se refiere a trabajar con quienes forman parte de las organizaciones.
- Administran el resto de los recursos organizacionales con ayuda de las personas.
- Las personas y las organizaciones constituyen la base fundamental sobre la que opera el área de RH.

Estas funciones son de mucha ayuda porque gracias a ello se puede tener un control en las organizaciones.

RELACIONES LABORALES

Mas Weber planteó la hipótesis de que la organización puede destrozar la personalidad individual mediante la imposición de reglas y procedimientos, pues despersonalizan el proceso de relación con los individuos, esto se refiere a que las reglas que imponen las organizaciones son muy estrictas y que así mismo pueden ocasionar algún daño moral como la baja autoestima, trayendo consigo la falta de relación con los compañeros y el jefe, hay que recordar que para poder superar las limitaciones individuales las personas se agrupan y forman organizaciones para lograr sus objetivos comunes.

La relación no siempre es satisfactoria porque hay veces que en consecuencia de un objetivo planteado por una persona otra puede estar en desacuerdo y esto ocasionaría un conflicto.

Esto ocurre como mencione anteriormente por las exigencias que imponen las organizaciones lo que causaría además de un daño moral, que vuelvan apáticos, desinteresados y frustrados por la sobre carga de reglamentos que tienen que cumplir, es necesario que las organizaciones consideren a sus trabajadores porque sin ellos no se puede lograr nada deben tomar en cuenta sus necesidades personales como; salarios, tiempo de ocio, comodidad, horario de trabajo favorable entre otros para que juntos puedan alcanzar las metas y objetos planteados.

CONTRATO: El contrato es un acuerdo de voluntad que crea o transfiere derechos y obligaciones.

CONTRATO COLECTIVO

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

La organización espera que la contribución de cada individuo sea superior al costo de tenerlo en la organización.

En un contrato colectivo las empresas u organizaciones esperan de las personas lo siguiente:

- ✚ Enfocarse en la misión organizacional.
- ✚ Enfocarse en la visión del futuro de la organización.
- ✚ Enfocarse en el cliente interno y externo.
- ✚ Enfocarse en las metas y resultados, así como en la mejoría y el desarrollo continuo.
- ✚ Enfoque en el trabajo participativo en equipo.
- ✚ Compromiso y dedicación.
- ✚ Talento, habilidad y competencia.
- ✚ Aprendizaje constante y crecimiento profesional.
- ✚ Ética y responsabilidad social.

Esto ayudará a que la empresa tenga mayor productividad, eficacia y eficiencia.

CONTRATO INDIVIDUAL

Esto se realiza con cada uno de los trabajadores para asegurarse que acepten las condiciones del trabajo.

Cuando se realiza un contrato las personas esperan de las empresas lo siguiente:

- ✚ Un excelente lugar de trabajo.
- ✚ Oportunidad de crecimiento, educación y carrera.
- ✚ Reconocimiento y recompensas; salario, beneficios e incentivos.
- ✚ Libertad y autonomía.
- ✚ Apoyo, liderazgo renovador.
- ✚ Capacidad de empleo y de ocupación.

- ✚ Calidad de vida en el trabajo.
- ✚ Participación en las decisiones.
- ✚ Distracción, alegría y satisfacción.

cuando un individuo entra a una organización espera que sus satisfacciones personales sean superiores a sus propios esfuerzos, si todo esto llegara a suceder en las organizaciones crecería más rápido debido a que los trabajadores estarían muy motivados.

SINDICALISMO Y EVOLUCIÓN

El sindicato es una asociación de trabajadores que se constituye para proteger sus intereses, su función principal es poder mantener y mejorar las condiciones de trabajo, su propósito fundamental es mejorar el nivel de vida de los trabajadores y desarrollar fuerza solidaria para aumentar su poder con fines de negociación colectiva frente a los patronos.

Los sindicatos como organizaciones formales que agrupan a los trabajadores, forman parte del contexto gerencial de la sociedad, conjuntamente con las organizaciones productivas, y su reconocimiento como tales, se considera como parte establecida y aceptada en la sociedad industrial.

En el amplio espectro de la economía institucional puede coincidirse al afirmar que el sindicato es un ente organizacional estructurado en términos de normas, procedimientos y prácticas de negociación colectiva, así como de costumbres, tradiciones, valores, ideologías, proyectos y objetivos gremiales.

Se trata entonces de un actor económico y social cuyo comportamiento está sujeto a reglas de juego que pueden ser intencionales o involuntarias, y determina a su vez tales reglas. En su intento de optimizar sus fines dentro del conflicto capital-trabajo, despliega acciones razonables de organización, negociación y contratación laboral en función de cada situación específica a partir de aquellas que replantean las condiciones iniciales de los procesos de producción y precios.

Asimismo, adopta estrategias de negociación y cooperación tendientes a restablecer el equilibrio en la relación industrial básica, es decir, de los trabajadores con los directivos o los titulares de los derechos de propiedad de la empresa.

CONCLUSIÓN

Hoy en día, para que cualquier empresa logre su permanencia y crecimiento dentro del sector productivo debe estar consciente de los cambios que se van presentando y por lo tanto preparar al recurso humano para que todo vaya en acorde a las exigencias del mercado, para que esto se pueda lograr algunas empresas implementan procesos y programas de calidad con la finalidad de estandarizar sus prácticas ya que con esto se busca no solo mejorar la oferta del servicio, sino también la calidad de los empleados.

BIBLIOGRAFÍA

- https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administración_de_recursos_economicos
- www.significados.com
- Factorial.mx
- [www.conceptosjurídicos.com](http://www.conceptosjuridicos.com)
- www.centrovirtual.com
- www.scielo.org.mx