



Universidad el Sureste
Comitán de Domínguez,
Chiapas



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

Monserrat López Nandayapa

Catedrático

Dr. en A. Jesús Miguel Leyva Cervantes

Comitán de Domínguez, Chiapas. 04 de Marzo de 2021.

INTRODUCCIÓN:

El término de recursos humano (RR. HH) fue usado por primera vez 1894 por el economista John R. Commons, quien se refería a ellos como un elemento primordial para el crecimiento, y desarrollo de estrategias competitivas de las empresas.

Los recursos humanos son todas las personas que trabajan en una empresa para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas. Así es como desde mediados del siglo XIX con llegada de la revolución industrial nacen los recursos humanos desempeñando un papel fundamental para la economía, administración y crecimiento.

Así es como los recursos humanos en la actualidad se volvieron indispensables para las organizaciones; es de esta manera que con el paso de los años en 1901 formar en primer sindicato formado por todo tipo de organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el oficio o profesión esto con el objetivo de defender los derechos de los trabajadores y negociar con los empresarios para obtener unos mejores salarios y condiciones laborales.

Es por esto que a lo largo del ensayo hablaremos de ellos desde su origen, la definición más aceptable en la actualidad, las diferentes funciones que realizan, los objetivos que estos deben de cumplir, la importancia de ellos dentro de las empresas hasta la formación de sindicatos.

DESARROLLO:

Para empezar el origen de los recursos humanos surge a mediados del siglo XIX gracias a la revolución industrial que desencadenó transformaciones económicas y sociales, así bien, la Revolución Industrial fue en Inglaterra, porque ese país propuso las condiciones económicas, políticas, sociales y tecnológicas necesarias para lograr este gran cambio. Se dice que el término "recursos humanos (RRHH)" se acuñó por primera vez por el economista John R. Commons en su libro "Distribución de la riqueza", publicado en 1894.

La definición de recursos humanos ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. En la actualidad la definición empleada con más frecuencia es la que denomina "Recursos humanos a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, retribuir, formar, motivar, y retener a los colaboradores de la organización, con un objetivo básico, alinear las políticas de los recursos humanos con la estrategia de la organización, a través de las personas.

Ahora bien, los recursos humanos se refieren a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización. La administración de los recursos humanos busca construir y mantener un entorno de excelencia en la calidad para habilitar mejor a la fuerza de trabajo en la consecución de los objetivos de calidad y de desempeño operativo de la empresa.

De este modo David A. De Cenzo y Stephen P. Robbins proponen un argumento que comprende cuatro funciones básicas de la administración de recursos humanos.

- Empleo
- Capacitación y desarrollo
- Motivación
- Mantenimiento

Es importante mencionar que la función de administración de recursos humanos ha adoptado un carácter estratégico.

Los gerentes son la autoridad quienes guían al RR.HH, existen 2 tipos de gerentes de staff y de línea, los gerentes de línea están autorizados a dar órdenes, asocian a los gerentes de línea con funciones vitales (como la producción o las ventas); en tanto que los gerentes de staff o de recursos humanos están autorizados para ayudar y asesorar a los gerentes de línea en áreas como reclutamiento, contratación y remuneración de manera que éstos logren sus metas.

La administración de los recursos humanos cuenta con 3 objetivos

- Adquisición
- Desarrollo
- Retención

El papel de los recursos humanos en la estrategia de diferenciación de la empresa permite fomentar la innovación y la creatividad y reducción los costes, lo cual repercutirá en el rendimiento y en la eficacia de la organización.

Los recursos humanos constituyen el elemento más importante que una organización. El comportamiento organizacional es de gran importancia ya que permite comprender las actitudes y orientar el desempeño del factor humano dentro de una empresa, de la misma forma, la cultura organizacional contribuye a fomentar buenas relaciones laborales entre los miembros de una organización dentro de un clima organizacional agradable.

La importancia de un buen desempeño de los recursos humanos para contribuir a la mejora de los procesos y el desarrollo de acciones más efectivas, oportunas y creativas que impulsen la generación y estrategias de crecimiento dentro de la empresa, convirtiendo de esta manera al recurso humano como un factor competitivo que impulse el crecimiento de las empresas.

La competitividad y productividad de las empresas depende de la calidad y la manera administrara los recursos humanos. Por ello a medida que aumenta la complejidad de las empresas y de los mercados en las que están inmersas, se necesita que el factor humano obtenga nuevos conocimientos y habilidades para mantenerse productivos en el área laboral y para contribuir continuamente a la ventaja competitiva de la empresa. Los aspectos más importantes que determinan el éxito o el fracaso de una organización son las necesidades de los empleados y de las empresas de tener productividad.

Funciones principales

- Organización y planificación del personal
- Reclutamiento
- Selección
- Planes de carrera y promoción del personal
- Formación
- Evaluación del desempeño y control del personal
- Clima y satisfacción laboral
- Administración del personal
- Relaciones laborales
- Prevención de riesgos laborales

Relaciones laborales

La gestión de las relaciones laborales están estrechamente con la información o la retribución porque a la hora de introducir un mayor nivel de trabajo en equipo es conveniente escoger cuidadosamente a los miembros del mismo, así como las recompensas que van a recibir y como se les va a promocionar, dado que el rendimiento del grupo depende de dichos miembros, de su motivación y de las interrelaciones que se establezcan entre ellos, así como de la capacidad del gestor del grupo para solucionar posibles conflictos.

La empresa eficaz debe estimular el trabajo en equipo puesto que se considera, cada vez con mayor certidumbre, como uno de los pilares de las organizaciones con éxito y, por consiguiente, la inversión de tiempo, esfuerzo y recursos en desarrollar y gestionar equipos de trabajo cohesionados es cada vez mayor en las empresas.

El contrato colectivo: según la ley Federal de trabajo en el artículo 386 cita que un contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimiento en otras palabras es un convenio firmado entre un empleador y una entidad legal que representa a los trabajadores de un sindicato, departamento o empresa. Sus términos son el resultado de la negociación entre las dos partes y son las obligaciones de ambas partes. Dentro de él se presenta el salario y otras remuneraciones o complementos, el tipo de jornada y los descansos, las condiciones del empleo, las funciones del trabajador, las mejoras de la Seguridad Social, y las disposiciones de promoción profesional, así como aquellas dirigidas a establecer la igualdad de trato entre los sexos.

Contrato individual la Ley Federal del Trabajo define en su artículo 20 que un contrato individual es 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. En este tipo de relación o contrato intervienen el patrón y el trabajador. El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado. El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. El patrón y el trabajador, en virtud de la relación laboral tienen derechos y obligaciones recíprocas.

Sindicalismo y evolución.

De acuerdo a la ley Federal de trabajo, en su artículo 356 título séptimo, el cual nos habla de los sindicatos, federaciones y confederaciones que dice: "Sindicato es toda asociación de trabajadores o de patrones constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". En otras palabras, los sindicatos les incumben el primer término el de cumplir con la lealtad y defender a sus asociados, individual y colectivamente en el ámbito laboral. Así mismo el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, nos estipula que los sindicatos de trabajadores se clasifican en:

- Gremiales
- De empresa
- Industriales
- Nacionalidades de empresa
- De oficios varios

El sindicato es una de las instituciones que tienen gran importancia en la vida económica y social de una comunidad y país.

El 16 de septiembre del año de 1872, se fundó la primera asociación de tipo profesional, círculo de obreros. El 5 de marzo de 1874 fue fundada la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad de los trabajadores, constituyéndose en el año de 1890 en la llamada "Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, La Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril y otras más.

CONCLUSIÓN

Los recursos humanos de una empresa representan el grupo de interés más importante y complicado de gestionar. El compromiso con los trabajadores es importante a lo largo de toda la vigencia de la relación laboral. Los recursos humanos en una empresa son las personas con las que una organización cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades laborales y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas. Los recursos humanos pueden aportar sus conocimientos teóricos, operacionales, fuerza física etc. que impactarían en el desarrollo profesional, se tratará siempre que sea de manera positiva. Al mismo tiempo los RR.HH forman sindicatos que es todo tipo de organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de aquellos intereses que le son comunes a todos ellos.

Al final del ensayo podemos decir que los RR.HH. son los que cumplen la función más importante dentro de la organización ya que son los encargados de transformar y administrar otros recursos gracias a sus conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes.

BIBLIOGRAFÍA:

- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Pearson educación.
- Kaufman, B. E. (2007). The institutional economics of John R. Commons: complement and substitute for neoclassical economic theory. *Socio-Economic Review*, 5(1), 3-45.
- LÓPEZ-CABRALES, A., PÉREZ-LUÑO, A. & VALLE-CABRERA, R. (2009). Knowledge as a mediator between HRM practices and innovative activity.
- LEYVA CERVANTES, J.M (2021) *INTRODUCCIÓN A LA ADMINSTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*