



**Nombre del alumno: DOMÍNGUEZ
GARCÍA RUBEN EDUARDO**

**Nombre del profesor: DR. EN A.
JESÚS MIGUEL LEYVA CERVANTES**

**Nombre del trabajo: INTRODUCCIÓN
A LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

PASIÓN POR EDUCAR

**Materia: ADMINISTRACIÓN DE
RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA
DE SALUD**

Marzo de 2021.

INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Sin duda alguna, el manejo adecuado del recurso humano en una empresa u organización es de vital importancia, ya que esta permite una atención de mejor calidad a los usuarios y además un ambiente laboral óptimo; de ahí, la importancia de abordar la administración de este recurso vital para cualquier institución. Sin embargo, a pesar de que el manejo del recurso humano ha existido desde el inicio de las instituciones, no siempre se había tomado especial atención en el tema.

Según Chiavenato, el recurso humano se dividió en tres etapas: la primera en la época de la industrialización, el recurso humano era visto de manera semejante al recurso material, es decir, máquinas, equipo, tierra, capital, lo cual significa que era tratado de la misma manera. Posterior, se propuso otra forma que surgió como industrialización neoclásica, en donde ahora el recurso humano toma el nombre como tal y es visto como personas inteligentes, seres vivos. Finalmente, la era de la información, que es la actual, ahora no solo importa la existencia del recurso humano, sino que además importa que su capacidad intelectual sea amplia, que busque incrementar sus conocimientos para beneficio de la organización y de sí mismo, ahora no solamente es recurso humano sino que se le denomina talento humano.

Pero para poder entender el contexto, es necesario definir el texto y en este caso, es necesario tener una definición de recurso humano; según De Censo y Robins la administración de recurso humano es “es la parte de la organización que trata con la dimensión humana”, que al mismo tiempo consideran dos enfoques: “Primero: la administración de Recursos Humanos es una función para proporcionar personal o apoyo a la organización... Segundo: la administración de recursos humanos es una función que compete a todos los gerentes”.

Los objetivos establecidos para la administración de los recursos humanos son:

- **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

- 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.

La función de la administración de los recursos humanos ocurre en dos enfoques: el primero, un enfoque operativo o tradicional que se caracteriza por priorizar reglas, cumplimiento de normas internas y fijar salarios de acuerdo a la importancia del trabajo. El segundo, es el enfoque estratégico o moderno, que consiste en enfatizar el logro de la misión y visión y su incentivación se basa en el logro de metas y resultados alcanzados.

En cuanto a las relaciones laborales, México fue el primer país en establecer derechos laborales y seguridad social para los trabajadores, lo que más adelante daría lugar a la Ley Federal del trabajo. Además de las relaciones laborales, se incluyen las relaciones de trabajo que es un concepto jurídico, el cual se refiere a la relación existente entre una persona denominada empleador quien asigna el empleo, el salario y las condiciones y otra denominada empleado quien es el que recibe el empleo, el salario y las condiciones. En la actualidad, estas relaciones laborales se regulan o establecen mediante un contrato, ya sea colectivo o individual y también contiene sus condiciones.

El contrato individual, es aquel en el que una persona se obliga a prestar su trabajo a otra persona recibiendo un salario impuesto por el que contrata y debe reunir ciertos requisitos, tales como:

- 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 determinaran 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.

Por otro lado, el contrato colectivo es aquel que se encuentra regulado por un sindicato reconocido. 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. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), menciona:

“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 establecimientos”.

Es de importancia, conocer cómo se ha ido evolucionando el concepto de recurso humano, así como todo lo que ello implica, es decir, los derechos, las denominaciones a cada parte y las condiciones para emplear y para ser empleado; todo ello con la finalidad de manejar de mejor manera el recurso humano.