



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

Héctor Hugo Zenteno Rodriguez

Catedrático

Dr. en A. Jesús Miguel Leyva Cervantes

Comitán de Domínguez, Chiapas. Marzo de 2021.

Contenido.

- **Introducción**
- **Cuerpo o Desarrollo del Ensayo**
- **Conclusiones**
- **Bibliografía**

Introducción

Hablaremos un poco del antecedente de cómo se da el recurso humano en las organizaciones mundiales. Para llegar a hacer los recursos humanos pasaron por tres etapas como lo menciona el autor Adalberto Chiavenato.

La primera etapa como lo denomina la era de la industrialización clásica, su objetivo era que las personas se consideraban como recursos de producción, en la segunda etapa denominada la industrialización neoclásica donde el modelo fue remplazado por burocrático a estructural, y por último la denominada etapa de la era de la información que actualmente vivimos. Entendemos como la época del conocimiento, del capital humano y del capital intelectual, en otras palabras la administración de las personas pasa a ser un recurso a una gestión de talento humano, son estudiados como seres dotados de inteligencia, personalidad, habilidades, destreza, conocimiento, aspiraciones y percepciones singulares.

Al hablar de recursos humanos decimos que es una función dentro de una organización que está constituida por un conjunto de prácticas y técnicas dirigidas a facilitar el mejor aprovechamiento de las personas. Uno de los objetivos de la administración de los recursos humanos es la adquisición de reclutamiento, selección y contratación del personal, como el desarrollo y retención de una serie de técnicas y prácticas en la administración. Por ejemplo la remuneración, motivación, capacitación, plan de vida, carrera etc.

Hoy en día es tan importante los recursos humanos en una organización ya que son los encargados de ver el talento humano, dentro del desempeño de una empresa y llevarlo a cabo con excelencia mediante sus estrategias o metas de trabajo.

Es muy importante en la administración de los recursos humanos el enfoque operativo, que es el que se encarga de poner énfasis en las reglas y en el cumplimiento de normas internas, así también el enfoque estratégico, que se orienta a los clientes y pone énfasis en el logro de la misión y visión y se establecen incentivos basados en las metas y resultados alcanzados.

En México se desarrolló el derecho del trabajador, agregándolo a la constitución al elaborar las leyes del trabajo y de la seguridad social, y que actualmente se le conoce

como la ley federal del trabajador. Esto nos permite entender una nueva relación entre el patrón y el trabajador y se da las relaciones laborales, y esto se da a partir de un contrato de trabajo ya sea individual o colectivas (patrón-trabajador), y se finaliza mediante un pago de un salario, y serán regidas por las normas que regulen esta relación laboral, como también se da la contratación colectiva a través de las organizaciones ya establecidas por un sindicato.

Cuando se habla de contratación colectiva decimos que es una negociación o convenio que se establece en un grupo de empleados y una empresa, para fijar salarios, y otros beneficios colaterales y las condiciones de empleo. Para que esto se lleve a cabo es necesario que los empleados estén organizados en alguna institución que los represente colectivamente o generalmente un sindicato. Por lo cual definimos sindicato, como un proceso organizado por los trabajadores para la defensa de sus derechos dentro de una empresa.

Por eso la importancia de conocer y saber cómo se formó el departamento de recursos humanos, sus objetivos y metas de una empresa, para el beneficio del trabajador y de la misma empresa.

Desarrollo o Cuerpo del Ensayo

I. Introducción a la Administración de los Recursos Humanos

Cuando hablamos de Recursos Humanos en la administración, se representa como una función de una organización que está constituida por un conjunto de prácticas y técnicas dirigidas a facilitar el mejor aprovechamiento de las personas, con el objeto de permitirles alcanzar los objetivos organizacionales así como los individuales. Uno de los objetivos de la administración es el de la 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, otro de los objetivos es el Desarrollo, que busca a través de la función de capacitación, el plan de vida y la carrera que garantice 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, como también la Retención, que busca 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 y contrarrestar el posible ataque de la competencia en su interés por atraerlo.

Esto deja claro que donde exista un plan estratégico se habla de una administración de talento humano y donde se hable de talento humano calificado se habla de un desempeño satisfactorio dentro de una organización. La administración de recursos humanos es de crucial importancia en el desempeño de las organizaciones.

El departamento de los recursos humanos nace de la necesidad de las grandes empresas y su complejidad y la importancia que la dirección otorga al componente humano, y a medida que esta crece tiene la necesidad de delegar las responsabilidades por las áreas de trabajo; es decir que es el propio volumen de trabajo que genera el área de recursos humanos lo que invita a la creación de un departamento específico.

El nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo acontece en la primera mitad del siglo XIX en la que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y la asociación sindical.

De esta manera México fue el primer país que agregó 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.

Este proceso de avance en el ramo de las relaciones laborales se caracteriza por dos planos; el plano Político –institucional, donde la mayoría de los sindicatos están ligados directamente o a través de las confederaciones o al sistema del partido estatal.

El segundo es el plano de las empresas, los sindicatos pueden apoyarse en una densa red de normas legales laborales, están a su vez sometidos al control de las autoridades laborales y de los tribunales laborales.

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. El Artículo 20 de la LFT menciona que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes, se pueden dar por contratos individuales o colectivos. 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.

Este contrato laboral o su relación laboral o convenio laboral nos trasfieren a las obligaciones y derechos de los trabajadores y de las empresas, como es el caso del salario (salario mínimo), duración de la relación de trabajo, las causas de suspensión, las causas de rescisión sin compromisos para el trabajador, causas de terminación de la relación del contrato, jornada del trabajo, contrato del trabajo.

A continuación daré algunos ejemplos de un contrato laboral individual y colectivo para tener una información más clara y precisa.

Artículo 25 el escrito que conste las condiciones de trabajo que debe 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 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.
- VII. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso vacaciones, y demás que convengan el trabajador y al patrón.

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, y nos dice el Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

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, 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.

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 patronos, o uno varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más

empresas o establecimientos”. Tiene como propósito fijar las condiciones de trabajo en una o varias empresas y pensando en lo que significa la “relación laboral” (cualquiera que sea el acto que la origine, es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario) se concluye que el trabajador perteneciente a una asociación de trabajadores, aun disfrutando de los beneficios que aporta el contrato colectivo de trabajo, este amparado por un contrato individual de trabajo.

Las ventajas que puede tener un contrato colectivo son:

- 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.

En su reglamentación legal del contrato colectivo de trabajo, para los efectos de su celebración obligatoria por parte del patrón, así como del contenido del mismo y de sus demás normas, relacionadas con su vigencia, revisión y terminación, se encuentran regidas bajo las normas de del artículo 386 a 403 de la ley federal del trabajo.

En cuanto a la suspensión del trabajo señala varias formas de terminar la relación laboral como son: la suspensión, la rescisión del contrato, la renuncia y el despido.

Algunos ejemplos de causa de suspensión de trabajo por los artículos que mencionamos:

Artículo 53. I El mutuo consentimiento de las partes; II. La muerte del trabajador; III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36,37 y 38. IV. La incapacidad física o mental o

inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Por lo cual podemos decir que el sindicato es una asociación de trabajadores cuyo es la defensa de los intereses personales, económicos y laborales de los asociados; (Artículo 356 de la LFT).

Así como lo 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. 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 como lo menciona el Artículo 336

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, 2.- De empresas, 3.-industriales, 4.-nacionales de industria, 5.-de oficios varios.

El sindicato está considerado como una asociación de, por y para los trabajadores, en cualquiera de las cinco clases o rubros que hemos mencionado. Cada sindicato actúa de acuerdo con su régimen interno, conforme a las disposiciones estatutarias y los reglamentos que por voluntad de sus miembros se impone, para la búsqueda abierta del bienestar común a través del contrato colectivo de trabajo, amplía su campo de acción en las relaciones solidarias con organismos afines, a través de la identificación y alianza.

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

Conclusiones

Este departamento de los recursos humanos en la actualidad es muy importante para una empresa y aún más para una empresa en expansión, como también para el mismo personal que labora en ella, en su administración y formación del mismo personal.

Recordemos que los recursos humanos es un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella, incluyendo el reclutamiento, selección del personal, contratación, formación y despidos. Donde busca compenetrar el recurso humano con el proceso productivo de la empresa, haciendo que éste último sea más eficaz como resultado de la selección y contratación de los mejores talentos disponibles en función del ejercicio de una excelente labor de estos.

Podemos decir 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; puede fracasar más adelante en su administración; de ahí la importancia de coordinar, planificar, desarrollar, a su personal, para que en equipo se puedan cumplir los objetivos de la organización, sin perjudicar las metas individuales de sus empleados.

De manera que México fue el primer país que agregó 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 .esto nos permite entender una nueva relación entre el patrón y el trabajador y se da las relaciones laborales, y esto se da a partir de un contrato de trabajo ya sea individual o colectivas (patrón-trabajador), y se finaliza mediante un pago de un salario, y serán regidas por las normas que regulen esta relación laboral, como también se da la contratación colectiva a través de las organizaciones ya establecidas por un sindicato.

Podemos decir que las relaciones laborales son el vínculo de trabajo que se da entre las empresas, los trabajadores y sus representantes.

Podemos decir que la relación entre los recursos humanos y la relación laboral, van estrechamente ligados, aunque con diferentes objetivos y normas de trabajo, como en el caso laboral se rigen por sus empleados y empleadores así como también la gestión de los derechos y obligaciones de todas las partes, así como en la norma de los recursos humanos en que se enfoca más hacia la organización y gestión de equipos desde una visión estratégica y empresarial; es decir especializarse en el estudio y gestión del capital humano.

Bibliografía

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

Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS, 2009-2011. Pág. 39-41

Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud.

Contrato colectivo de trabajo IMSS 2019-2021.

Condiciones Generales de trabajo SNTSA-2019.

Dessler, Gary. (2005) Administración de los recursos humanos: Enfoque latinoamericano. 5ª ed. Pearson Educación. México.

Chariz, G. R. (2005). El contrato individual y la relación de trabajo en México.

Chariz, G. R. (2000). Reflexiones jurídico-laborales. México. Porrúa, 2000.

Ley Federal del Trabajo en México.

Ley Federal de Trabajo. Segunda Edición, editorial Porrúa México.

Márquez G, P. (1980). El contrato y la relación de trabajo. P. 1-18. 1980.

OIT. (2005). Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 95a. Reunión, 2006 La relación de trabajo. Ginebra: OIT, 2005. 92p.

Reyes, P.A. (2005). Administración de personal. Relaciones humanas. Cap. VII. Relaciones laborales. P. 147-158.

Robbins, DeCenzo, David. (2005). Fundamentos de la administración: Conceptos Esenciales y Aplicaicones.5ª ed. Pearson Educación. México