



Nombre del alumno:

Victoria Guadalupe Molina Gómez

Nombre del profesor:

DR. EN A. JESÚS MIGUEL LEYVA CERVANTES

Nombre del trabajo:

Ensayo

Materia:

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA DE SALUD

Grado: 2o. cuatrimestre

Grupo: semiescolarizado

INTRODUCCIÓN

En este ensayo hablaremos sobre la importancia de la Administración de Recursos Humanos que son sin duda el medio que permite a las personas que colaboran en ella para alcanzar los objetivos individuales e institucionales de una organización, logrando su objetivo mediante la combinación efectiva y eficiente de sus recursos para poner en práctica sus estrategias como la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también en el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable de las áreas relacionadas con la Administración de recursos Humanos comparten la responsabilidad de mejorar de manera continua la contribución de las personas a las organizaciones. Es por ello que la administración de Recursos Humanos, en la actualidad, tiene que ser más subjetiva y más afinada, determinando los requerimientos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo ejerciendo el liderazgo.

ANTECEDENTES

Principios del siglo XX

En 1910 y 1920 cuando el término de RRHH se popularizó y las empresas comenzaron a ver a sus trabajadores como activos del capital dentro del negocio. Aparecieron las primeras oficinas orientadas a la gestión de empleados. No obstante, estas únicamente se centraban en acciones disciplinarias y, en ocasiones, en sistemas de retribución. Con el paso del tiempo y progresivamente, estas oficinas empezaron a hacer foco en otros ámbitos, como son las contrataciones y despidos, las fórmulas salariales y el análisis de la productividad y el rendimiento. Podríamos enmarcar el auge de los departamentos de Recursos Humanos entre el final de la Primera Guerra Mundial (1914 – 1918) hasta la Gran Depresión (1939 – 1938), período en el que aparecieron nuevas leyes que obligaban a las empresas a cumplir determinadas funciones sociales y en el que el departamento empezó a crecer y a asemejarse a lo que es hoy. Sin embargo, en esta época, los responsables continuaban teniendo un marcado carácter autoritario y estaban muy vinculados a la dirección de las compañías.

Los 70's y 80's

El enfoque empieza a cambiar. Comienzan a tenerse en cuenta factores psicológicos y sociológicos, además del rendimiento laboral. Los líderes del área de Recursos Humanos comienzan a dar prioridad a ayudar a la adaptación del empleado a la empresa y a tener más independencia dentro de la estructura organizativa. También empieza a concretarse y a ganar importancia el concepto de clima laboral.

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 administración del personal se llamaba relaciones industriales. En esta era el hombre era

considerado un apéndice de las máquinas y debería ser estandarizado en la medida de lo posible. Por otro lado, la segunda era propuesta por Chiavenato es la industrialización neoclásica en donde el modelo burocrático fue remplazado por el estructural. Se trató de incentivar la innovación y la adaptación a las condiciones externas cambiantes. En este momento la manera de administrar a las personas cambia y recibe el nombre de administración de recursos humanos. Ya se veía a las personas como recursos vivos e inteligentes, el recurso humano se convirtió en el más importante dentro de la organización. Por último, el autor cita la tercera era denominada, la era de la información. Esta es la etapa en que en la actualidad vivimos, en donde la información se mueve de manera global y en tiempo real, quien pueda manejar y transformar esa información con rapidez en un nuevo producto o servicio serán las más exitosas. En este momento el capital financiero deja de ser el más importante y le da camino al conocimiento. Es la época del conocimiento, del capital humano y del capital intelectual. Se trata de desarrollar el conocimiento en todas las personas integrantes de la organización. Las personas junto con su conocimiento y habilidades intelectuales se convierten ahora en la base primordial y principal de las organizaciones. La administración de las personas pasa a ser de un recurso a una gestión del talento humano. Las personas pasan a ser estudiadas como seres dotados de inteligencia, personalidad, habilidades, destrezas, conocimiento, aspiraciones y percepciones singulares para el buen funcionamiento de la institución u organización.

FUNCIONES PRINCIPALES

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 las pequeñas organizaciones suele ser el director general o alguno de los directores funcionales el que se ocupa de la gestión (administración) del personal, estableciendo las políticas a seguir, mientras que la parte correspondiente a las nóminas, seguros sociales, etc. recae en el departamento de administración. Sin embargo, a medida que la organización crece, el director se ve obligado a delegar las responsabilidades mediante la transferencia de las mismas a los recursos humanos a otra persona que se encarga de forma exclusiva de dichos temas.

Dejando 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 como por ejemplo estas:

- Gestión administrativa de personal
- Reclutamiento y selección de personal
- Formación y desarrollo profesional
- Relaciones laborales
- Prevención de riesgos laborales (PRL)
- Evaluación del desempeño
- Beneficios Sociales
- Planificación de la plantilla
- Análisis de puestos de trabajo
- Descripción y retribución del puesto de trabajo

RELACIONES LABORALES

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.

Así se encarga de resolver conflictos que pueda haber dentro de la compañía y llevar a cabo las negociaciones de convenios colectivos con el comité de empresa.

CONTRATO DE TRABAJO

Los contratos laborales hacen referencia a los acuerdos de trabajo entre una o varias personas, en este caso son conocidas como empleador y empleado. Dentro de estos documentos deben incluirse el salario, los horarios, las responsabilidades, el cargo por desempeñar entre otras cosas

CONTRATO INDIVIDUAL

se realiza con cada uno de los trabajadores

- Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- Si la relación de trabajo es para obra por tiempo determinado o indeterminado.
- El servicio o los servicios que habrán de prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- El lugar o los lugares donde habrá donde deba prestarse el trabajo.
- La duración de la jornada
- La indicación de que el trabajador será adiestrado o capacitado en los términos de los planes y programas establecidos.
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso vacaciones, y demás
- que convengan el trabajador y al patrón.

CONTRATO COLECTIVO

Se aplica con todos los trabajadores de la empresa o institución que firmaron por ejemplo con un sindicato podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las juntas de conciliación y arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

SINDICALISMO Y EVOLUCIÓN

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

Las características de la sindicalización van en relación a la doble función que desarrollan los sindicatos, que son las siguientes: a) Una función normativa interna para sus agremiados mediante la cual establece sus principios, que han de regular la vida interna de la persona moral que integran. b) Una función externa que realiza el sindicato, a fin de obtener la contratación colectiva y posteriormente la salvaguarda de los derechos de grupos en las relaciones de trabajo. Ambas funciones son de capital importancia, porque si a través de la primera de ellas, fijan lo que podría llamarse la estructura propia del sindicato, no tan sólo en el aspecto colaboracionista sino hasta ideológico; en las segunda de dichas funciones o sea la búsqueda de mejoras económicas y sociales para sus agremiados, por medio de la contratación colectiva reflejan obligadamente la personalidad y actitudes de dicha organización y así se convierten en parte de menor o mayor importancia en la economía nacional

CONCLUSIÓN

En este ensayo nos podemos dar cuenta de la gran diversidad en la fuerza de trabajo, no necesariamente se encuentran aparejados con la implementación de prácticas de gestión que promueven el acceso y la permanencia de los empleados sin distinción de raza, credo, procedencia o género en igualdad de condiciones. Existe alguna evidencia que la implementación de prácticas de gestión de los recursos humanos tiene relación con el desarrollo del compromiso con la organización. El objetivo de la investigación, consistió en analizar los valores culturales que tenían efecto en la implementación de "buenas prácticas" de recursos humanos. Así mismo, se pretendía analizar el poder predictivo de la implementación de dichas prácticas de recursos humanos en el desarrollo de los componentes afectivo, continuo y normativo del compromiso con la organización administrándose un cuestionario mediante el cual se analizaban "buenas prácticas" y valores que consiste en concretar las tareas que se van a realizar y a qué personas se les asignará, con el fin de conseguir los objetivos globales de la compañía. Para ello, es importante que los trabajos realizados por cada trabajador, no se solapen unos con otros y se optimicen recursos.

BIBLIOGRAFIA

<https://cursos.aiu.edu/Derecho%20Laboral%20Colectivo/PDF/Tema%203.pdf>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157692>

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

