



NOMBRE DE ALUMNO: YARITZI VILLARREAL VAZQUEZ

NOMBRE DEL PROFESOR: NELVA GALVEZ

NOMBRE DEL TRABAJO: ENSAYO, UNIDAD 1

**MATERIA: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN
SISTEMAS DE SALUD**

GRADO: SEGUNDO CUATRIMESTRE

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo quiere dar a conocer que es la administración y los recursos humanos, a continuación tenemos una breve explicación de ello.

En administración se llama Recursos Humanos (RRHH) a todo lo concerniente al personal que forma parte del equipo de trabajo de una organización, así como a las dinámicas necesarias para su formación, estímulo, jerarquización, etc.

El término “Recursos Humanos” se empleó por primera vez en el libro Distribución de la riqueza de John R Commons, publicado en 1893.

El campo de la administración de recursos humanos aparece a mediados del siglo XIX, durante la Revolución Industrial que aconteció principalmente en Estados Unidos y Europa, a causa de la insatisfacción laboral de los trabajadores de las empresas y fábricas, hizo necesarias las primeras medidas para tratar de solucionar los problemas de salud y horario del personal, la función de gestión de recursos humanos de una organización se centra en las personas de la administración.

Taylor y Fayol pusieron las bases de la administración a través de la coordinación y dirección, Taylor creó las oficinas de selección, La organización funcional trajo la aparición de especialistas en las áreas de mercados, finanzas y producción.

Administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos las habilidades etc. de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

Los recursos humanos tienen 4 principales objetivos, estos son, los objetivos sociales, objetivos organizacionales, objetivos funcionales y los objetivos individuales.

Toda administración de los recursos humanos tiene como objetivo la construcción y entrenamiento del personal de que compone una organización.

Antecedentes de los recursos humanos

El campo de administración de los recursos humanos no apareció de improviso, desde tiempos muy remotos las personas se organizaban para desempeñar sus labores; desde la asignación de tareas, hasta la especialización de determinados trabajos, la historia de los Recursos Humanos está íntimamente ligada a la formación organizativa de las empresas, desde sus más remotos inicios hasta el día de hoy.

A finales del siglo XIX, aparece una escuela que unificaba los criterios que se aplicaban en cada fábrica de los países desarrollados que buscaba producir más a un menor coste, esta era la escuela clásica, cuyo exponente es el norteamericano Frederic Winslow Taylor, El Taylorismo fue la corriente más utilizada basa su teoría en la idea que “El hombre es un ser racional, que trabaja porque está obligado a ello para satisfacer sus necesidades materiales”.

El taylorismo se basa en los principios de:

- Análisis cuantitativo del trabajo
- Selección y preparación
- Cooperación
- Especialización del trabajo

En los años 1910 y 1920 el término de RECURSOS HUMANOS se popularizó y las empresas comenzaron a ver a sus trabajadores como activos del capital dentro de las empresas. Aparecieron las primeras oficinas orientadas a la gestión de empleados. Estas únicamente se centraban en acciones disciplinarias y en ocasiones en sistemas de retribución.

Con el paso del tiempo estas oficinas comenzaron a realizar otras actividades como la contratación, despido y análisis de la productividad de empleados, en los años 1970 y 1980 se empezó a tomar en cuenta los factores psicológicos y sociológicos, además del rendimiento laboral

A pesar de que el área de recursos humanos abarca todos los procesos de administración de personal que se conocen ahora, partía del principio de que las personas debían ser administradas por la organización o por un área central de administración de recursos humanos.

En la actualidad debido al mundo globalizado y a la visión competitiva de las empresas, todo ha cambiado y evolucionado la irrupción de las nuevas tecnologías en el ámbito empresarial ha contribuido a alterar las bases tradicionales dentro de Recursos Humanos.

FUNCIONES PRINCIPALES

El departamento de recursos humanos es uno de los más importantes dentro de las medianas y grandes empresas, desde el inicio porque tiene que encargarse de reclutar a las personas por sus conocimientos, habilidades y experiencia.

Algunas de sus funciones son:

- ✚ **Gestión administrativa de personal:** Consiste en realizar tareas administrativas derivadas de la gestión del personal, que son las nóminas, seguros sociales, contratos, tramitación de sanciones, despidos, control de horario.
- ✚ **Reclutamiento y selección de personal:** es el proceso en el cual las empresas contratan al talento adecuado para ocupar un puesto.
- ✚ **Formación y desarrollo profesional:** El proceso de formación, se puede definir como la inversión que hace la empresa para asegurar el desarrollo profesional de sus empleados.
- ✚ **Relaciones laborales:** El departamento de recursos humanos también 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.
- ✚ **Prevención de riesgos laborales:** La empresa debe realizar una serie de actividades que implique cumplir con la normativa en prevención de riesgos laborales y medio ambiente, con el fin de evitar accidentes y prevenir enfermedades profesionales (derivadas del puesto de trabajo).
- ✚ **Evaluación del desempeño:** La evaluación del desempeño como el sistema que mide de forma objetiva e integral la conducta profesional, las competencias, el rendimiento y la productividad. En definitiva, cómo es la persona, qué hace y qué logra.
- ✚ **Beneficios Sociales:** Consiste en tratar los asuntos derivados de los beneficios sociales que se otorga a los trabajadores.

Relaciones laborales

Las relaciones laborales son el vínculo de trabajo establecido entre las empresas, los trabajadores y sus representantes.

Las relaciones laborales pueden ser de dos tipos, colectivas e individuales.

Se clasifican en tipo de antigüedad, actividad y tiempo, su función es, administrar normas, contratar personal, solucionar conflictos, negociar de forma individual y colectiva, defender los intereses legales de la empresa.

Los factores de las relaciones laborales:

- ✚ Salarios
- ✚ Contratos
- ✚ Jornada laboral
- ✚ Capacitación
- ✚ Seguridad e higiene
- ✚ Riesgos laborales
- ✚ Previsión social

Contrato colectivo

El contrato colectivo es aquel que se suscribe entre el empresario y la agrupación con personalidad jurídica que representa a los trabajadores de un gremio, sector o corporación. Sus cláusulas son el resultado de negociaciones entre las partes y funcionan como obligaciones para ambas.

Principales características:

- ✚ Su vigencia es de un año o la que acuerden las partes.
- ✚ Está de pleno derecho por encima de cualquier contrato individual, que queda automáticamente supeditado al contrato colectivo.
- ✚ En el caso de que no se establezca un convenio nuevo, sigue vigente en casos como venta, traspaso o fusión de la empresa.

Contrato individual

El contrato individual de trabajo es un documento legal mediante el cual el empleador y el empleado establecen una relación que los obliga al cumplimiento mutuo, el contrato individual de trabajo es un medio que nos permitirá llegar a una resolución de problema o conflicto laboral dado que alguna de las partes involucradas deseara dar por terminado el contrato, este permitiría demostrar las condiciones de contratación entre otras cosas. Ya que la Ley Federal de Trabajo establece que es obligatorio para el patrón conservar una copia de dicho documento.

SINDICALISMO Y EVOLUCIÓN

Sindicalismo es el movimiento y el sistema que permite la representación de los trabajadores a través de una institución conocida como sindicato.

El desarrollo del sindicalismo se vincula a la industrialización. En la primera mitad del siglo XIX, los obreros comenzaron a organizarse para defender sus derechos en las flamantes industrias, algo que, por diversos motivos, no ocurría entre los campesinos. De este modo comenzó a formarse lo que hoy conocemos como sindicalismo.

Este movimiento tiene como objetivo optimizar la situación de los trabajadores dentro del mercado laboral, es por esa razón que sus dirigentes se encargan de elaborar y planificar detalladamente, negociaciones con las autoridades laborales del gobierno, así como también con las empresas, con el fin de obtener mejoras en el trabajo, como por ejemplo el incremento de salarios, disminuir las horas de trabajo, mayor protección social, entre otras.

Los voceros de un sindicato específico son llamados sindicalistas. Estos voceros gozan de un nivel de exposición y de importancia política en la sociedad, que a menudo se traduce en figuración pública y los riesgos que ella conlleva.

Los tipos de sindicato:

-  De gremio u oficio
-  De industria o rama
-  De independientes

CONCLUSIÓN

En cuanto a lo abordado con anterioridad podemos conocer que el campo de la administración de recursos humanos aparece a mediados del siglo XIX, durante la revolución industrial, uno de los principales autores que se enfocó en desarrollar una teoría que propusiera mejores condiciones para los trabajadores de una empresa fue Frederic Winslow Taylor, creó el taylorismo, y fue la corriente más utilizada en esa época, actualmente, los Recursos Humanos adquirieron poco a poco mucho más nombre e importancia en el mundo empresarial, son considerados parte fundamental para el funcionamiento de una empresa, recursos financieros, materiales y técnicos, son la base para el logro de objetivos y metas, así como crecimiento y consolidación de empresas u organizaciones.

La administración de los recursos humanos como tal busca construir y mantener un entorno de excelencia en la calidad para habilitar mejor a los empleados para obtener como resultado objetivos de calidad y desempeño de la empresa.

Las funciones principales de los recursos humanos son el reclutamiento y selección, gestión administrativa, formación, desarrollo y beneficios sociales del personal.

Dentro de los recursos humanos también podemos considerar a las relaciones laborales que son el vínculo entre las empresas, sus empleados y sus representantes, pueden ser de dos tipos, colectivos e individuales.

Finalmente se menciona al sindicalismo que de igual forma se adentra en lo que son los recursos humanos ya que este movimiento tiene como objetivo optimizar la situación de los trabajadores dentro del mercado laboral.

Fuentes consultadas

- ✚ <https://www.timetoast.com/timelines/antecedentes-historicos-de-los-recursos-humanos/>
- ✚ <https://concepto.de/recursos-humanos/#ixzz6x8nfRYnt>
- ✚ <https://www.endalia.com/news/2020/05/evolucion-transformacion-recursos-humanos>
- ✚ <https://www.infoautonomos.mx/recursos-humanos/relaciones-laborales/>
- ✚ <https://definicion.de/sindicalismo/>
- ✚ (Última edición: 19 de abril del 2021). Definición de Sindicalismo. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/sindicalismo/>.