

**Nombre de alumno: Rosibel Méndez
Cabrera**

**Nombre del profesor: D.A Nelva Gálvez
García**

**Nombre del trabajo: Ensayo de
Administración de Recursos Humanos.**

**Materia: Administración de los Recursos
Humanos en los Sistemas de Salud**

Grado: segundo cuatrimestre

Grupo: MAS02SSC0321-A

Tapachula, Chiapas a 04 de junio 2021.

INTRODUCCION

La administración del factor humano desempeña un papel preponderante en todas las organizaciones o empresas que se requiere administrar cierta cantidad de personal. Sin esta sería imposible lograr el desarrollo óptimo y adecuado de la organización. Consecuentemente la administración de recursos humanos es el pilar del éxito de cualquier organización, por eso, es preciso analizar la faceta que desempeña.

El recurso humano en una organización es el pilar fundamental para el crecimiento y desarrollo de la misma cuando este es bien administrado, de ahí que la administración de recurso humano se debe encargar del acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. la administración de recursos humanos implica diferentes funciones que abarcan desde el inicio hasta el fin de una relación laboral tales como: Reclutar y seleccionar empleados, Mantener la relación legal/contractual con todo lo que tiene que ver con salarios, Capacitar y entrenar. Desarrollar sus competencias y evaluar su desempeño, Vigilar que los pagos sean correctos, Controlar la higiene y seguridad del empleado., Despedir empleados cuando la situación lo amerite.

ANTECEDENTES DE LA ADMINISTRACION

No se puede hablar en forma separada del origen de la administración, se refiere al derecho laboral y la administración científica, así como otras disciplinas al parecer es como una consecuencia de la exigencia de la clase trabajadora al fin de que se reglamentara el trabajo, se pensó que bastaría aplicar los preceptos legales, las relaciones que se establecían requerían estudio, entendimiento y elaboración de una serie de principios para la buena práctica de los mismo. La organización funcional trajo la aparición de especialistas en las áreas de mercados finanzas, producción y en forma empezaron a aparecer en los estados unidos los departamentos de relaciones industriales como consecuencia de la necesidad de poner en manos los expertos una función importante de elaboración de nóminas y pago de seguro social. Durante la época de la Prehispánica surge el trabajo en grupo, existe la diferencia de sexos y se cataloga el trabajo como algo valioso existía la esclavitud del esclavo podría realizar trabajos por su propia cuenta(1966) Había artesanos pero no congregados en gremios. Década de los 70. Por primera vez se utiliza el termino administración de los recursos humanos. Década de los 80.La administración de recursos humanos llega a su madurez



PASIÓN POR EDUCAR

estableciendo áreas administrativas, como: capacitación, sueldos y salarios contratación y empleo desarrollo organizacional.

FUNCIONES PRINCIPALES

1.- Gestión administrativa de personal: Consiste en realizar tareas administrativas derivadas de la gestión del personal como pueden ser nóminas, seguros sociales, contratos, tramitación de sanciones, despidos, control horario

2, Reclutamiento y selección de personal: Realizar pruebas de selección: Que validen las aptitudes y actitudes de cada candidato según el puesto para el que vaya a ser seleccionado. Se puede abrir un proceso de selección interno (promoción entre los empleados de la empresa) o externo (buscar nuevos trabajadores)., Acogida del nuevo empleado: Una vez seleccionado el candidato que pasará a formar parte de la empresa, hay que llevar a cabo el plan de acogida e incorporación de nuevos trabajadores para que se adapten adecuadamente al puesto.

3. Formación y desarrollo profesional: Necesitamos que los trabajadores sean 100% eficientes, es decir, conlleva formar adecuadamente a los trabajadores para que desempeñen con éxito sus funciones, eviten accidentes y desarrollen todo su potencial como profesionales.

4. 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.

5 prevención de riesgos laborales (PRL): 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).

6.-Evaluación del desempeño: Consiste en tratar los asuntos derivados de los beneficios sociales que se otorga a los trabajadores. No existe una normativa explícita al respecto, sino que cada compañía decide si se ofrecen o no y en qué condiciones. Hablamos de temas como: Seguro médico privado, servicio de guardería, ticket restauran,

7. Beneficios Sociales: Consiste en tratar los asuntos derivados de los beneficios sociales que se otorga a los trabajadores. No existe una normativa explícita al respecto, sino que cada compañía decide si se ofrecen o no y en qué condiciones.

8.- Planificación de la plantilla: Es necesario conocer las necesidades reales y futuras de la empresa e ir adaptando el personal a las mismas.

9. Análisis de puesto: Consiste en un estudio pormenorizado de cada puesto de trabajo, con las funciones que van a desempeñar, las capacitaciones que debe tener la persona que lo lleve a cabo, la evaluación de riesgos de cada puesto todo ello con el fin de cumplir con la normativa y optimizar el rendimiento por puesto de trabajo.

10. Descripción y retribución del puesto de trabajo. A través de la elaboración de una ficha técnica de cada puesto de trabajo según su análisis previo, determinaremos cuál será su retribución; Según sus funciones, responsabilidades, riesgos. De esta forma se determina si se va a contratar a alguien, ya se conoce qué es lo que se le va a ofrecer y qué es lo que se está buscando.

RELACIONES LABORALES

Una relación laboral es aquella comunicación que se realiza de acuerdo con un contrato escrito entre un empleador y un empleado.

Las relaciones laborales deben fundamentarse bajo una serie de condiciones existentes y que han ido apareciendo a medida que el papel de empleado y empleador han evolucionado hasta la actualidad:

- Existencia de un marco legal y jurídico que señale y proteja los derechos y deberes tanto de empleado como de empleador en forma de contrato de trabajo.
- Control de las remuneraciones relativas al contrato laboral, así como la atribución correspondiente al Estado en forma de tributo o impuesto.
- Organizaciones de empresarios o trabajadores como elementos representativos de sus intereses. Serían las patronales o los sindicatos

Las relaciones laborales se forman bajo la influencia del entorno social y dependen de las acciones de las estructuras de gestión, cuya tarea es garantizar el cumplimiento de los principios de asociación constructiva, así como la elaboración y el mantenimiento de relaciones laborales basadas en la cooperación empresarial mutua.

Las relaciones laborales pueden regularse mediante la celebración, complementación o modificación por parte de los empleados y los empleadores de convenios colectivos, acuerdos y contratos de trabajo de conformidad con la legislación laboral. Los convenios colectivos, acuerdos y contratos de trabajo no pueden coexistir con condiciones que den lugar a una reducción del nivel de derechos y garantías de los empleados, tal como lo establece la legislación laboral.

CONTRATO COLECTIVO

También llamado convenio colectivo de trabajadores o convención colectiva de todos los trabajos, es un tipo peculiar del cual se deriva de contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral

El convenio colectivo incluye cinco disposiciones:

1. Normas y obligaciones que regulan las condiciones de trabajo como su duración, pago, tiempo de descanso, seguridad y prestaciones laborales.
2. Normas que regulan los servicios sociales para los empleados.
3. Normas y obligaciones que regulan las relaciones estrechamente relacionadas con las cuestiones laborales y la concesión de prestaciones en caso de salida de la empresa.
4. Normas de enmiendas y adiciones al convenio colectivo, el procedimiento y las condiciones de control de la salida de la empresa.
5. Normas y obligaciones en materia de seguridad social y seguro médico de los empleados.

CONTRATO INDIVIDUAL

Es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Firmar el documento que constituye en sí mismo el contrato de trabajo, tiene beneficios tanto para el trabajador como para el empleador, así al trabajador le permite conocer a cabalidad los términos del contrato, como las horas de trabajo, el monto de su sueldo, horarios, causales de término, etc; y también le servirá a la hora de un juicio, como medio de prueba respecto a las obligaciones del empleador.

El artículo 10 del código del trabajo señala: “El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha del contrato
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias;
4. Monto, forma y período de pago del sueldo acordado.
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
6. Plazo del contrato, y
7. Demás pactos que acordaren las partes.”

SINDICALISMO Y SU EVOLUCION

El sindicalismo, se origina con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial.

Con la Revolución Industrial, se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, porque fue la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo la verdadera revolución industrial

La revolución industrial, se ubica por el año 1775 y unos años después, en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre. Pero se produce una situación paradójica, se cree que, dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros.

En el siglo XIX en sus inicios, es cuando el sindicalismo por su propia fuerza, opta por salir de la clandestinidad y busca un lugar en la estructura jurídico-social imperante, fortalecida sin duda por las premisas de la Revolución Francesa de 1789. El ludismo (luddism en INGLÉS) fue un movimiento obrero que adquirió auge en Inglaterra a partir del año de 1811, y cuyas acciones se basaban en la revuelta espontánea y desorganizada, atacando con frecuencia a los instrumentos de producción.

La lucha de los trabajadores continúa y en 1871 en Inglaterra, se promulgan disposiciones que permiten la constitución de asociaciones profesionales y en Francia en el año de 1879, se

constituye la Federación de Trabajadores Socialistas y en 1884, se reconoce expresamente la legalidad de los sindicatos con diversas limitaciones. En el año de 1864 se creó en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT).

En el año de mil ochocientos ochenta y nueve se funda la llamada “Segunda Internacional”, cuyo primer congreso se celebra en París, Francia, el 14 de julio del mismo año. Este congreso declara al día 1° de Mayo como el Día Internacional de los Trabajadores, en conmemoración de los 5 huelguistas muertos tres años antes en mayo de 1886 en Chicago.

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.

En el siglo XX los sindicatos de todo el mundo tendieron a abandonar la antigua organización sindical por oficio, para generalizar el sindicato por rama de actividad. En el siglo XX los sindicatos tendieron a dividirse internacionalmente en tres grandes corrientes mundiales: a) Los comunistas organizados en la Federación Sindical Mundial (FSM), fundada en el año de 1945 en la ciudad de Paris, Francia. Inicialmente agrupó a todos los sindicatos de Europa y Estados Unidos y del resto del mundo de tendencia socialdemócrata y comunistas. b) Los socialistas democráticos organizados en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), era la mayor organización mundial de sindicatos hasta que desapareció en el año de 2006, naciendo la Confederación Sindical Internacional, que nace en Viena, Austria, el 31 de octubre del 2006. 4 El taylorismo corresponde a la división de las distintas tareas del proceso de producción, que conllevan al aislamiento del trabajador y la imposición de un salario proporcional al valor que el obrero añade al proceso productivo. Este fue un nuevo método de organización industrial, cuyo fin era aumentar la productividad y evitar el control que el obrero podía tener en los tiempos de producción.

El sindicalismo en nuestro país tiene básicamente su fundamento legal en el artículo 123 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dice así: 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.. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.” Así también sirve de fundamento legal para la existencia de los sindicatos el siguiente precepto legal: “Artículo 357.



PASIÓN POR EDUCAR

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.” 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.

Los artículos 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8o. y 10 de la Ley Federal del Trabajo, que definen los conceptos de trabajador y patrón, así como de esta última legislación, deriva que la representación de los sindicatos de obreros o de patrones debe ser real y auténtica, respecto de los intereses cuyo estudio, mejoramiento o defensa se pretende, por lo que los sindicatos sólo pueden constituirse, según sea el caso, por trabajadores en activo o patrones, pues considerar lo contrario, llevaría al extremo de hacer posible que cualquier grupo de personas integrado por el número mínimo de miembros previsto en el último numeral citado, pueda constituir un sindicato de obreros o de empresarios, sin tener ese carácter, lo que se traduciría en la imposibilidad de cumplir real y efectivamente con la finalidad que orienta el nacimiento de esas agrupaciones, razón por la que para efectos del registro de las citadas agrupaciones ante la autoridad de trabajo correspondiente.

CONCLUSION

La administración de recursos humanos tiene la finalidad de poder hacer una selección de personal con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial. La estrategia de Recursos Humanos de las empresas busca o intentan agregar valor a la empresa y parten de la conocida definición de la visión, la misión, valores e incluso las prioridades o margen de acción de la función de recursos humanos; no dejando atrás el conocimiento de los tipos de contratos como es el colectivo y el individual.

De tal manera el conocimiento de que es un sindicato y cuáles son sus funciones, ya que para la administración de recursos humanos, tomar en cuenta que los trabajador en algún momento creen sentirse lesionados en su derecho y acuden a estas organizaciones para su protección.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA:

- 43 43 Artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo
- TRUEBA URBINA, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Porrúa; 3° edición; México; p. 351.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel; Las obligaciones en el Derecho del Trabajo; ob. cit.; p. 188.3.4.
- El movimiento obrero europeo en el siglo XIX. 1 El sindicalismo; Disponible en: <http://www.xoc.uam.mx/~orom3192/restomundo/EL%20SINDICALISMO.htm> Fecha de consulta: 27 de marzo de 2009.
- <https://www.google.com/search?q=las+10+funciones+esenciales+de+un+departamento+de+recursos+humanos&oq=&aqs=chrome.3.69i59i450l8.98838485j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8->
- <https://www.google.com/search?q=que+es+el+contrato+colectivo&oq=&aqs=chrome.3.69i59i450l8.98945131j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>