

MAESTRÍA
ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

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

DOCENTE

D.A NELVA GALVEZ GARCÍA

MAESTRANTE

HIPÓLITA JIMÉNEZ CASTRO

Tapachula, Chiapas; Junio 05, 2021

Recursos Humanos

Desde tiempos muy antiguos los recursos humanos aparecieron en el campo de la administración, las personas se organizaban para desempeñar sus labores; desde la asignación de tareas, hasta la especialización de determinadas responsabilidades, considerando que la administración de los recursos humanos ha sido y seguirá siendo una técnica necesaria para el logro de los objetivos de todo grupo social.

Los recursos humanos evolucionaron durante largo tiempo, hasta adquirir sus características actuales. Trazando una evolución de los recursos humanos se puede adquirir una perspectiva adecuada sobre la creciente importancia del campo en la administración de éstos, una perspectiva histórica de la administración de los recursos humanos siempre influenciada por el medio ambiente, que a su vez se encuentra en perpetuo cambio.

Los antecedentes de la administración se remontan a la prehistoria, no así el interés que esta disciplina exigió, a partir del siglo XX cuando se despliega un verdadero progreso en ámbito administrativo. Antes de la conquista Española, varios grupos indígenas habían establecido diversos organismos que entrañaban la resolución de complejos problemas de la administración de los Recursos Humanos. La etapa colonial supuso el inicio de una nueva mentalidad, enfocada sobre todo a la obtención de beneficios comerciales para la metrópoli. Es muy interesante revisar los estudios que se han hecho de las antiguas compañías mineras, como las que operaron en Guanajuato y Zacatecas, en México; en Potosí, en Bolivia; en Chile; en Colombia, y en varias regiones más.

Cuando América Latina pasó a la etapa independiente, durante el siglo XIX, estableció nuevos nexos con los países industrializados, en general, en el campo de la administración de recursos humanos como en tantos otros, América Latina ha experimentado una evolución muy influenciada por el mundo occidental, pero se sigue caracterizando por su peculiar idiosincrasia y estructura social.

Dando inicio durante la Edad Media Fue en este periodo en el que se dio nacimiento al adiestramiento de aprendices y a los sindicatos y uniones obreras. Los dueños de

talleres dedicados a una área en particular, organizaron gremios con el propósito de proteger sus intereses, tales como: regular el empleo, los precios, y demás. Estos gremios fueron los precursores de las asociaciones patronales de hoy. A los empleados se les conocía como jornaleros y las uniones de los jornaleros fueron los primeros sindicatos de trabajadores. A partir del sistema de gremios se ve perfectamente dividida la clase de obreros y de los patronos lo cual es lo más parecido al sistema actual.

Durante el siglo XVIII la aparición del fenómeno denominado Revolución Industrial, trae consigo una serie de cambios tanto económicos como sociales, cuyas consecuencias y efectos aterrizan en la producción de aquellos tiempos, donde las organizaciones requieren instalar nuevos sistemas de coordinación de esfuerzos de los grupos humanos, buscando la rentabilidad, aminorando los costos, gastos, peligro e insatisfacción del personal, como una manera de sobrevivir a la situación de cambio que se presentaba.

En el siglo XIX, surge el denominado “departamento de bienestar”, que es considerado como el antecesor a los actuales departamentos de recursos humanos, cuya principal función era la de velar por determinadas necesidades de los trabajadores; como vivienda, educación y atención médica, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Mediante la aparición de la administración científica de Frederick Taylor, quedo demostrado que el estudio científico y sistemático de las labores podía conducir a mejoras en la eficiencia y eficacia del personal y la necesidad de proceder a especializaciones y a mejor capacitación quedaron demostradas gracias a las aportaciones de la escuela científica de administración y esto, a su vez, impulsó la creación de más departamentos de personal, a pesar de que tanto Taylor, como Fayol otro percusor de la administración consideraban el recurso humano como una parte más de las maquinas.

El siglo XX desde el fin de la Primera Guerra Mundial hasta la Gran Depresión los departamentos de personal desempeñaron funciones de creciente importancia. Se concedió creciente atención a las necesidades de los empleados. La importancia de

las necesidades de personal se hizo aún más relevante por el resultado de los estudios llevados a cabo en Estados Unidos, éstos estudios demostraron que los objetivos de eficiencia postulados por la administración científica debían equilibrarse y dosificarse teniendo en cuenta las necesidades humanas.

Los gobiernos de la época pusieron en práctica políticas de compensación por desempleo, seguridad social salarios mínimos e incluso de garantía al derecho a formar sindicatos Los gobiernos se esforzaron en mejorar las condiciones de seguridad y estabilidad y, en muchos casos. Surgieron medidas legislativas que obligaron a las compañías a cumplir determinadas disposiciones y las organizaciones de todo tipo se han visto en la necesidad de considerar los objetivos sociales más generales y ello ha reforzado la necesidad de contar con departamentos de personal

En algunos casos se confió a estos departamentos la función de interactuar con los sindicatos, cada vez más poderosos en su crecimiento en gran escala obtenido por los sindicatos durante el periodo obligó a las organizaciones, a cambiar sus políticas de paternalismo por enfoques administrativos proactivos, que tomaban en cuenta las aspiraciones y demandas de los asalariados de hecho.

El término “Relaciones industriales” se acuñó durante la época, para reflejar las actividades de interacción que llevaba a cabo el departamento de personal. Se perfeccionaron mucho las técnicas de selección de personal diseño y descripción de puestos y los estudios de tiempos y movimientos, entre muchas otras. Por ello, al final del conflicto se hicieron prácticamente universales los departamentos de personal que enfrentaron labores y responsabilidades mucho más complejas que durante el conflicto armado.

Denominando recursos humanos a las personas con las que una organización cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas. Las personas son la parte fundamental de una organización, y junto con los recursos materiales y económicos conforman el “todo” que dicha organización necesita.

En la actualidad, sin embargo, el concepto de Recursos Humanos hace referencia a la administración del personal de una compañía, es decir, a la capacidad de localizar,

entrevistar, evaluar y seleccionar a los trabajadores, de acuerdo a los objetivos, misión y visión de una compañía.

La Administración puede ser realizada desde el Departamento de Recursos Humanos de una empresa, o bien, desde un ente o agencia externa especializada en dicha función. Las funciones fundamentales de la Administración de Recursos Humanos pueden ser: *provisión*, función primordial es mantener a la empresa provista de recursos humanos, en caso de nuevas necesidades o de rotación del personal; *aplicación*, consiste en capacitar al personal, explicar sus tareas, derechos, obligaciones y alcance de su rol, y analizar su posterior desempeño; *mantenimiento*, es hacerse cargo de la remuneración del personal, beneficios sociales y premios; *desarrollo*, es aportar entrenamiento y capacitación continua a los trabajadores y *seguimiento y control*, es mantener un estricto control y actualización sobre toda la información relativa a los trabajadores.

El panorama actual, los principales factores externos de cambio son la globalización, los avances tecnológicos y la alta competitividad, presenta nuevos desafíos para el área de recursos humanos, que necesita responder de manera flexible y adaptarse al vertiginoso movimiento del mercado. Existen algunos elementos claves para que la administración de recursos humanos responda de manera efectiva a los desafíos actuales.

La estrategia del departamento de recursos humanos deberá delinearse de acuerdo a los objetivos y necesidades de la compañía, ya que ellos, son la única base posible para elaborar un plan que integre, el diseño de los puestos de trabajo, la contratación, el pago, las recompensas, el desarrollo y rendimiento de los sistemas de evaluación, y el seguimiento del desarrollo de los empleados. La capacitación es una función tradicional de la administración de recursos humanos brindar formación constante al personal de una empresa, lo importante es que pueda adaptar dicha capacitación a la necesidad de nuevos conocimientos en el ámbito de la tecnología, y de los idiomas, entre otros.

La actitud del equipo de la administración de recursos humanos es quien más sabe de tratar y contener al personal de la empresa, por lo tanto deberá promover un

ambiente cálido y saludable para toda la empresa, abriendo un espacio de diálogo y de resolución de conflictos, para estar al tanto de las inquietudes de los empleados, antes de que sea tarde.

La contratación en una empresa puede ser colectivo o individual, el objetivo de un contrato colectivo de trabajo es el de otorgar la seguridad laboral de los trabajadores, teniendo un Sindicato como mediador entre la relación obrero patronal. Y a partir de esto, garantizar los intereses económicos, profesionales y sociales de las personas inscritas dentro de la organización.

Por medio del Sindicato, se podrán establecer ciertos estatutos que tanto los empleadores como los empleados deberán cumplir obligadamente. Una de las obligaciones de los trabajadores es cubrir la cuota del Sindicato, para que este pueda seguir fungiendo como organismo autónomo, y responda ante cualquier situación que se pueda suscitar en la duración del Contrato Colectivo de Trabajo.

En este acuerdo colectivo, se especifican las generalidades del tipo de contrato, el salario, prestaciones, horarios de trabajo y sobre todo los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores.

Y 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. En dicho contrato se establece al empleado las condiciones para prestar sus servicios bajo la subordinación del empleador el cual hace un pago o remuneración por los servicios que recibe del primero. En este contrato se establecen las condiciones de trabajo, jornada laboral, salario, prestaciones y obligaciones a las que se hace acreedor el empleado y también se detallan las normas de la relación laboral.

En otras palabras, es un acuerdo en donde una persona o empleado se compromete a realizar un trabajo o prestar sus servicios a otra persona o empleador quien se ve obligado a dar un remuneración o pago por los servicios o trabajo de su empleado.

Cabe mencionar que existen normas que regulan las condiciones que se celebran en los contratos, y que un contrato individual de trabajo jamás será igual a un contrato o convenio colectivo de trabajo. Además, 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.

Con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, se origina el sindicalismo, 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.

Además, las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas. En esta época, el trabajador era una verdadera penuria, un sufrimiento para el trabajador. Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado. 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.

Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en defensa de sus intereses, optan por iniciar el movimiento en la clandestinidad, recogiendo el sentido societario de los gremios. Sin embargo, ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, o diferentes.

El sindicalismo en este período, existía de hecho pero no de derecho y su aptitud estaba dirigida a obtener esa conquista y es a la que se orientaba la masa

trabajadora. Durante más de un siglo, la acción colectiva de los trabajadores (sindicatos, huelga, convenios colectivos) fue considerada generalizadamente como un crimen. Es en Europa, y más concretamente en Inglaterra, donde aparecen los primeros movimientos obreros, como el ludismo conducido por Ned Ludd, rompedor de máquinas. En Francia el sindicalismo aparece también en la década de 1830, con las primeras crisis económicas. Adopta el nombre de “syndicat” (sindicato), que quiere decir también “unión”. Fueron las obreras francesas las primeras en organizarse contra las condiciones de explotación en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de Lyon.

En el año de 1864 se creó en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT). La Internacional, primera central sindical mundial de la clase obrera. Ese mismo año se reconoce en Francia el derecho a la huelga como uno de los derechos fundamentales del individuo. En el año de 1866 la AIT celebra su primer congreso en el que representantes de los trabajadores de distintos países trataron de forma conjunta los problemas sociales que les preocupaban. 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 16 de Septiembre del año de 1872, se fundó la primera asociación de tipo profesional, círculo de obreros. Esta organización llegó a contar en sus filas al mes de octubre de 1874, con 8000 trabajadores, en su gran mayoría eran artesanos y obreros de hilados y tejidos. El 5 de marzo de 1874 fue fundada la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad de los trabajadores, constituyéndose en el año de 1890 en la llamada “Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, La Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril y otras más.

En 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México. En 1912 se funda el Departamento del Trabajo y se establece la Casa del Obrero Mundial que en 1913,

conmemora por primera vez en México, el día 1° de mayo, exigiendo la jornada laboral de 8 horas y el descanso dominical.

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 conexas, se unen para el estudio y protección de aquellos intereses que le son comunes a todos ellos.

Bibliografía

- Cenpros. (1993). *Un proyecto político histórico*. México: Cuadernos de Trabajadores.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill.
- Dolan, S., & Schuler, R. &. (1999). *La gestión de los recursos humanos*. McGraw Hill.
- Garcés, D. (2012). . *Estadios de la evolución de recursos humanos, Ova 1 y 2 de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, especialización en Gerencia de recursos humanos*.