



Nombre de alumno: Griselda López Climaco.

Nombre del profesor: Dra. Nelva Gálvez García.

**Nombre del trabajo: Ensayo Primera Unidad.
Introducción a la Administración de Recursos Humanos.**

**Materia: Administración de Recursos Humanos en el
Sistema de Salud.**

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: Segundo Cuatrimestre

Tapachula Chiapas a 04 de Junio de 2021.

INTRODUCCION

El presente ensayo describe inicialmente por separado los términos de administración y recursos humanos, para comprender en su conjunto el termino completo. Aborda someramente los inicios y desarrollo histórico de los recursos humanos, sus antecedentes, el origen del término hasta llegar a la organización empresarial.

Posteriormente se describen las diez funciones esenciales del departamento de recursos humanos, los cuatro principales objetivos de este departamento, así como las principales características de los recursos humanos.

Se describe sencillamente en que consisten las relaciones laborales, así como también se relata su surgimiento bajo la influencia del entorno social las cuales dependen de las acciones de las estructuras de gestión, el cumplimiento de los principios de asociación constructiva, así como la elaboración y el mantenimiento de relaciones laborales basadas en la cooperación empresarial mutua.

Se describe brevemente en que consisten los contratos individuales y colectivos de trabajo; señalando la participación de representantes de la administración y de sindicato.

Se hace referencia al sindicalismo, señalando como surge la figura sindical, su evolución historia en México, así como su fundamento legal en el artículo 123.

Finalmente se concluye con una opinión muy particular de la forma en que se ha degradado y mal utilizado la figura sindical, anteponiendo los derechos a las obligaciones como trabajadores.

Introducción a la Administración de Recursos Humanos.

DESARROLLO

Inicio el presente ensayo definiendo por separado cada uno de los términos; así tenemos que la administración es una disciplina que estudia el comportamiento de personas e instituciones humanas expuesta a cambios continuos. (Peter Drucker). La Administración es el proceso cuyo objeto es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad. (1)

Un recurso es una fuente o suministro del cual se produce un beneficio. El concepto de recurso se ha aplicado en diversos ámbitos, en particular, con respecto a la economía, biología, ciencias de la computación, manejo del recurso tierra y recursos humanos. (2)

Se denomina recursos humanos (RR. HH.) al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, aunque lo más frecuente es llamar así al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización. (3)

A lo largo de la historia, se ha dado una evolución de los recursos humanos desde un concepto más artesanal donde el entrenamiento de las habilidades manuales fueron organizadas para mantener suficiente cantidad de trabajadores artesanales, a un modelo enfocado más en principios organizacionales y de relaciones humanas, donde se enfatiza el hecho de que los empleados de una organización necesitan ser entendidos para que puedan sentirse satisfechos y productivos, todo ello con un enfoque donde se estudia la organización total y no solo el individuo. En este sentido se dirigen las nuevas teorías sobre comportamiento y gestión de personas, bajo un objetivo de mayor productividad y fidelización de los empleados basado en su integración con la organización. (4)

El término recursos humanos tuvo su origen en el área de economía política y ciencias sociales, donde se utilizaba para identificar a uno de los tres factores de producción, el trabajo. Durante muchos años se consideró como un recurso más: predecible y poco diferenciable. El concepto moderno de recursos humanos surge en la década de 1920, como una reacción al enfoque de eficiencia de Taylor. Los psicólogos y expertos en empleo iniciaron el movimiento

de recursos humanos, que comenzó a ver a los trabajadores en términos de su psicología y adecuación a la organización, más que como partes intercambiables. Este movimiento creció a lo largo del siglo XX, poniendo cada día mayor énfasis en cómo el liderazgo, la cohesión y la lealtad jugaban un papel importante en el éxito de la organización. A medida que el mundo empresarial se daba cuenta que un empleado era mucho más que trabajo, y que podía aportar más que eso a la empresa y a la sociedad, se creó el concepto de capital humano, que engloba la complejidad de este recurso. (5)

Los antecedentes de los recursos humanos se pueden mencionar desde la era Prehispánica, en esta etapa 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. En la década de los 50 surge la carrera de relaciones industriales. Década de los 60 surgen los métodos jurídicos como un mejoramiento para la defensa del individuo. 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 estableciendo áreas administrativas, como: capacitación, sueldos y salarios contratación y empleo desarrollo organizacional. (6)

Ahora bien, la organización empresarial 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. Este es el objetivo principal del departamento de recursos humanos o personal.

El origen del departamento de recursos humanos tiene su origen en determinados trabajos de naturaleza administrativa que se llevan a cabo en las empresas, como los tramites de selección de trabajadores, la realización de contratos, nominas, seguros sociales, etcétera. Este departamento solía estar integrado en el departamento de administración, algo todavía frecuente en empresas pequeñas o con muy pocos trabajadores. A medida que una empresa crece surge la necesidad de crear un departamento que no solo se ocupe de cuestiones administrativas, sino de aspectos relacionados con la psicología, sociología y las técnicas de organización de los recursos humanos.

En la actualidad la política de gestión de los recursos humanos en la empresa tiene una gran importancia, que se basa en el reconocimiento a los trabajadores como uno de los activos más importantes para conseguir los objetivos marcados por la organización. Un departamento de

recursos humanos se organiza a partir de dos factores principales: el tamaño y la actividad de la empresa. (7)

Administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos las habilidades etcétera, de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. (6)

Las 10 funciones esenciales de un departamento de Recursos Humanos son:

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: La búsqueda del candidato ideal para cada puesto de empleo, siguiendo ciertas pautas:

- Conseguir una base de CV para poder seleccionar candidatos
- 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 realizar todo desde la propia empresa o recurrir a una empresa externa como una Empresa de Trabajo Temporal o consultoría de Recursos Humanos que nos den apoyo en el proceso. 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. Existen diversas situaciones en las que es necesaria la formación por parte del departamento de recursos humanos como:

- Incorporación de nuevos empleados
- Promociones o ascensos de trabajadores

- Actualización y reciclaje de conocimiento de los trabajadores

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: Es importante llevar a cabo un control de la actividad que realiza cada empleado y comprobar si las políticas aplicadas son las correctas. Esta tarea se lleva a cabo con todos los trabajadores de la compañía, por departamentos y bajo la supervisión del jefe de cada uno de ellos. Este proceso implica; Recoger información del puesto y los trabajadores, realizar un seguimiento personalizado del empleado y entrevistarle. Con la información recogida, se elaborará un plan de mejora que optimice el rendimiento y solucione los problemas existentes.

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. Hablamos de temas como: Seguro médico privado, servicio de guardería, ticket restaurant...

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 puestos de trabajo: 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 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. (8)

Los cuatro principales objetivos de los recursos humanos son:

1.-Objetivos sociales. Saber mantenerse dentro de las sociedades como un individuo con valores y propósitos dentro de ella.

2.-Objetivos organizacionales. Tener un buen control dentro de las funciones directivas y administrativas de una organización.

3.-Objetivos funcionales. Están enfocadas en función de las necesidades de la organización.

4.-Objetivos individuales. Son los que pretenden seguir y alcanzar los recursos humanos dentro de una organización.

Las características principales de los recursos humanos son:

1.-Los recursos humanos no pueden ser propiedad de la empresa.

2.-Las actividades de las personas son voluntarias no por el hecho de existir un contrato la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros, por lo contrario, contarán con él, si perciben que esa actividad va a ser provechosa.

3.-Las experiencias, los conocimientos, las habilidades etcétera son intangibles.

4.-Los recursos humanos de un país o de una organización pueden incrementarse.

5.-Los recursos humanos son escasos

Por otra parte, las relaciones laborales son la conexión existente entre empleadores y empleados en un determinado marco normativo; el conocimiento y análisis de este vínculo laboral se ha conformado en un campo de estudio económico.

Entenderíamos que las relaciones laborales serán, por lo tanto, la relación contractual existente entre un empresario o empleador y un individuo asalariado o empleado para un trabajo en particular; fruto de este vínculo con los años se desarrolló el Derecho del Trabajo o Laboral. Una relación laboral es aquella comunicación que se realiza de acuerdo con un contrato escrito entre un empleador y un empleado.

En la mayoría de los países no se permite la celebración verbal de contratos de trabajo entre un trabajador y un empleador. Los recursos humanos para la salud (RHS) son un componente fundamental en el proceso de producción de servicios en cualquier sistema de salud (SS). Se entiende por RHS el conjunto de individuos que reciben algún tipo de entrenamiento para ejecutar tareas relacionadas con la producción de servicios de salud personales y

poblacionales, a los procesos relacionados a esta producción y a su evaluación. La planeación de los RHS debe considerar sus formas de entrenamiento y participación laboral. Sin embargo, los RHS tienen la particularidad de que son el único activo con preferencias y capacidad de control sobre los procesos de diseño, planeación y ejecución de políticas en salud.

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.

El contrato individual de trabajo 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.

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.

En cuanto a la firma del convenio colectivo, se señala a la atención de los representantes de la administración y del sindicato, que son directamente la persona ejecutiva que certifica la documentación. (6)

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.

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 2 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. 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.

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. (6)

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 Cananea, Sonora se funda la Unión Liberal Humanidad, y en Orizaba, Veracruz, el Gran Círculo de Obreros Libres, ambos organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco. 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 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. 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. 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. (6)

CONCLUSION

Se entiende por recursos humanos al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, aunque lo más frecuente es llamar así al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización.

Derivado de la relación del trabajador con su empleador surgen los contratos individuales o colectivos de trabajo, para delimitar las obligaciones y derechos de cada uno. Aunado a esto surge la figura del sindicato.

Los sindicatos surgen de la necesidad de defender los derechos de la clase trabajadora, sin embargo se ha hecho mal uso de esta figura social, se han atendido intereses personales y de pequeños grupos utilizando como estandarte a la clase obrera en primer término; además de que se ha creado una inadecuada percepción del trabajador en cuanto a la función del sindicato para su defensa, poniendo ante todo sus derechos por delante, olvidando que el tener derechos implica también asumir las responsabilidades que como trabajadores debemos cumplir.

Esto desacredita y devalúa el mérito que históricamente han tenido los sindicatos en la defensa de los derechos laborales y genera entre nosotros los mismos trabajadores descontento al ver que algunos compañeros que dejan mucho que desear en su desempeño laboral sean vehementemente defendidos en situaciones en las que claramente no debería ser.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Administración - Wikipedia, la enciclopedia libre <https://es.wikipedia.org> › wiki › Administración
- 2.- Recurso - Wikipedia, la enciclopedia libre <https://es.wikipedia.org> › wiki › Recurso
- 3.- <https://www.gestion.org> › recursos-humanos Recursos Humanos: para qué sirve este departamento **[2021]**
- 4.- Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 1, Nº 2, Julio-Diciembre, 2008: 79-100
Universidad de Carabobo ISSN: 1856-9099.
- 5.- La evolución histórica de los Recursos Humanos – CEUPE <https://www.ceupe.com> › blog › evolucion-historica-de...
- 6.- Antología de unidad i. Introducción a la Administración de Recursos Humanos
- 7.- El área de recursos humanos <https://www.mheducation.es> › bcv › guide › capitulo
PDF
- 8.- Recursos humanos para la salud en el contexto de la reforma sanitaria en México: formación profesional y mercado laboral Gustavo Nigenda¹, Laura Magaña-Valladares^{2*} y Doris Verónica Ortega-Altamirano¹ ¹Centro de Investigación en Sistemas de Salud, Instituto Nacional de Salud Pública; ²Secretaría Académica, Instituto Nacional de Salud Pública.