



UUDS

Nombre del alumno: Lisset Guadalupe Ramos Ballinas

Nombre del tema: Semana uno. Introducción a la administración de los recursos humanos

Parcial: 1°

Nombre de la materia: Administración de recursos humanos en sistemas de salud

Catedrático: Mtra. Rosa Pacheco Ballinas

Maestría: Administración en Sistemas de Salud

Cuatrimestre: 2°



Sitalá, Chiapas.



INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

ANTECEDENTES

El campo de administración de los recursos humanos no apareció de improviso, desde tiempos muy antiguos, las personas se organizaban para desempeñar sus labores; desde la asignación de tareas, hasta la especialización de determinadas responsabilidades, se considera 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.

FUNCIONES PRINCIPALES

es uno de los más importantes de una empresa, sobre todo al principio, cuando tiene que encargarse de reclutar a las personas que, por sus conocimientos, habilidades o experiencia, serán las encargadas de convertirla en una compañía de éxito.

Es muy importante saber que los departamentos de RRHH no son iguales en todos los centros de trabajo, ya que atienden a unas necesidades y unos objetivos determinados por cada organización.

CONTRATO COLECTIVO

es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones

con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Este tipo de contrato de trabajo puede hacerse entre un sindicato con una sola empresa. Si es así, es solo aplicable a los trabajadores de esa empresa.

CONTRATO INDIVIDUAL

se define, como “cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

En el contrato, pero sobre todo en la relación de trabajo, se observan los siguientes elementos fundamentales:

Patrón, definido por la ley como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Intermediaria, contemplado en el artículo 12, es la persona que contrata o interviene en la contratación para la prestación del servicio.

Trabajador, definido legalmente como “la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Subordinación, conforme a la Jurisprudencia 1315 significa, “por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio a la doctrina y a la jurisprudencia, se le concibe como el poder de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador”;

SINDICALISMO Y EVOLUCION

se remonta a la segunda mitad del siglo XIX. Fue en esa época cuando los trabajadores empezaron a organizarse para oponerse a las pésimas condiciones que existían en los centros de trabajo y que en forma unilateral y arbitraria fijaban los dueños de las fábricas, minas y talleres y que tenían que ver con la duración de la jornada, tarifas, salarios, comportamiento durante la jornada e incluso con la moral de los trabajadores.

CONCLUSIÓN

Con la realización de este trabajo pudimos comprender la importancia de conocer a qué nos referimos cuando hablamos de recursos humanos y cuál es su función en una empresa, cuál es su importancia.

Por ello vamos a definir a recursos humanos como un departamento dentro de una empresa en el que gestionamos todo lo relacionado con las personas que trabajan dentro de ella. Incluyendo reclutamiento y despido de personal.