



Mi Universidad

MAPA CONCEPTUAL

Nombre del Alumno: Juventino Méndez Díaz

Nombre del tema: introducción a la administración de los recursos humanos

Parcial: 1°er

Nombre de la Materia: administración de recursos humanos en el sistema de salud.

Nombre del profesor: Mtra. Rosa Pacheco Ballinas

Nombre de la Licenciatura: maestría en administración en sistemas de salud

Cuatrimestre: 2°do

INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

principales

Antecedentes

COMO

EVOLUCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO: Una rápida mirada a este proceso de evolución muestra la forma en que las técnicas del pasado condujeron a la filosofía proactiva de la actualidad.

DESPUES

PREHISTORIA: La caza, agricultura, pesca, la construcción, el comercio y la guerra requieren de un grado avanzado de organización y de gestión de los recursos humanos.

DESPUES

EL MANEJO DE PERSONAL DURANTE LA COLONIA ESPAÑOLA EN AMÉRICA LATINA: La etapa colonial supuso el inicio de una nueva mentalidad, enfocada sobre todo a la obtención de beneficios comerciales para la metrópoli.

DESPUES

DURANTE LA EDAD MEDIA: A los empleados se les conocía como jornaleros y las uniones de los jornaleros fueron los primeros sindicatos de trabajadores.

DESPUES

REVOLUCIÓN INDUSTRIAL: Durante el siglo XVIII la aparición del fenómeno denominado Revolución Industrial, trae consigo una serie de cambios tanto económicos como sociales, 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.

Funciones principales

COMO

Organización

PLANIFICACIÓN: Previsión de las necesidades de personal.

DESPUES

SELECCIÓN: Elección del candidato más idóneo para cada puesto.

DESPUES

MOTIVACIÓN Y FORMACIÓN: Políticas para que el trabajador se sienta integrado en la empresa.

DESPUES

VALORACIÓN DE LOS PUESTOS: Análisis de los puestos de trabajo según su importancia jerárquica, así como las funciones y las tareas que conllevan.

Gestión

SE CLASIFICAN

ADMINISTRACIÓN: Operaciones administrativas propias de la gestión de personal.

DESPUES

RELACIONES LABORALES: Relaciones con los trabajadores y sus representantes.

DESPUES

SERVICIOS SOCIALES: Gestión de los servicios sociales acordados con los trabajadores.

Evaluación y control del desempeño

CONTROL DE INCIDENCIAS: Verificación y control del desempeño de los puestos de trabajo.

DESPUES

EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Valoración de los resultados de la plantilla y de cada puesto de trabajo.

Relaciones laborales

COMO

CONTRATO COLECTIVO: Este tipo de contrato de trabajo puede hacerse entre un sindicato con una sola empresa.

DESPUES

REQUISITOS GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Según el artículo 391, capítulo III de la Ley Federal del Trabajo.

DESPUES

BENEFICIOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: El contrato colectivo abarca a todos los trabajadores de la empresa, los de base y los de confianza, hombres y mujeres, los antiguos y los de nuevo ingreso. Ningún trabajador está excluido de los beneficios del contrato.

CONTRATO INDIVIDUAL: "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".

DESPUES

REQUISITOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO: El contenido del contrato individual de trabajo lo contempla el artículo 25 de la Ley Laboral.

SINDICALISMO Y EVOLUCIÓN: La historia del sindicalismo mexicano 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

DESPUES

MARCO LEGAL DEL SINDICALISMO MEXICANO:
 1.- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824.
 2.- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857
 a) ARTÍCULO 925.
 3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.
 a) ARTÍCULO 123.