



USC

Mi Universidad

Nombre del Alumno

JESUS ANTONIO GARCIA SALVADOR

Nombre del tema

ENSAYO SOBRE LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

Nombre de la Materia

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA DE SALUD

Nombre del profesor

SANDRA DANIELA GUILLEN

Nombre de la Maestría

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD

Cuatrimestre

2DO CUATRIMESTRE

Ensayo sobre la introduccion a la administracion de recursos humanos

Es necesario destacar que la administracion de los recursos humanos nace apartir de la implementacion de las organizaciones y de la administracion pareciendo que atraves de los años y los siglos han estado ligados entre si, tan simple, tan sencillo como el hecho de que la organización viene existiendo desde tiempos muy antiguos donde nuestros ancestros cazaban para subsistir, antes de que fuéramos sedentarios, ellos ya se organizaban repartiendo las tareas, algunos servian de distraccion, otros esperaban la señal para atacar, mientras otro dirigia el ataque coordinado, tan solo para poder realizar con éxito la caza que con ello llegarían a lograr su objetivo, pero fue con el pasar del tiempo y de las épocas, surgieron nuevas ideas, nuevos conocimientos los cuales fueron puliéndose y se comenzo a volver mas formal, comenzo aplicarse en el ambito profesional, alli fue agarrando forma lo que realmente significa recursos humanos porque a final de cuentas las personas son parte muy importante en una organización, de igual manera una organización la conforman tanto los recursos materiales y economicos, a simple vista y bajo el contexto anterior se podría pensar que recursos humanos es parte de los recursos con los que cuentan la organización u administracion de una empresa, los cuales la conforman, dan movimiento y se ejecuta para lograr los objetivos de la organización, pero en la actualidad el significado de recursos humanos es sinonimo del personal administrativo de una empresa el cual se encarga de localizar, entrevistar, evaluar y seleccionar a los trabajadores, de acuerdo a los objetivos, misión y visión de una compañía.

Según Chiavenato(2001), las tareas fundamentales de la administracion de recursos humanos constan de provision, aplicación, mantenimiento, desarrollo, seguimiento y control.

La funcion de la provision o dotacion de personal como es mayormente conocida tiene como objetivo mantener a la empresa provista de personal en caso de surgir nuevas necesidades o de rotacion personal, seleccionando a las personas que necesitan en base a las necesidades, metas y objetivos de las organizaciones. En el caso de la aplicación su funcion consta de capacitar al personal, explicar tareas a desempeñar, derechos, obligaciones, alcance de su rol, analizar su posterior desempeño. El mantenimiento es el hecho de hacerse cargo de la remuneracion del personal, tales como bonos, comisiones, beneficios sociales y premios en dados casos e incluso el reconocimiento por su esfuerzo. El desarrollo consiste en entrenar y brindar capacitacion constante al personal, de cierta manera se debe

tener un control sobre las incidencias u otros procesos que se pueden llegar a realizar con un trabajador a modo de historial laboral durante su estancia en la empresa.

La relacion laboral es el trato establecido entre el patron y trabajador para llevar acabo actividades encomendadas a cambio de una remuneracion la cual tiene cabida durante el horario laboral, donde es muy importate destacar los limites, derechos, obligaciones, prestaciones que conste y quede estipulado de manera formal, ya sea mediante un contrato el cual puede ser un contrato de trabajo indivual o colectivo, entonces antes de entrar mas en materia es importante consultar la ley federal de trabajo ¿Qué dice la ley federal de trabajo acerca de las relaciones laborales? La ley federal del trabajo menciona en su articulo 20 que se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, en la relacion laboral siempre existe el trabajador y el patron en el cual el y de acuerdo a la LFT en su articulo 8 menciona que un trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Mientras que en el articulo 10 de la LFT menciona que un patron es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, de esta figura jurídica, se desprende los intermediarios y los representantes del patrón.

En un contrato de trabajo individual se menciona de acuerdo al articulo 20 de la LFT que es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. El contrato debe contener las condiciones de trabajo, es amparado por el artículo 25 y deberá contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón, especificar si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado, el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible, lugar de centro de trabajo, duracion de la jornada, forma y monto salarial, día y lugar de pago, la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón. Existen maneras en las cuales se puede presindir de una relacion laboral, ya sea del patron al trabajador o viceversa para ello la LFT menciona los siguientes articulos, artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, en este articulo se detalla las diversas maneras en la cual un

patron podria despedir a un trabajador de manera justificada entre los apartados menciona la entrega de documentacion falsa, malos tratos, violencia, injurias, acoso, hostigamiento, contra el patron, personal administrativo, directivos, compañeros de trabajo. Tambien menciona tener mas de 3 faltas en un periodo de 30 dias las cuales sean faltas injustificadas, concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. El articulo 51 menciona las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador las cuales menciona el engaño por parte del patron, faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos por parte del patron, familiares o representantes del mismo contra el trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos, ya sea tanto como a dentro del servicio como fuera de el, reducir el salario, falta de pago en tiempo y forma, existencia de peligro grave para la seguridad o salud en contra el trabajador en el establecimiento donde labora. De igual manera si el trabajador hace efectivo el articulo 51 y de acuerdo al articulo 52 El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos de conformidad con el artículo 50 se establece el pago de 90 días de salario mas 12 días por cada año de servicio mas 20 de liquidacion esto se cubre cuando el trabajador se separa de la relacion de trabajo de manera justificada.

¿Por qué es tan importante un sindicato? Un sindicato de trabajadores consiste en un grupo de personas que pertenecen a un sector laboral similar y se unen con el objetivo en común de crear un mejor ambiente de trabajo a través de mejores condiciones de seguridad, el aumento de los beneficios, una mejor remuneración y beneficios similares, tambien se menciona en el articulo 356 de la LFT que un sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Pueden ser sindicatos gremiales, de empresa, industriales, nacionales de la industria, de varios oficios, nacionales, ¿Qué requisitos se deben cumplir para crear un sindicato? deben constituir por al menos 20 trabajadores, no debe intervenir en asuntos politicos ni religiosos, debe estar debidamente registrado en la secretaria del trabajo y prevision social.

Dentro de las relaciones de trabajo existe otro tipo de contrato el cual se menciono anteriormente, la LFT menciona en su articulo 386 que el 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.

Un contrato colectivo debe contar con los nombres y domicilios de los contratantes, las empresas y establecimientos que abarque, la duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios, las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda, disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento, las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley, la suspensión temporal de la relación laboral colectiva esta implícita en el artículo 427 de la LFT y puede deberse a falta de materia prima, la incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación, exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos, la falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables y así mismo el patron debiera comunicar nuevamente la fecha de reanudación de los trabajos.

Las relaciones laborales conectan de manera legal el trato o acuerdos que se tiene entre trabajadores y patrones, los cuales pueden quedar implícitos mediante contratos individuales o contratos colectivos de trabajo, a su vez que dependiendo la industria puede estar respaldado el trabajador por un sindicato el cual esta conformado por mas trabajadores para defender los derechos de los trabajadores y esto es posible gracias a la organizaciones que tienen las empresas y de la cual forman parte tanto patrones, trabajadores, sindicatos y los administradores de recursos humanos los cuales son los encargados de filtrar, contratar, capacitar al personal, dar remuneraciones economicas, explicar actividades, derechos y obligaciones, lo cual debe venir detallado en los contratos de trabajo, como personal administrativo son los encargados de dar seguimiento a los trabajadores en sus incidencias con el fin de llevar un orden y control para poder cumplir los objetivos de la empresa.

Bibliografía

CHIAVENATO, I. (1999). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS*. MC GRAW HILL.

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (29 de NOVIEMBRE de 2023). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*.
Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

UNIVERSIDAD DEL SURESTE. (2024). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD*. En U. D. SURESTE.