



**Mi Universidad**

**Ensayo**

*Nombre del Alumno: Adriana Meza Hernández*

*Nombre del tema: Introducción a la administración de los recursos humanos*

*Parcial: Unidad I*

*Nombre de la Materia: Administración de recursos humanos en el sistema de Salud*

*Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillén Pulido*

*Nombre de la Maestría: Administración en Sistemas de Salud*

*Cuatrimestre: II Enero-Abril*

*Lugar y Fecha de elaboración*

*Ocosingo, Chiapas a 08 de enero del 2024*

## INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

### INTRODUCCIÓN:

Los recursos humanos para la salud son un componente fundamental en el proceso de producción de servicios en cualquier sistema de salud. 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.

La planificación en salud es una responsabilidad que recae fundamentalmente en la capacidad rectora del Estado a través de las instituciones públicas, la cual, para el caso de los RHS, debe ser asumida en conjunto con todas aquellas instituciones involucradas en su formación, empleo y regulación. Llevar a cabo esta tarea dentro de un SS integrado resulta más eficiente, porque es posible evitar duplicaciones e iniquidades. A través de estas funciones es posible involucrar una gran multiplicidad de actores interesados, tanto institucionales como representantes de grupos profesionales y técnicos de la salud. Como estrategia fundamental para el fortalecimiento de la rectoría del Estado se requiere fortalecer la capacidad de la Comisión Interinstitucional de Recursos Humanos para la Salud (CIFRHS) para ejecutar tareas de planificación con un enfoque coordinado entre la producción y el requerimiento de RHS<sup>1</sup>.

## DESARROLLO:

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. El final del nomadismo dio paso al inicio de la agricultura. Los seres humanos que formaban pequeños grupos sociales, se extendieron y principiaron a reclamar mejores servicios.<sup>2</sup>

El área de salud no es la excepción, se necesita cada vez más mejorar los servicios, debido al cambio constante; durante el paso del tiempo se han desarrollado nuevas estrategias para brindar una mejor calidad de vida a la población, capacitando a los nuevos recursos que dentro del área de salud, se necesita más profesionales que amplíen su conocimiento, actualicen y modifiquen sus capacidades; mediante nuevas investigaciones, nuevas políticas y nuevos métodos dentro de las instituciones educativas que forman a los nuevos profesionales, para que sean aptos para lograr los objetivos del sistema de salud actual y responder a las necesidades y demandas sanitarias. Y se denomina recursos humanos a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) 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. 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, en este caso de un hospital, centro de salud o departamentos relacionados al sistema de salud.

Como funciones principales que debe cumplir el área que administra los recursos humanos están la dotación de personal que como mencione anteriormente deben ser un personal capacitado en el área de salud y que además cuente con la experiencia necesaria para desempeñar el trabajo, es decir se asegura de que siempre se tendrá el número adecuado de empleados con las habilidades apropiadas en los trabajos correctos y en el momento indicado, para lograr los objetivos. Otro de las funciones principales es el desarrollo del recurso humano es decir en la capacitación constante y brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para sus puestos actuales, el desarrollo de la organización consiste en una serie de intentos planeados y sistemáticos por cambiar una organización, por lo general hacia un entorno más competitivo, que el recurso pueda crecer en todos los aspectos dentro

de la organización y que tenga satisfacción de ese crecimiento, generando un resultado positivo tanto para la organización como para el trabajador, reflejándose en una mejor y creciente productividad. Dentro de otras funciones importantes de la organización también está en diseñar un sistema de remuneración bien pensado que brinde a los empleados recompensas adecuadas y equitativas por sus contribuciones hacia el logro de las metas organizacionales. El término remuneración, incluye todas las recompensas que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios. Las recompensas pueden ser una sola o una combinación de los siguientes rubros: Remuneración financiera directa: Pago que recibe una persona en la forma de sueldos, salarios, comisiones y bonos. Remuneración financiera indirecta (beneficios): Todas las recompensas financieras que no se incluyen en la remuneración directa, como pago de vacaciones, permisos por enfermedad, días feriados y seguros médicos. También es importante crear un ambiente adecuado para el trabajador, proporcionar seguridad y proteger la salud de los trabajadores, lo cual también lleva a una mejor productividad y logro de los objetivos.

Todo esto se resume en un concepto el cual es RELACIÓN LABORAL lo cual el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala 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. La relación laboral, es el trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas en él, el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación que es el salario. Lo cual también se tiene que definir lo que es un contrato individual en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: El Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Para lograr una mejor relación entre un patrón y un trabajador existen diversas estrategias y leyes, además de sindicatos los cuales se han creado a lo largo del tiempo y han formado parte importante de la organización, este 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. Lo cual han logrado reconocimiento dentro de las leyes del trabajo, formando así una federación, es decir un

conjunto o unión de varios sindicatos que tienen como función principal orientar y asesorar, cabe mencionar que también existe la Confederación que es la alianza establecida entre tres o más federaciones para dar cohesión al movimiento sindical, orientándolo y asesorándolo.

## CONCLUSIÓN:

Podemos concluir que para lograr los objetivos y mejorar la productividad de la organización que en este caso son todos los departamentos que integran el sistema de salud, se necesitan recursos humanos capaces, que puedan responder antes las demandas y necesidades de la población; lo cual lleva un reto a la administración de recursos humanos, ya que no solo consiste en encontrar los recursos adecuados para los objetivos establecidos, sino de la capacitación constante y proporcionar las herramientas necesarias para el crecimiento de dichos recursos (trabajadores), gestionar un ambiente adecuado y seguridad, para enfrentar las necesidades actuales y los cambios que se presenten a largo plazo.

## Referencias:

- 1.- Nigenda G., Magaña Valladares L. (2013). Recursos humanos para la salud en el contexto de la reforma sanitaria en México: formación profesional y mercado laboral. Gaceta Médica de México. 2013; 149:555-61
- 2.- Guillen Pulido Sandra Daniela (2023), ANTOLOGIA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE LA SALUD.