



**Nombre del alumno: Karla Elvira Morales
Gomes**

**Nombre del profesor: Mtra. Sandra Daniela
Guillén Pulido**

**Materia: Administración de Recursos Humanos
en Sistemas de Salud**

**Nombre del trabajo: ensayo introducción a la
administración de los recursos humanos**

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

2 cuatrimestre

INTRODUCCIÓN

Como todos sabes que la Administración de recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. Que nos ayuda uno como profesional de la salud conocer como es proceso de administración en los recursos humanos aplicando los conocimientos de uno en el área hospitalaria.

Al hablar de la teoría de la administración la importancia que representa la administración en salud. La administración posee herramientas que, aplicada al ramo de los sistemas de salud, pueden ayudar a éstos a desarrollar una visión de conjunto del sistema, optimizando recursos humanos, técnicos y financieros, para poder llevar a las instituciones de salud a un estado de crecimiento y eficiencia. Frecuentemente el sistema de salud a careciendo las más de las veces de experiencia y preparación específica en administración. Por otro lado, también encontramos directivos que son expertos en administración, pero que desconocen los problemas de salud.

En la actualidad la administración en los sistemas de salud requiere un conjunto de conocimientos habilidades técnicas con base en un equilibrio armónico que proporcione la preparación suficiente al directivo y le permita llevar a cabo una secuencia de acciones para alcanzar objetivos determinados en la solución de problemas prioritarios.

DESARROLLO

Como podemos hablar de los orígenes a la administración de los recursos humanos recordamos que desde nuestros antepasados se lleva a cabo ya que desde que existieron los primeros hombres y ellos pusieron en práctica la administración de los recursos humanos ya ellos administraban su tiempo y sus conocimientos para la cacería de animales. Como 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. Si nos vamos un poco atrás en 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 como también podemos dar paso al nomadismo dio paso al inicio de la agricultura. Los seres humanos que formaban pequeños grupos sociales se extendieron y principiaron a reclamar mejores servicios. Como podemos ver que los hombres primitivos tenían herramientas de trabajo para desarrollar aquellos trabajos como la caza, cultivo de la tierra, fabricación de herramientas y la división de ropa. Todo esto llevó que la división de trabajo admitió la especialización y mantener los roles bien definidos, a tal grado que esto significó un esfuerzo enorme por los asentamientos humanos, el reto de la sobrevivencia, el desarrollo y fortalecimiento de núcleos definidos. (Vasquez, 2007)

Cuando ya en México entro la colonia española en América latina esto fue antes de la conquista española donde varios grupos de indígenas habían establecido diversos organismos que entrañaban la resolución de complejos problemas de la administración de los Recursos Humanos. Aquí podemos este ejemplo como los aztecas ellos mismo contaban con sistema de posta mensajeros que se relevaban a largo del camino, que permitía que el emperador Moctezuma consumiera diariamente pescado fresco del Golfo de México. También la misma etapa colonial se supuso el inicio de una nueva mentalidad, enfocada sobre todo a la obtención de beneficios comerciales para la metrópoli. Así como Cuando América Latina pasó a la etapa independiente, durante el siglo XIX, estableció nuevos nexos con los países industrializados, en un proceso de intercambio que se ha ido haciendo cada vez más activo. (Münch, 2004)

Como también en la Administración de recursos Humanos surge en la edad media fue en este periodo en el que se dio nacimiento al adiestramiento de aprendices y a los sindicatos y uniones obreras. Los dueños de talleres dedicados a un área en particular organizaron gremios con el propósito de proteger sus intereses, tales como: regular el

empleo, los precios, y demás. Estos gremios fueron los precursores de las asociaciones patronales de hoy. A los empleados se conocía en la edad media como los jornaleros y las uniones de los jornaleros fueron los primeros sindicatos de trabajo. La revolución industrial entro durante el siglo XVIII, trae consigo una serie de cambios tanto económicos como sociales, en el siglo XIX, surge el denominado “departamento de bienestar” es departamento cuya función es velar por determinadas necesidades de los trabajadores; como vivienda, educación y atención médica, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Mediante la aparición de la administración científica de Frederick Taylor, quedo demostrado el estudio científico y sistemático de labores. Durante el siglo XX ahí fue donde se concedió creciente atención a las necesidades de los empleados. La importancia de las necesidades de personal se hizo aún más relevante por el resultado de los estudios llevados a cabo en Estados Unidos en la planta Hawthorne de la compañía General Eastern Electric durante ese periodo. (Sotomayor Alfonso Amador)

Ala palabra recursos humanos se le domina alas personas con las que una organización que cuente para desarrollar y ejecutar de manera correcta actividades y tareas que se deben realizar. En la actualidad podemos ver que el concepto de recursos humanos se refiere a la admisntracion de personas de una compañía es decir la capacidad de localizar aquellas personas que ocupen un lugar de trabajo por medio de la entrevista de trabajo. Dicha Administración puede ser realizada desde el Departamento de Recursos Humanos de una empresa, o bien, desde un ente o agencia externa especializada en dicha función.

Las tareas fundamentales de la Administración de Recursos Humanos según Adalberto Chiavenato -Administración de Recursos Humanos, 2001- son:

1. Provisión: Su función primordial es mantener a la empresa provista de recursos humanos, en caso de nuevas necesidades o de rotación del personal
2. Aplicación: Otra de sus principales funciones consiste en capacitar al personal, explicar sus tareas, derechos, obligaciones y alcance de su rol, y analizar su posterior desempeño
3. Mantenimiento: También deberá hacerse cargo de la remuneración del personal, beneficios sociales y premios¹⁶
4. Desarrollo: Deberá aportar entrenamiento y capacitación continua a los trabajadores
5. Seguimiento y control: Deberá mantener un estricto control y actualización sobre toda la información relativa a los trabajadores. (ley federal del trabajo)

En el departamento de recursos humanos la palabra estrategia se conoce como las necesidades cambiantes para diseñar un plan de trabajo y la capacitación e la administración de recursos humanos brindar capacitación constante al personal de una empresa, lo importante es que pueda adaptar dicha capacitación a la necesidad de nuevos conocimientos en el ámbito de la tecnología, y de los idiomas, entre otros. La actitud es uno de los puntos clave en la administración de recursos humanos es quien mas sabe de tratar y conocer al personal de la empresa donde se debe de tener un ambiente de trabajo tranquilo.

FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Aquí vamos a saber y conocer de quienes participan en la administración de los recursos humanos desarrollan y trabajan a través de un sistema integrado de ARH.

Hay cinco funciones que son:

Dotación de personal: es el que se encarga del proceso de la organización del personal de una empresa para tener dicho numero de empleados en los departamentos de la empresa.

Desarrollo de los recursos humanos: es la función fundamental de la empresa donde nos permite la capacitación y desarrollo de la planeación de trabajo de los recursos humanos.

Remuneración: este departamento es el encargado del pago o salario justo para el trabajador de una empresa. Un sistema de remuneración bien pensada brinda 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.

Seguridad y salud: se refiere la protección a accidentes de los trabajadores. La salud es aquel apartado donde los trabajadores deben estar sanos y en condiciones perfectas para realizar dicho trabajo. (Sánchez Delgado, 2015)

Relaciones con los empleados y relaciones laborales: Las empresas están obligadas por ley a reconocer a un sindicato y a negociar con él con buena fe si los empleados de la empresa quieren que ese sindicato los represente

RELACIONES LABORALES

Concepto de relaciones individuales de trabajo: El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala: 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.

Sujetos de la relación individual de trabajo: es aquella relación de trabajo se da con dos sujetos: Patrón y Trabajador, quienes se encuentran sujetos a derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo encomienda a ambos, además de estos sujetos, existe otras figuras jurídicas que son los intermediarios de los patrones y los representantes del patrón, personas que a continuación se describen. Como podemos ver que también el Trabajador: El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

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.

Duración de la Relación Laboral: es aquel apartado donde nos habla del tiempo que el trabajador va trabajar con la empresa donde se la elaboro un contrato de trabajo con el tiempo establecido para la obra laboral de acuerdo al artículo 37 de la ley federal del trabajo.

Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación Laboral: aquí vamos a ver es la suspensión temporal es la obligación de prestar el servicio y el salario al trabajador de acuerdo al artículo 42 de la ley federal del trabajador. Aquí son por una enfermedad contagiosa del trabajador o una incapacidad laboral por dicha enfermedad.

Rescisión: La Ley Federal del Trabajo, clasifica de dos formas la rescisión, siendo sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador, mismas que a continuación se diferencian: engañar al trabajador. (Vasquez, 2007)

SINDICALISMO Y SU EVOLUCION

Al hablar de sindicato hablamos de la conformación de 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

ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MEXICO

Sabemos que El 16 de septiembre de 1872 se fundó la primera asociación de tipo profesional, círculo de obreros. Esta organización llegó a contar en sus filas, en octubre de 1874, con más de ocho mil trabajadores, en su mayoría artesanos y obreros de hilados y tejidos. Fue fundada la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad de los trabajadores. En el año 1890 se fundó la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, en el año de 1911 se crea la Confederación Nacional de Trabajadores, la cual fue una derivación del sindicalismo. En el año de 1916 después de la revolución mexicana permitió a los campesinos y obreros a la organización del trabajador. En 1916 El gobierno de Carranza declara ilegal la organización. Por lo cual se podría decir que termina la primera etapa del sindicalismo. En el año de 12 de mayo de 1918 se funda el CROM que es Confederación Regional Obrera Mexicana, con la participación de 115 delegados procedentes de 18 entidades federativas.

En 1931 se crea la Ley Federal del Trabajo, con la cual el gobierno se atribuye la capacidad de reconocer o no a los pequeños grupos sindicales que ya existían.

En 1995 forman el Foro de Sindicatos ante la nación buscando evitar la emancipación de la clase obrera o algo por el estilo.

CONTRATO COLECTIVO

La Ley Federal del Trabajo define a los sindicatos en el artículo 356, como la asociación de trabajadores o de patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Ahora bien, los sindicatos pueden integrarse en federaciones o confederaciones; según el Diccionario jurídico, el concepto de federación es el sistema de organización en el cual diversas entidades o grupos humanos dotado de personalidad jurídica y económica propia se asocian, sin perder su autonomía en lo que es peculiar,

para formar un solo Estado (denominado federal) con el propósito de realizar en común los fines característicos de esta institución.

Definición de Contrato Colectivo de Trabajo

El contrato colectivo de trabajo es el pacto que fija las condiciones de trabajo, y su finalidad es dignificar la actividad laboral. La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 386 define al contrato colectivo de trabajo como 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.

- 1.-nombre y domicilio de los contratantes.
- 2.-empresa donde labora.
- 3.-dia de descansos
- 4.- monto de salario.

Federal del Traba Contrato Ley De conformidad con la Ley Federal del Trabajo en el artículo 404 el Contrato ley es: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias empresas de trabajo. Como también Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo Las condiciones colectivas de trabajo como ya se vio, pueden suscribirse en dos tipos de contratos, dependiendo de las necesidades que tenga una industria para asociarse, siendo los contratos colectivos y contrato-ley. Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo Las causas en las que se suspende temporalmente las relaciones colectivas de trabajo, se encuentran bajo el amparo del artículo 427 de la Ley. (Münch, 2004)

CONCLUSION

Al hablar LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS es tema muy interesante ya que pude ver y leer conocer que desde la antigüedad se conoce se administraba de los mas antiguos como los cazadores ellos como se organizaban entre todos los recursos para así llegar al punto de la cacería de animales. Como también surge el primer sindicato de los trabajadores en México que eso ayudo mucho a los trabajadores para tener ellos una ley del trabajo quienes les ayudaba mucho a ellos para tener derecho a un salario digno y al servicio de salud. Como también La Administración de recursos humanos busca compenetrar el recurso humano con el proceso productivo de la empresa, haciendo que éste último sea más eficaz como resultado de la selección y contratación de los mejores talentos disponibles en función del ejercicio de una excelente labor de estos.