



# Mi Universidad

## Ensayo

Nombre del Alumno: L.E. Stefany Hernandez Cruz

Nombre del tema: Introducción a la Administración de los Recursos Humanos

Parcial: 1°

Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos en el Sistema de Salud.

Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillen Pulido

Nombre de la Maestría: Administración en los Servicios de Salud

Cuatrimestre: 2°

## INTRODUCCIÓN

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. En la administración de los recursos humanos desarrollan y trabajan a través de un sistema integrado. 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.

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. Los sindicatos son personas jurídicas o morales, constituidas libremente por un grupo de trabajadores o un grupo de patrones, cuya finalidad principal es la defensa de los intereses propios de trabajadores o patrones.

## DESARROLLO

### INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

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.

La etapa colonial supuso el inicio de una nueva mentalidad, enfocada sobre todo a la obtención de beneficios comerciales para la metrópoli. Es muy interesante revisar los estudios que se han hecho de las antiguas compañías mineras, como las que operaron en Guanajuato y Zacatecas, en México; en Potosí, en Bolivia; en Chile; en Colombia, y en varias regiones más.

Edad media, Fue en este periodo en el que se dio nacimiento al adiestramiento de aprendices y a los sindicatos y uniones obreras. A los empleados se les conocía como jornaleros y las uniones de los jornaleros fueron los primeros sindicatos de trabajadores.

En la revolución industrial, Durante el siglo XVIII la aparición del fenómeno denominado Revolución Industrial, trae consigo una serie de cambios tanto económicos como sociales, cuyas consecuencias y efectos aterrizan en la producción de aquellos tiempos, donde las organizaciones requieren instalar nuevos sistemas de coordinación de esfuerzos de los grupos humanos

Mediante la aparición de la administración científica de Frederick Taylor, quedo demostrado que el estudio científico y sistemático de las labores podía conducir a mejoras en la eficiencia y eficacia del personal.

Desde el fin de la Primera Guerra Mundial (1914-1918) hasta la Gran Depresión (1930- 1938) los departamentos de personal desempeñaron funciones de creciente importancia. Se concedió creciente atención a las necesidades de los empleados

La Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial obligaron a concentrar la atención en áreas diferentes, pero prepararon el campo para avances ulteriores. La Gran Depresión produjo una crisis de credibilidad en la capacidad de las empresas privadas para hacer frente a las necesidades sociales y el público apeló al sector oficial. Se perfeccionaron mucho las técnicas de selección de personal diseño y descripción de puestos y los estudios de tiempos y movimientos, entre muchas otras. Por ello, al final del 15 conflicto se hicieron prácticamente universales los departamentos de personal que enfrentaron labores y responsabilidades mucho más complejas que durante el conflicto armado.

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. 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.

Existen algunos elementos claves para que la administración de recursos humanos responda de manera efectiva a los desafíos actuales

La estrategia del departamento de recursos humanos deberá delinarse de acuerdo a los objetivos y necesidades (cambiantes) de la compañía, ya que ellos, son la única base posible para elaborar un plan. Es función tradicional de la administración de recursos humanos es brindar capacitación constante al personal de una empresa para irse actualizando.

Las funciones de la administración de los recursos humanos son quienes participan en la administración de los recursos humanos desarrollan y trabajan a través de un sistema integrado de ARH.

Hay cinco áreas funcionales que se asocian con una administración eficaz de recursos humanos: dotación de personal, desarrollo de los recursos humanos, remuneración, seguridad y salud, y relaciones laborales y con los empleados

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.

La relación de trabajo: 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.

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo consiste en: El Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación. Artículo que se interpreta de la siguiente forma: No importa si existe un contrato denominado como tal, o suscrito por el patrón y el trabajador para que se lleve a cabo la relación laboral, sino más bien la obligación para el trabajador y el patrón es recíproca y regulada por la Ley Federal del Trabajo.

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, aumento de los beneficios, mejor remuneración y beneficios similares

El contrato colectivo son sindicatos, Federaciones y Confederaciones 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.

## CONCLUSIÓN

La administración de recursos humanos es una serie de mecanismos, protocolos y herramientas que se usa para garantizar que cada empleado alcance sus objetivos personales y profesionales, basado en la ley Federal de trabajo se entiende también que los artículos 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.

También nos menciona que la relación laboral, es el trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas, el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación que es el salario, el trabajo no puede ser realizado por una tercera persona que designe el mismo trabajador para su suplencia en la fuente laboral. La subordinación, es el superior jerárquico llamado patrón y el salario, es el pago por los servicios prestados del trabajador hacia el patrón.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, refiere al Trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral. Y el artículo 356, menciona la asociación de trabajadores o de patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses

Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo es la consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, la quiebra legalmente declarada en estos casos los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

-ANTOLOGIA UDS