



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Dulce Suleyma López Ramírez

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

Parcial: I

Nombre de la Materia: Administración de recursos humanos en sistemas de salud

Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillen Pulido

Nombre de la Maestría: Administración en sistemas de salud

Cuatrimestre: 2

Lugar y Fecha de elaboración: Motozintla Chiapas 07/01/24

INTRODUCCION

En este ensayo hablaremos de como se fue desrrollando poco a poco la organización de los recursos humanos desde la prehistoria en que ellos aprendieron a hacer sus primeros trabajos con utencilios que ellos creaban hasta formar su propia empresa y desarrollar como tal los tipos de contratos y dar una buena capacitacion a cada uno de sus trabajadores.

Prehistoria: esta etapa nos habla de cómo es que los hombres fueron creciendo a manera que se les facilitar más le trabajo que iban a realizar, porque iniciaron con pequeñas herramientas, así mismo seleccionar a los grandes constructores y arquitectos para capacitarlos y motivarlos, ellos se basaban de una gestión religiosa y autocrática, hasta que obtuvieron mejores servicios y comenzaron a desarrollar nuevas actividades como Caza Recolectión, Cultivo de la tierra, Cuidado de ganado, Fabricación de herramientas, Confección de ropa, División del trabajo, esto los conlleva a tener mejor los roles que tenían y la sobrevivencia de los mismos.

Antes de la conquista Española, varios grupos indígenas habían establecido diversos organismos que entrañaban la resolución de complejos problemas de la administración de los Recursos Humanos. Por ejemplo, los aztecas contaban con sistema de postas mensajeros que se relevaban a largo del camino, esto le permitía al emperador comer pescado fresco agua y hasta quien le hiciera el calzado para esos largos días de camino.

Ellos eran los que planeaban bien los viajes desde el número de marineros necesario, hasta las provisiones que llevaría el barco. Aunque la violencia destaco un papel muy destacado al inicio de las civilizaciones ellos realizaban operaciones de considerable magnitud y complejidad.

Edad media en esta etapa fue donde se dio nacimiento al adiestramiento de aprendices y a los sindicatos y uniones obreras Los dueños de talleres dedicados a una área en particular, organizaron gremios con el propósito de proteger sus intereses, tales como: regular el empleo, los precios, y demás.

Durante la revolución industrial trajo una serie de cambios económicos y sociales, cuyas consecuencias y efectos aterrizan en la producción de aquellos tiempos, esto los llevo a instalar nuevos sistemas de coordinación para los grupos humanos. Fue entonces en el siglo XIX donde surgió el departamento de bienestar quien se dedicaba a velar por las necesidades de los trabajadores, con vivienda, alimentos, educación, atención médica y mejores condiciones de trabajo.

En el siglo XX después de la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial las empresas y gobiernos se vieron obligados a mejorar las condiciones de seguridad y estabilidad, fue ahí donde se crearon los sindicatos. Al final de la Segunda Guerra Mundial el mundo del trabajo se encontró afectado por cambios muy profundos la economía de guerra alcanzó niveles de

eficiencia muy altos en ambos bandos combatientes gracias a múltiples avances logrados en gran medida por la presión bélica.

Recursos Humanos Se le llama 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. Las personas son la parte fundamental de una organización, y junto con los recursos materiales y económicos conforman el “todo” que dicha organización necesita.

Panorama actual: esto hace referencia a la administración personal de una compañía para poder lograr la visión y misión de la compañía, 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: provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo, seguimiento y control. La estrategia del departamento de recursos humanos deberá delinarse de acuerdo a los objetivos y necesidades (cambiantes) de la promover un ambiente cálido y saludable para toda la empresa, compañía, así también brindar capacitación constante al personal de una empresa.

FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: Existen cinco áreas funcionales que se asocian con una administración eficaz de recursos humanos: Dotación de personal este se asegura que siempre tendrá el número adecuado de empleados con las habilidades apropiadas en los trabajos correctos y en el momento indicado, para lograr los objetivos organizacionales. Desarrollo de los recursos humanos esto no solamente consiste en la capacitación de e en la capacitación y el desarrollo, sino también en la planeación de la carrera y en las actividades de desarrollo, en el desarrollo de la organización, así como en la administración y evaluación del desempeño. Remuneración Un sistema de remuneración bien pensado 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. 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. Remuneración no financiera: La satisfacción que recibe una persona a partir del trabajo en sí mismo o del ambiente psicológico y/o físico en el cual trabaja. Seguridad y salud se refiere al hecho de proteger a los empleados contra lesiones ocasionadas por accidentes relacionados con el trabajo. La salud se refiere al hecho de que los empleados se encuentren libres de enfermedades físicas y emocionales. Relaciones laborales y con los empleados 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: La relación laboral, es el trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas en él, así mismo los trabajadores están destinados a cumplir con todos los trabajos que el patrón les encargue no dándoles a terceras personas. 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. El intermediario del patrón, conforme al artículo 12 de la ley multicitada, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Representante del Patrón: El artículo 11 del mismo ordenamiento legal, son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

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 quien presta su tiempo en trabajar en cualquier empresa a cambio de un salario, para esto es necesario que se agá un contrato formal ya que eso nos ayudara para tener un mejor ambiente laboral y para ello existen ciertos puntos importantes que se deben saber por ejemplo: Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón, El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo. La duración de la jornada. La forma y el monto del salario. El día y el lugar de pago del salario. 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.

SINDICALISMO Y SU EVOLUCION: 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. Así también En 1911 se crea la Confederación Nacional de Trabajadores, la cual fue una derivación del sindicalismo. Fundación de la CROM (May 12, 1918) Así quedó constituida formalmente en la ciudad de Saltillo, la Confederación Regional Obrera Mexicana, con la participación de 115 delegados procedentes de 18 entidades federativas. Entre los sindicatos más importantes se encontraban el de trabajadores metalúrgicos, electricistas, trabajadores textiles, ferrocarrileros y tranviarios, mineros, sindicatos gremiales y de jornaleros agrícolas, entre otros. Los sindicatos han sido fuentes importantes en el gobierno, sin embargo la burocracia siempre ha sido piedra de tropiezo, lo que ha impedido muchas veces que estas organizaciones tengan éxito, Actualmente se ve que poco a poco estas organizaciones van perdiendo poder, sin embargo puede ser que en el futuro vuelvan a tener éxito. Debido al antecedente histórico.

CONTRATO COLECTIVO: Es el pacto que fija las condiciones de trabajo, y su finalidad es dignificar la actividad laboral. 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. Mismo contrato contendrá “Los nombres y domicilios de los contratantes. Las empresas y establecimientos que abarque. Su 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. Así también existe un tipo de contrato ley este se refiere a que se puede hacer un convenio con varios sindicatos o varios patrones El contrato ley, debe tener las siguientes características: Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional. Su duración, que no podrá exceder de dos años. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391 fracciones IV, V, VI y IX de la Ley Federal del Trabajo. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate. Y las demás estipulaciones que convengan las partes.

CONCLUSION:

En conclusión este trabajo nos enseñó cómo fue desarrollándose los recursos humanos y los sindicatos así también cuáles son los tipos de contratos y que datos debe llevar cada tipo y fijarnos bien de cuán importante es tener que firmar un contrato al entrar a trabajar en cualquier empresa y verificar que tipo de contrato es para saber los horarios y días de trabajo y el pago que recibiremos si es adecuado a las horas de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

Magda Cejas - Galo Vásquez - Nilda Chirinos, Gladys Hernández - Liseth Sandoval, Brenda Lozada - Ana Anzola, Administración de recursos humanos, la arquitectura estratégica de las organizaciones, Publicaciones científicas

Sotomayor Alfonso Amador, Administración de Recursos Humanos, su proceso organizacional, Monterrey, México.

R. Wayne Mondy, Administración de recursos humanos, Person.

Chiavenato Idalberto, Administración de recursos humanos, Mc Graw Hill, México.

Reyes Mendoza Lidia, Derecho Laboral, Tercer milenio, México Varela Juárez Ricardo A. Administración de la compensación, Pearson, México

Ley Federal del Trabajo