



UDA

Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno Vicente Marcellin Pérez

Nombre del tema Introducción a la Administración de Recursos Humanos

Parcial I

Nombre de la Materia Administración de recursos humanos en el sistema de salud

Nombre del profesor

Nombre de la Maestría Administración de sistemas de salud

Cuatrimestre 2

INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

La Administración de Recursos Humanos (ARH) se ha consolidado como un componente fundamental en la gestión de cualquier organización. Desde la prehistoria con la caza y el cultivo pasando la edad media con los gremios hasta la época de la revolución industrial las organizaciones han ido evolucionando y enfrentando desafíos cada vez más complejos, la importancia de entender, desarrollar y optimizar el Recurso humano se vuelve crucial.

La Administración de recursos Humanos, en su forma más básica, se refiere a la gestión de las personas que forman parte de una organización. Este ámbito abarca una amplia gama de responsabilidades, desde la contratación y capacitación hasta la gestión del desempeño y la planificación del desarrollo profesional. Sin embargo, el papel de la ARH no se limita simplemente a las tareas administrativas; va más allá al desempeñar un papel estratégico en la consecución de los objetivos organizacionales.

La primera función esencial de la ARH es la selección y contratación de personal en esta función se asegura que siempre se tendrá un número adecuado de empleados. La contratación adecuada impulsa el crecimiento de la empresa al asegurar que los empleados posean las habilidades y competencias necesarias. Además, la ARH debe facilitar el desarrollo de estos recursos a lo largo del tiempo, asegurando que evolucionen con las cambiantes demandas del entorno empresarial.

Un aspecto crucial de la ARH es su contribución a la cultura organizacional. La creación de un entorno laboral positivo y colaborativo es esencial para fomentar la productividad y la retención de talento. La gestión efectiva de conflictos y la promoción de la diversidad e inclusión son elementos fundamentales en la construcción de una cultura organizacional sólida.

La ARH ha evolucionado significativamente en los últimos años, adoptando un enfoque más estratégico que sirve para el desarrollo de la organización. En lugar de limitarse a funciones operativas, la ARH ahora se integra en el desarrollo de la organización. Esto implica alinear las políticas y prácticas de recursos humanos con los objetivos generales de la empresa, contribuyendo así directamente a su éxito a largo plazo. Así como una serie de intentos

planeados y sistemáticos por cambiar una organización, por lo general hacia un entorno más competitivo

Un elemento clave en esta evolución es el reconocimiento del capital humano como un activo estratégico. Las organizaciones exitosas comprenden que el talento no es simplemente un costo, sino una inversión valiosa. La gestión proactiva de los recursos humanos implica no solo responder a las necesidades actuales, sino también anticipar y prepararse para los desafíos futuros.

Existen diversos tipos de relaciones laborales desde contratos individuales en donde una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario

En donde la duración puede ser por

- Obra determinada
- Tiempo determinado
- Tiempo indeterminado

Y el contrato colectivo donde se fija las condiciones de trabajo, y su finalidad es dignificar la actividad laboral. La Ley Federal del Trabajo

El contrato colectivo 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 funciones de la Administración de Recursos Humanos son esenciales para el desarrollo organizacional sostenible. Desde la planificación y selección de personal hasta la gestión del desempeño y el desarrollo del liderazgo, la ARH opera como un motor que impulsa el crecimiento y la adaptabilidad de la organización en un entorno empresarial dinámico.

Reconocer y abrazar estas funciones no solo fortalece a la organización, sino que también maximiza el potencial de su recurso más valioso: su capital humano.