



## Ensayo

*Beatriz del Carmen Zapoteco Pinto*

*Introducción a la Administración de los Recursos Humanos*

*Parcial I*

*Administración de recursos Humanos en Sistema de Salud*

*Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillen Pulido*

*Maestría en Administración en Sistema de Salud*

*2do. Cuatrimestre*

## INTRODUCCION

La gestión de los recursos humanos es primordial para las organizaciones empresariales, en las últimas décadas se ha convertido en uno de los factores fundamentales de las políticas empresariales, su impacto tiene alcance no sólo al interior de la organización, es un fenómeno que trasciende al ámbito social. El personal de una empresa, ya no es solo percibido como recurso o capital humano; además, es visto como talento humano susceptible de ser potenciado en beneficio de la gestión empresarial competitiva. Toda organización que busca posicionarse y mantenerse sólidamente en el mercado requiere satisfacer las exigencias del cliente, de manera que lo distinga de sus competidores por la calidad y eficiencia de los productos y servicios que oferta, para lo que precisa del talento humano.

## DESARROLLO

Hay 5 áreas funcionales que se asocian con una administración eficaz de recursos humanos que hablaremos a continuación, la dotación de personal es el proceso a través del cual una organización se asegura de 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. La planeación de recursos humanos es el proceso sistemático para hacer coincidir de forma anticipada, la oferta interna y externa de personas con los puestos de trabajo de una organización a lo largo de un período específico.

El desarrollo de recursos humanos nos dice que es una función fundamental de la ARH que no solo consiste 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. El desarrollo de la organización consiste en una serie de intentos planeados y sistemáticos por el cambio de una organización. La administración del desempeño es un proceso orientado hacia las metas, el cual tiene como finalidad asegurar que se implanten aquellos procesos organizacionales que permitan maximizar la productividad de los empleados.

La 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.

También va de la mano la seguridad y la salud la cual seguridad se refiere al hecho de proteger a los empleados contra lesiones ocasionadas por accidentes relacionados con el trabajo y la salud se refiere al hecho de que los empleados se encuentren libres de enfermedades físicas y emocionales. 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.

Hablaremos que la relación laboral es el trabajo personal que obliga solo 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. Y la subordinación es el patrón, quien encomienda las actividades al trabajador, desarrollándose este de acuerdo a sus aptitudes y capacidades.

El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, es un elemento importante dentro de la relación de trabajo, sin embargo no es indispensable y la ausencia del mismo no implica. Existen 3 tipos de duración de la relación laboral la primera por obra determinada que solo se contrata a los trabajadores para el cumplimiento y terminación de una obra específica, por tiempo determinado se contrata a los trabajadores por cierto tiempo y por tiempo indeterminado se contrata a los trabajadores sin saber cuál es la fecha de terminación laboral.

En el artículo 42 de la ley federal del trabajo nos menciona las suspensiones a la cual tiene derecho los empleados y el patrón de pagarlo que serían, por enfermedad contagiosa, por incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. La rescisión de las relaciones de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, la ley federal del trabajo lo clasifica en dos formas la que es sin responsabilidad para el patrón y la que es sin responsabilidad para el trabajador.

Es de suma importancia que existan los sindicatos de trabajadores ya que consisten en un grupo de personas que pertenecen a un sector laboral similar y se unen con el objetivo de crear un mejor ambiente de trabajo a través de mejores condiciones de seguridad. En el

artículo 356 define al sindicato como la asociación de trabajadores o de patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Definimos como contrato colectivo que es el pacto que fija las condiciones de trabajo y su finalidad es dignificar la actividad laboral. En el artículo 404 nos dice que el contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones con el objetivo de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajadores.

## CONCLUSION

Los profesionales de Recursos Humanos deben ser, por lo tanto, los impulsores del cambio hacia un mundo laboral mejor. A día de hoy, para que la compañía se adapte y tenga éxito, debe poner al empleado en el centro del modelo de negocio. Estamos trabajando con personas y eso implica indiscutiblemente emociones. La clave está en saber gestionar adecuadamente estas emociones para lograr un beneficio común, es decir, para el individuo y, en consecuencia, para la empresa. Es muy difícil lograr resultados si contamos con equipos desmotivados, apáticos y sin apenas compromiso con la organización.

## BIBLIOGRAFIA

- Gary dessler; 15 edición, pearson, administracion de recursos humanos.
- Sandra daniela guillen pulido, mi antologia introduccion a la admin istracion de recursos humanos.