



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Dr Yuzsef Priego Moreno

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

2do Parcial

Nombre de la Materia: Administracion de los Recursos Humanos en el Sistema de Salud

Nombre del profesor: Dra. Sandra Daniela Guillén Pulido

Nombre de la Maestría: Maestria en Administracion en Sistemas de Salud

2do Cuatrimestre

Introducción a la Administración de los Recursos Humanos en Sistemas de Salud

Introducción

La administración de los recursos humanos (ARH) es una disciplina fundamental en cualquier organización, pero cobra especial relevancia en los sistemas de salud, donde el capital humano es el principal recurso para la prestación de servicios. La Unidad 1 de esta materia aborda los antecedentes históricos, las funciones principales y las relaciones laborales dentro de la gestión de personal, proporcionando un marco integral para comprender la evolución y los retos actuales en la administración del talento humano en el sector salud.

Desarrollo

La gestión de recursos humanos tiene raíces profundas en la historia de la humanidad. Desde los inicios la humanidad comenzó con la administración desde el momento que asignaban tareas, labores y eran capacitados para desempeñar sus funciones, desde la prehistoria, las primeras formas de organización social implicaban una asignación de tareas y especialización. En la Edad Media, con la aparición de gremios y sindicatos, comenzó a estructurarse la relación entre trabajadores y empleadores. La Revolución Industrial marcó un punto de inflexión, impulsando la necesidad de mejorar las condiciones laborales y crear departamentos de bienestar. En el siglo XX, la administración de recursos humanos se formalizó con la creación de políticas y normativas para mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo.

Frederick Taylor mediante la administración científica demostró que las labores podrían mejorarse con la capacitación del personal así como mejores de especialización.

La administración de los recursos humanos abarca diversas funciones esenciales para el buen desempeño organizacional. Entre ellas se encuentran la provisión de personal, que incluye reclutamiento y selección; la aplicación de políticas de capacitación y desarrollo; la remuneración, que garantiza salarios y beneficios adecuados; el mantenimiento, enfocado en la motivación y el bienestar del trabajador; y el seguimiento, que permite evaluar y mejorar continuamente el desempeño del personal.

Como hoy en día se conoce todo recurso humano son aquellas personas que mediante una organización con o sin fines de lucro ayudan a mejorar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.

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

1. Provisión
2. Aplicación
3. Mantenimiento
4. Desarrollo
5. Seguimiento y control (Guillén Pulido, s/f)

La administración de recursos humanos el 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, los equipos y, en última instancia, de la organización. La evaluación del desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación del cumplimiento de las tareas a nivel individual o de equipo, y brinda a los empleados la oportunidad de aprovechar sus fortalezas y de superar las deficiencias identificadas, ayudándolos así a convertirse en empleados más satisfechos y productivos.

Las relaciones laborales constituyen un pilar fundamental dentro de la administración de recursos humanos.

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. (*Ley Federal del Trabajo, s/f*).

Así mismo el **artículo 61** de la ley federal del trabajo menciona La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. (*Ley Federal del Trabajo, s/f*).

Artículo 76 Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. (*Ley Federal del Trabajo, s/f*).

Estos mismo se plasman en contratos como los estipula el **Art. 391** de la Ley Federal del Trabajo, que se estructuran a través de contratos individuales, convenios colectivos y la interacción con sindicatos. En el sector salud, donde el trabajo es altamente especializado y exige condiciones laborales óptimas, es crucial que las relaciones laborales fomenten la estabilidad y el compromiso del personal. El sindicalismo ha evolucionado como un mecanismo de negociación entre los trabajadores y las instituciones de salud, garantizando derechos y promoviendo el bienestar en el ámbito laboral.

La ley reconoce dos tipos de sindicatos de trabajadores y de patrones.

Los de trabajadores se clasifican de la siguiente manera:

- ❑ Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- ❑ De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- ❑ Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- ❑ Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades Federativas.
- ❑ De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los sindicatos de patrones pueden ser

- ❑ Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.
- ❑ Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas. (Guillén Pulido, s/f)

Estos sindicatos tienen que cumplir con diferentes puntos que la ley federal les exige como son no tener relación política ni religiosa, tener al menos 20 trabajadores que estén en activo, proteger a la población trabajadora, y estar registrados en la secretaria de trabajo y prevención social como lo establece el **Art. 384** de la ley federal del trabajo.

Conclusión

La administración de recursos humanos en el sector salud es un componente estratégico que influye directamente en la calidad del servicio prestado a la población. Tener la necesidad de conocer su evolución histórica, sus funciones esenciales y la importancia de las relaciones laborales permite a los administradores de los servicios de salud, y al departamento de Recursos Humanos diseñar estrategias efectivas para gestionar el talento humano, así como su adquisición. Conocer los procesos, los derechos de cada trabajador, las condiciones de trabajo y las condiciones para otorgar o rescindir un contrato es esencial. En un entorno en constante cambio, la ARH debe adaptarse a los avances tecnológicos, la globalización y las nuevas exigencias laborales para garantizar un sistema de salud eficiente y sostenible, donde ambas partes lleguen a trabajar en conjunto para un bien común.

Bibliografía

Guillén Pulido, Dra. S. D. (s/f). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN*

SISTEMAS DE (UDS). UDS.

Ley Federal del Trabajo. (s/f).