



Mi Universidad

Ensayo

NOMBRE DEL ALUMNO: GEREMIAS SANCHEZ HERNANDEZ

NOMBRE DEL TEMA: INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

PARCIAL: 1ER.

NOMBRE DE LA MATERIA: ADMIISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD.

NOMBRE DEL PROFESOR:

NOMBRE DE LA MAESTRÍA: ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD.

CUATRIMESTRE: 2DO.

09 DE FEBRERO 2025

ENSAYO

UNIDAD I

INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

INTRODUCCION.

La administración de recursos humanos (ARH) es un método clave en el funcionamiento organizacional, que se encarga de gestionar el capital humano de una empresa privada o pública. Desde sus inicios en la prehistoria, donde se requería una organización básica para la supervivencia, hasta las complejas estructuras administrativas del siglo XXI, la administración de recursos humanos (ARH) ha evolucionado significativamente, este ensayo explora los antecedentes históricos de la administración de recursos humanos, su desarrollo a través de diversas épocas y su importancia en el panorama actual.

DESARROLLO.

ENSAYO

INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Los inicios de la administración de recursos humanos se remontan a la prehistoria, donde la organización de grupos sociales y la división del trabajo eran fundamentales para actividades como la caza, agricultura, comercio y la construcción. A medida que las sociedades se desarrollaron, se hizo evidente la necesidad de gestionar eficientemente a los individuos que formaban parte de estas comunidades. Los grandes arquitectos de la antigüedad, por ejemplo, tenían que seleccionar y capacitar a sus trabajadores, mostrando así los primeros indicios de lo que hoy conocemos como gestión del talento humano.

Durante la época colonial en América Latina, los grupos indígenas ya tenían sistemas organizativos que resolvían problemas administrativos complejos. Durante la etapa colonial, surgieron nuevas dinámicas que exigieron un enfoque más estructurado hacia la administración de personal, especialmente en el sector minero y marítimo, donde la productividad dependía de los mejores servicios y organización en los trabajadores.

La Edad Media marcó el surgimiento de gremios y sindicatos, que protegían los intereses de los trabajadores. Estos gremios sentaron las bases para las relaciones laborales modernas, donde la organización de los trabajadores se volvió esencial para la defensa de sus derechos. En la Revolución Industrial del siglo XVIII marcó una serie de cambios tanto económicos como sociales, en consecuencia organizaciones comenzaron a reconocer la importancia de instalar nuevos sistemas de coordinación de esfuerzos de los grupos humanos, buscando la rentabilidad, aminorando los costos, gastos, peligro e insatisfacción del personal, como una manera de sobrevivir a la situación de cambio que se presentaba. Para el siglo XIX surge la creación del **departamento de bienestar** que sentó las bases para lo que hoy son los modernos departamentos de recursos humanos. Estos no solo se encargaban de la contratación, sino que también se preocupaban por el bienestar de los trabajadores, como vivienda, educación, atención médica y mejores condiciones laborales, Frederick Taylor en

administración científica , deo demostrado que el estudio científico y sistemático laboral podía conducir mejoras la eficiencia y eficacia del personal procedente en optimas capacitaciones , en el siglo XX trajo consigo desafíos adicionales, como la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial, que obligaron a las organizaciones a reevaluar sus enfoques hacia la gestión del personal. A estos eventos, se hizo evidente que las necesidades humanas debían ser consideradas junto con los objetivos organizacionales.

Hoy en día, la administración de recursos humanos abarca varias funciones clave que son esenciales para el éxito de cualquier organización. Estas incluyen la provisión de personal, la capacitación, la remuneración, el desarrollo y el mantenimiento del talento humano. La provisión implica asegurar que la organización cuente con el número adecuado de empleados con las habilidades necesarias, La capacitación se centra en el desarrollo continuo de los trabajadores, mientras que la remuneración se refiere a las recompensas financieras y no financieras que reciben los empleados,

Además, la administración de recursos humanos también está encargada de establecer relaciones laborales efectivas, garantizando que exista un ambiente de trabajo saludable y productivo. Esto incluye la gestión de conflictos, la negociación con sindicatos y la implementación de políticas que promuevan la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo, dentro del marco legal incluyendo patrón - trabajador.

DESAFIOS ACTUALES.

La administración de recursos humanos enfrenta numerosos desafíos, impulsados por la globalización, los avances tecnológicos y la alta competitividad en el mercado, adaptándose rápidamente a las cambiantes condiciones del entorno, lo que requiere que los departamentos de recursos humanos sean proactivos y estratégicos con capacidad para atraer y retener talento se ha convertido en una prioridad, así como la necesidad de desarrollar una cultura organizacional que valore la innovación y el aprendizaje continuo.

CONCLUSION.

La administración de recursos humanos ha recorrido un largo camino desde sus inicios hasta convertirse en un método o disciplina fundamental en las organizaciones modernas. Su evolución ha estado marcada por cambios históricos significativos que han moldeado la manera en que las organizaciones gestionan su personal. Está en constante cambio de nuevos retos en el surgimiento tecnologías que se presentan actualmente, sin embargo el eje central de la existencia del trabajador y el patrón no deja de ser un vínculo en ambas partes, razón de ser y existencia de este tema de administración de recursos humanos apegados al marco legal en nuestro país, la administración de recursos humanos debe seguir adaptándose para satisfacer las necesidades de los empleados y las exigencias del mercado como lo hemos mencionado anteriormente. La gestión efectiva del capital humano no solo es esencial para el desarrollo organizacional, sino que también contribuye al bienestar de los trabajadores, creando un entorno laboral más justo y productivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Nueva Ley Publicada en el Diario Oficial, de la F. el. (s/f). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*.

Gob.mx. Recuperado el 9 de febrero de 2025, de

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Contrato colectivo de trabajo: todo lo que debes saber. (2021, Junio 2).

Infoautonomos.mx. <https://www.infoautonomos.mx/recursos-humanos/contrato-colectivo-trabajo-mexico/>

Recursos, ¿ quiénes Son Los, de La Estrategia de Recursos Humanos Para La Salud, ¿cuál E. S. E. L. Objetivo, & de La Ops, H. P. E. L. A. U. A. L. A. S. Y. L. A. C. U. D. E. S. (s/f). *RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD UNIVERSAL*. Paho.org. Recuperado el 9 de febrero de 2025, de <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2017/recursos-humanos-brochure-a4.pdf>