

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Nombre de la alumno (a): Alejandra Pérez Álvarez

Nombre del maestro (a): Sandra Daniela Guillen Pulido

Nombre de la actividad: Ensayo

Nombre de la materia: Administración de recursos humanos en el sistema de salud.

Maestría de administración en sistemas de la salud.

Unidad I. Introducción a la administración de los recursos humanos.



UNIDAD I. INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

En este ensayo hablaremos acerca de los antecedentes que ha tenido los recursos humanos, sus funciones principales, y así mismo sus relaciones en el ámbito laboral.

1.1 ANTECEDENTES

La administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos las habilidades etc., de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

La administración de personal, que surgió como un campo en la década de 1920 (al menos en los EE. UU.), Se refería en gran medida a los aspectos técnicos de contratar, evaluar, capacitar y compensar a los empleados, y era una función muy “personal” en la mayoría de las organizaciones.

Aunque la historia de los recursos humanos se puede remontar a tiempos antiguos, específicamente a la civilización China, es importante señalar que no fue hasta el siglo XIX que comenzó a perfilar su importancia. Ahora bien, veamos la evolución a través de los años.

1890-1910 Frederick Taylor desarrolla sus ideas sobre la gestión científica. Taylor aboga por la selección científica de los trabajadores basada en las calificaciones y también defiende los sistemas de compensación basados en incentivos para motivar a los empleados.

1910-1930 Muchas compañías establecen departamentos dedicados a mantener el bienestar de los trabajadores. La disciplina de la psicología industrial comienza a desarrollarse. La psicología industrial, junto con el advenimiento de la Primera Guerra Mundial, conduce a avances en las pruebas y la selección del empleo.

1930-1945 La interpretación de los Estudios Hawthorne comienza a tener un impacto en el pensamiento y la práctica de la administración. Se hace mayor hincapié en los aspectos sociales e informales del lugar de trabajo que afectan la productividad de los trabajadores. Aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores se cita como un medio para aumentar su productividad.

1945-1965 En los EE. UU., Un tremendo aumento en la membresía sindical entre 1935 y 1950 conduce a un mayor énfasis en la negociación colectiva y las relaciones laborales dentro de la gestión del personal. La administración de compensaciones y beneficios también aumenta en

importancia a medida que los sindicatos negocian vacaciones pagas, vacaciones pagadas y cobertura de seguro.

1965-1985 El movimiento por los derechos civiles en los Estados Unidos alcanza su apogeo con la aprobación de la Ley de Derechos Civiles de 1964. La función del personal se ve dramáticamente afectada por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, que prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, y origen nacional. En los años posteriores a la aprobación de la CRA, la igualdad de oportunidades de empleo y la acción afirmativa se convierten en responsabilidades clave de gestión de los recursos humanos.

1985-presente Tres tendencias impactan dramáticamente en la gestión de recursos humanos. El primero es la creciente diversidad de la fuerza de trabajo, en términos de edad, sexo, raza y etnia. Las inquietudes de HRM evolucionan de EEO y acción afirmativa a “gestión de la diversidad”.

Una segunda tendencia es la globalización de los negocios y la revolución tecnológica que la acompaña. Estos factores han llevado a cambios dramáticos en el transporte, la comunicación y los mercados laborales.

La tercera tendencia, que está relacionada con las dos primeras, es centrarse en la gestión de recursos humanos como una función “estratégica”. Las inquietudes y los conceptos de la GRH deben integrarse en la planificación estratégica general de la empresa a fin de hacer frente a los cambios rápidos, la intensa competencia y la presión para aumentar la eficiencia.

1.2 FUNCIONES PRINCIPALES

Existen 5 áreas funcionales en recursos humanos las cuales se asocian con una administración eficaz en esta misma, estas son las siguientes:

- 1- Dotación de personal:** 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 dotación de personal implica el análisis de puestos, la planeación de recursos humanos, el reclutamiento y la selección. El análisis de puestos es el proceso sistemático para determinar las habilidades, los deberes y los conocimientos necesarios para el desempeño de los puestos de una organización. La planeación de recursos humanos (PRH) es el proceso sistemático para hacer coincidir, de forma anticipada, la oferta interna y externa de personas con los puestos de trabajo en una organización a lo largo de un periodo específico. El

reclutamiento es el proceso encaminado a atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas, para que soliciten los puestos de una organización. La selección es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, a aquel individuo que se ajuste mejor a un puesto en particular y a la organización. El éxito de estas tres tareas es vital para que la organización logre eficazmente su misión.

- 2- Desarrollo de recursos humanos:** El desarrollo de recursos humanos (DRH) es una función fundamental de la ARH que no solamente 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. La capacitación se diseña con miras a brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para sus puestos actuales. El desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del puesto actual y tiene un enfoque que es a un plazo más largo.
- 3- 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.
- 4- Seguridad y salud:** La seguridad 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. Estos aspectos del trabajo son importantes porque los empleados que laboran en un ambiente seguro y que disfrutan de buena salud tienen más probabilidades de ser productivos y de lograr beneficios a largo plazo para la organización.
- 5- Relaciones con los empleados y relaciones laborales:** 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. En el pasado, esta relación fue una forma de vida aceptada por muchos empleadores, pero en la actualidad la mayoría de las empresas preferirían un ambiente libre de sindicatos.

1.3 RELACIONES LABORALES

La relación laboral, es el trabajo personal que obliga sólo a las personas involucradas en él, esto quiere decir que el trabajador está obligado a cumplir con las actividades encomendadas por el patrón, a cambio de una contraprestación que es el salario, el trabajo no puede ser

realizado por una tercera persona que designe el mismo trabajador para su suplencia en la fuente laboral.

De igual forma, la subordinación, es el superior jerárquico llamado patrón, que encomienda las actividades al trabajador, desenvolviéndose éste de acuerdo con sus aptitudes y capacidades.

La relación de trabajo se da con dos sujetos: Patrón y Trabajador, quienes se encuentran sujetos a derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo encomienda a ambos.

1.3.1 CONTRATO INDIVIDUAL

El Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en donde una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

1.3.2 SINDICALISMO Y SU EVOLUCIÓN

Un sindicato de trabajadores consiste en un grupo de personas que pertenecen a un sector laboral similar y se unen con el objetivo en común de crear un mejor ambiente de trabajo a través de mejores condiciones de seguridad, el aumento de los beneficios, una mejor remuneración y beneficios similares.

1.3.3 CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo de trabajo es el pacto que fija las condiciones de trabajo, y su finalidad es dignificar la actividad laboral. La Ley Federal del Trabajo, en 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.

CONCLUSIÓN

El área de recursos humanos forma una parte importante ya sea de alguna organización, empresa laboral, o individualmente, esto debido a que vendrían siendo como un control de calidad basado en los trabajadores, esto que quiere decir, que ellos son el área que se enfoca en hacer las entrevistas laborales, exámenes, entre otras alternativas, esto con el fin de recaudar personal y elegir al mejor equipo laboral para la organización, esto en base a las expectativas que requieren. De igual manera son aquellos encargados de motivar a los trabajadores, mantener un buen ambiente laboral, ver por el bienestar del personal y así mismo obtener la satisfacción y hacer sentir comodidad entre los empleados para obtener un buen impacto positivo en la productividad.

CITAS:

SURESTE, U. D. (FEBRERO de 2025). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD*. Obtenido de ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD: https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/01/uBnHHqk1ONjhbIEiizDN-ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_EN_SISTEMAS_DE_SALUD.pdf

FUENTES:

<https://www.rrhh-web.com/historia.html>

https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/01/uBnHHqk1ONjhbIEiizDN-ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_EN_SISTEMAS_DE_SALUD.pdf

REFERENCIAS:

SURESTE, U. D. (FEBRERO de 2025). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD*. Obtenido de ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD: https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/01/uBnHHqk1ONjhbIEiizDN-ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_EN_SISTEMAS_DE_SALUD.pdf