

**NOMBRE DEL ALUMNO**

*LORENA DEL CARMEN HERNANDEZ DE LA CRUZ*

**Nombre del tema**

*UNIDAD I*

*INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE LOS  
RECURSOS HUMANOS*

**PARCIAL : 1**

**NOMBRE DE LA MATERIA**

*ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN  
EL SISTEMA DE SALUD*

**NOMBRE DEL PROFESOR**

*SANDRA DANIELA GUILLÉN PULIDO*

**NOMBRE DE LA MAESTRÍA**

*MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN LOS  
SISTEMAS DE SALUD*

**CUATRIMESTRE: 2DO**

A decorative blue wave graphic at the bottom of the page, consisting of two parallel curved lines that sweep from left to right.

## INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

La administración de los recursos humanos (ARH) es una disciplina esencial dentro de cualquier organización, pues se encarga de gestionar el capital humano, considerado uno de los activos más valiosos de una empresa. Esta rama de la administración tiene como objetivo principal optimizar el rendimiento organizacional mediante la correcta selección, capacitación, motivación y retención del personal. A lo largo del tiempo, los estudios sobre la ARH han evolucionado desde una visión operativa hacia una perspectiva estratégica, reconociendo la importancia de los recursos humanos para el logro de los objetivos empresariales.

La administración de los recursos humanos (ARH) tiene sus orígenes en la Revolución Industrial, cuando las empresas comenzaron a crecer y a requerir mano de obra más especializada. En sus primeras etapas, la gestión de los empleados se centraba principalmente en aspectos administrativos, como la contratación, el control de horarios y el pago de salarios. Sin embargo, con el tiempo, la importancia del factor humano en el éxito organizacional fue reconocida, lo que llevó a un cambio de enfoque. A medida que la sociedad y la economía fueron evolucionando, los empleados comenzaron a ser vistos no solo como recursos, sino como activos valiosos que requerían ser gestionados de manera estratégica para optimizar su potencial y contribución al éxito de la empresa.

La administración de los recursos humanos cumple diversas funciones dentro de una organización. Las principales son las siguientes:

1. **Selección y Reclutamiento:** Consiste en identificar, atraer y contratar al personal adecuado para cubrir las vacantes existentes en la empresa. Esto incluye la elaboración de descripciones de puestos, la publicación de vacantes, la selección de candidatos, entrevistas y contratación.
2. **Capacitación y Desarrollo:** La formación continua de los empleados es crucial para mantenerlos actualizados con nuevas habilidades y conocimientos, especialmente en un entorno laboral que cambia rápidamente debido a los avances tecnológicos. Además, se busca fomentar el desarrollo profesional y el liderazgo dentro de la empresa.
3. **Compensación y Beneficios:** Implica la gestión de los salarios y las compensaciones, así como la implementación de políticas de beneficios, como seguros, vacaciones,

bonos e incentivos. Un sistema justo de compensación es clave para la satisfacción y motivación de los empleados.

4. **Gestión del Desempeño:** Consiste en monitorear y evaluar el rendimiento de los empleados, identificar áreas de mejora, establecer metas y proporcionar retroalimentación constructiva. Esta función asegura que los objetivos de la organización se estén alcanzando y que los empleados se desarrollen adecuadamente.
5. **Relaciones Laborales:** Se encarga de mantener una relación armoniosa entre la dirección de la empresa y los empleados, gestionando conflictos, mediando en disputas y asegurando que se respeten los derechos laborales.

Las relaciones laborales se refieren a la interacción entre empleadores y empleados dentro de una organización. Estas relaciones están reguladas por leyes y normas que buscan garantizar condiciones de trabajo justas y equilibradas. La función de las relaciones laborales es velar por el cumplimiento de la normativa vigente, resolver conflictos laborales, negociar convenios, y promover un entorno laboral armónico. Las relaciones laborales incluyen tanto la gestión de los derechos individuales de los empleados, como los acuerdos colectivos que puedan existir entre sindicatos y empleadores. Además, abarcan aspectos relacionados con la seguridad y la salud laboral, los cuales son fundamentales para la protección de los trabajadores.

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: El Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. El contrato individual de trabajo es el acuerdo entre un empleador y un empleado que establece las condiciones de su relación laboral. Este contrato puede ser verbal o escrito, aunque generalmente se formaliza por escrito para mayor claridad y seguridad jurídica. *-Antología Administración en recursos humanos en sistema de salud /Cuatrimestre enero –abril 2025*

El contrato individual debe especificar elementos clave como:

- El cargo o puesto que ocupará el trabajador.
- La duración del contrato (si es temporal o indefinido).
- La remuneración que recibirá el empleado, especificando el salario y las condiciones de pago.

- El horario de trabajo y las condiciones laborales.
- Las funciones y responsabilidades específicas que el empleado desempeñará.
- Las cláusulas relacionadas con las vacaciones, permisos y demás derechos laborales.

Este contrato debe estar alineado con la legislación laboral del país en cuestión, para asegurar que se respeten los derechos y obligaciones de ambas partes.

Por otra parte, el sindicalismo ha jugado un papel importante en la evolución de las relaciones laborales. En sus inicios, el sindicalismo surgió como una respuesta a las duras condiciones laborales de la Revolución Industrial, donde los trabajadores enfrentaban largas jornadas, bajos salarios y condiciones peligrosas de trabajo. A través de la organización en sindicatos, los empleados pudieron negociar colectivamente mejores condiciones laborales, como jornadas de trabajo más cortas, salarios más altos y un entorno laboral más seguro.

A lo largo del tiempo, el sindicalismo ha evolucionado y se ha adaptado a los cambios en el mercado laboral. En las primeras décadas del siglo XX, los sindicatos se centraron principalmente en la negociación de mejores condiciones laborales. Sin embargo, con el tiempo, su rol se amplió, y hoy en día los sindicatos también se enfocan en cuestiones como la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la capacitación y la salud laboral. Hablando un poco de negociaciones y acuerdos tenemos que mencionar que el **contrato colectivo** de trabajo es un acuerdo firmado entre un sindicato y un empleador, o un grupo de empleadores, que establece las condiciones laborales para un conjunto de empleados en lugar de para un individuo específico. –*Libro Administración de recursos humanos/Gary Dessler Ricardo Varela/Quinta edición 2011.*

Este tipo de contrato suele abarcar aspectos como:

- Los salarios y los beneficios.
- Las condiciones de trabajo, incluyendo horarios, vacaciones y licencias.
- La regulación de las relaciones laborales, incluyendo la resolución de conflictos y los procedimientos de negociación.
- Los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores.

Los contratos colectivos son una herramienta fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores, ya que permiten la negociación en bloque, proporcionando mayor poder de negociación a los empleados y asegurando condiciones más justas.

La administración de los recursos humanos es un área clave dentro de cualquier organización. Las relaciones laborales, los contratos individuales y colectivos, y el papel del sindicalismo son fundamentales para la creación de un entorno de trabajo justo y equilibrado. A medida que las empresas y los mercados evolucionan, es vital que los profesionales de los recursos humanos adapten sus estrategias para garantizar que los derechos de los empleados sean respetados.

## **Bibliografía**

-Antología Administración en recursos humanos en sistema de salud /Cuatrimestre enero – abril 2025

- Libro Administración de recursos humanos/Gary Dessler Ricardo Varela/Quinta edición 2011.

-