

# ***Universidad del sureste campus Ocosingo***

***TITULO:***

***MAPA CONCEPTUAL***

***MATERIA:***

***CAPITAL HUMANO***

***PROFESOR:***

***LUIS MIGUEL SANCHES***

***ALUMNO:***

***DENILSON MARTIN LOPEZ LOPEZ***

***LICENCIATURA:***

***CONTADURIA PUBLICA***

# EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

## Los recursos organizacionales

La organización constituye el punto de convergencia de innumerables factores de producción, es decir, de recursos productivos que deben emplearse con eficiencia y eficacia.

Los recursos organizacionales se clasifican, de manera general, en cinco grupos, que se explican a continuación.

### Recursos físicos y materiales

Son los recursos necesarios para las operaciones básicas de la organización, ya sea ofrecer servicios especializados o producir bienes y productos

### Recursos financieros

Se refiere al dinero en forma de capital, flujo de caja (entradas y salidas), préstamos, financiamientos, créditos, etc., de los que se dispone de manera inmediata o mediata para hacer frente a los compromisos de la organización. Comprende también el ingreso derivado de las operaciones de la empresa, inversiones de terceros y toda forma de efectivo que pasa por la caja de la organización.

### Recursos humanos

Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Los recursos humanos se distribuyen por niveles: nivel institucional de la organización (dirección), nivel intermedio (gerencia y asesoría) y nivel operacional (técnicos, empleados y obreros, junto con los supervisores de primera línea).

### Recursos mercadológicos

Constituyen los medios por los cuales la organización localiza, entra en contacto e influye en sus clientes y usuarios. En este sentido, los recursos mercadológicos comprenden también el

### Recursos administrativos

Comprenden todos los medios con los cuales se planean, organizan, dirigen y controlan las actividades de la organización. Son todos los

## Estilos de administración de Recursos Humanos

Para analizar y comparar las distintas formas como las organizaciones administran a sus participantes, Likert

La acción administrativa asume distintas características que dependen de las condiciones internas y externas de la empresa

Esto significa que la acción administrativa nunca es igual en todas las empresas, sino que varía de acuerdo con una infinidad de variables.

Para Likert no existe una política de administración válida para todas las situaciones y ocasiones posibles

Para simplificar la metodología de Likert, utilizaremos sólo cuatro variables organizacionales:

proceso de toma de decisiones, sistema de comunicación, relación interpersonal y sistemas de recompensas y de sanciones, como medios para la motivación del personal.

Las cuatro variables se presentan de manera diferente en cada empresa. En su conjunto pueden constituir cuatro opciones que reciben el nombre de sistemas administrativos

## Enfoque sistemático y contingencial de la administración

Las ideas de McGregor, Likert y demás autores conductistas visualizan a la organización a través del prisma de un sistema de intercambios, alicientes y contribuciones dentro de una compleja red de decisiones

El enfoque de estos autores aún está muy dirigido al "interior" de las organizaciones como si fueran unidades absolutas, totales y únicas.

Con la teoría de sistemas se inicia una preocupación fundamental por la construcción de modelos abiertos más o menos definidos que integren dinámicamente al ambiente y cuyos subsistemas operen en una compleja interacción tanto interna como externa.

. Los subsistemas que forman una organización están interconectados e interrelacionados, en cuanto el supra sistema ambiental interactúa con los subsistemas y con la organización en su conjunto.

La teoría de la contingencia es básicamente situacional, circunstancial y condicional: ni en las organizaciones ni en su administración existe nada absoluto. Todo es relativo.