

Universidad Del Sureste Campus Ocosingo

TIPO DE TRABAJO:

MAPA CONCEPTUAL

MATERIA:

CAPITAL HUMANO

TEMA:

EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROFESOR:

LIC. LUIS MIGUEL SANCHEZ HERNANDEZ

ALUMNA:

IRANY GUADALUPE DIAZ JIMENEZ

LICENCIATURA:

CONTADURIA PUBLICA

GRUPO:

“UNICO”



EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La administración constituye la manera de lograr que las cosas se hagan de la mejor forma posible, con los recursos disponibles

Incluye la coordinación de recursos humanos y materiales para lograr las metas

Se configuran cuatro elementos básicos:

1. Alcance de los objetivos.
2. Por medio de personas.
3. Mediante técnicas.
4. En una organización.

La administración es integrar y coordinar recursos organizacionales

Recursos humanos

Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea

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)

LOS RECURSOS ORGANIZACIONALES

Los recursos son los medios con que cuentan las organizaciones para realizar sus tareas y lograr sus objetivos

Los recursos organizacionales se clasifican, de manera general, en cinco grupos

Recursos físicos y materiales

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

Recursos mercadológicos

Comprenden también el propio mercado de consumidores o clientes de los productos o servicios que ofrece la organización

Recursos administrativos

Son todos los procesos de toma de decisiones y distribución de la información necesaria más allá de los esquemas de coordinación e integración

ESTILOS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Las organizaciones se diseñan y administran de acuerdo con las teorías dominantes, así como con el empleo de varios principios y suposiciones que determinan la manera de administrar sus recursos

Douglas McGregor¹² distingue dos concepciones opuestas de administración basadas en suposiciones acerca de la naturaleza humana: la tradicional (teoría X) y la moderna (teoría Y).

Tiene cuatro sistemas administrativos de acuerdo con las cuatro variables de Likert

a) Sistema 1: autoritario-coercitivo

Sistema administrativo autocrático y fuerte, centralizado, coercitivo, arbitrario y que controla con rigidez todo lo que ocurre dentro de la empresa.

b) Sistema 2: autoritario-benevolente

Sistema administrativo autoritario, pero menos duro y cerrado que el sistema

c) Sistema 3: consultivo

Sistema administrativo que se inclina más al lado participativo que al autocrático e impositivo

d) Sistema 4: participativo

Sistema administrativo democrático y participativo

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

La perspectiva situacional destaca que las características ambientales son las que condicionan las características de las organizaciones

Todo depende (it depends) de las características ambientales relevantes para la organización

Las características organizacionales sólo se pueden atender por medio del análisis de las características ambientales, a las que tratan de adecuarse

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