



DACEA

**UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE
TABASCO**

**DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
ECONÓMICO ADMINISTRATIVO**

ALUMNO:

JESÚS FERNANDO LEÓN SANTA CRUZ

SEMESTRE Y GRUPO:

7TO -RLCP

MAESTRO(A):

CESAR ANDRÉS GONZÁLEZ HERNÁNDEZ

MATERIA:

ESTRUCTURA E INTEGRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

FECHA:

07 DE SEPTIEMBRE DEL 2025

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
UNIDAD 1: Planeación de los Recursos Humanos.	4
1.1 Vínculos entre la planeación estratégica y la ARH	4
1.1.1 Misión, Visión y Valores	4
1.1.2 Análisis del ambiente	5
1.1.3 La arquitectura del Capital Humano	5
1.1.4 Pronóstico de la demanda de empleados	5
1.1.5 Pronóstico de la oferta de empleados	6
1.1.6 Actividades clave de recursos humanos en la formulación de la estrategia	6
1.1.7 El papel de la ARH en la implementación de la estrategia (El modelo 7-S)	6
1.1.8 La ARH en la evaluación y Valoración	7

INTRODUCCIÓN

La Administración de Recursos Humanos (ARH) es una disciplina fundamental dentro de las organizaciones modernas, ya que se encarga de gestionar de manera estratégica el capital humano, considerado hoy en día como uno de los principales activos de cualquier empresa. Su objetivo principal es atraer, desarrollar, motivar y retener al personal adecuado, alineando sus capacidades y aspiraciones con las metas organizacionales. En un entorno empresarial cada vez más competitivo y cambiante, la ARH no solo se enfoca en procesos operativos como la contratación o la nómina, sino que también desempeña un papel clave en la planificación, el desarrollo del talento y la construcción de una cultura organizacional sólida. De esta manera, la administración eficiente de los recursos humanos contribuye directamente al éxito sostenible y al crecimiento continuo de las organizaciones.

UNIDAD 1: Planeación de los Recursos Humanos.

La planeación de los recursos humanos es el proceso mediante el cual una organización anticipa y determina las necesidades futuras de personal, tanto en cantidad como en calidad, con el fin de asegurar que cuente con el talento adecuado en el momento oportuno. Este proceso incluye el análisis de la fuerza laboral actual, la proyección de las necesidades futuras según los objetivos estratégicos de la empresa, y la identificación de las brechas que deben ser cubiertas mediante la contratación, capacitación, promoción o reubicación del personal.

1.1 Vínculos entre la planeación estratégica y la ARH

La planeación estratégica es el proceso mediante el cual una organización define sus objetivos a largo plazo y diseña planes para alcanzarlos. La Administración de Recursos Humanos (ARH), por su parte, es responsable de gestionar el capital humano que hará posible el cumplimiento de esos objetivos. Ambas funciones están profundamente interrelacionadas, ya que ninguna estrategia organizacional puede tener éxito sin el respaldo de una fuerza laboral calificada, comprometida y alineada con la visión de la empresa.

1.1.1 Misión, Visión y Valores

Misión: La misión de la Administración de Recursos Humanos es gestionar de manera integral y estratégica el capital humano, asegurando su alineación con los objetivos organizacionales. Esto se logra a través de la atracción, desarrollo, motivación y retención de talento, promoviendo un entorno de trabajo saludable, inclusivo y de alto rendimiento.

Visión: La visión de la ARH describe la aspiración futura de la gestión de personas dentro de la organización. Generalmente, busca reflejar la idea de un entorno de trabajo que promueva el desarrollo humano, la innovación y la competitividad.

Valores: Respeto, equidad, confianza, compromiso, transparencia, honestidad, entre otros.

1.1.2 Análisis del ambiente

El análisis del ambiente de la Administración de Recursos Humanos (ARH) implica evaluar los factores internos y externos que afectan la gestión de los recursos humanos dentro de una organización. Este análisis es fundamental para anticipar cambios, identificar oportunidades y amenazas, y alinear la estrategia de recursos humanos con las necesidades del entorno. Un buen análisis del ambiente permite a la ARH tomar decisiones más informadas, mejorar la competitividad y adaptarse a los cambios rápidamente.

1.1.3 La arquitectura del Capital Humano

La arquitectura del capital humano es un concepto que se refiere al diseño, la estructuración y la gestión de las capacidades y habilidades de las personas dentro de una organización para maximizar su desempeño y alinearlos con los objetivos estratégicos de la empresa. Es una analogía con la arquitectura tradicional, donde, en lugar de construir edificaciones físicas, se diseña la estructura organizacional, las competencias, las relaciones y los procesos relacionados con el capital humano.

1.1.4 Pronóstico de la demanda de empleados

El pronóstico de la demanda de empleados es el proceso mediante el cual una organización anticipa las necesidades futuras de personal para cumplir con sus objetivos estratégicos y operativos. Este proceso implica estimar la cantidad y el tipo de empleados necesarios en un período determinado, considerando factores internos y externos que pueden influir en la disponibilidad de trabajo y en los perfiles requeridos.

1.1.5 Pronóstico de la oferta de empleados

El pronóstico de la oferta de empleados se refiere al proceso mediante el cual una organización o un área de recursos humanos anticipa la disponibilidad de talento en el mercado laboral para satisfacer sus necesidades de personal en el futuro. Este pronóstico implica prever la cantidad de trabajadores cualificados y con las competencias necesarias que estarán disponibles para la organización, tomando en cuenta factores tanto internos como externos. A diferencia del pronóstico de la demanda de empleados, que busca predecir cuántos empleados serán necesarios dentro de la organización, el pronóstico de la oferta de empleados se enfoca en cuántos y qué tipo de empleados estarán disponibles en el mercado laboral para cubrir esas necesidades.

1.1.6 Actividades clave de recursos humanos en la formulación de la estrategia

La formulación de la estrategia en una organización implica definir los objetivos a largo plazo y las acciones que se tomarán para alcanzarlos. El área de Recursos Humanos (ARH) juega un papel fundamental en este proceso, ya que las personas son uno de los recursos más importantes para implementar cualquier estrategia. La contribución de Recursos Humanos se centra en asegurar que la organización cuente con el talento, la cultura, las competencias y la estructura adecuadas para ejecutar la estrategia eficazmente.

1.1.7 El papel de la ARH en la implementación de la estrategia (El modelo 7-S)

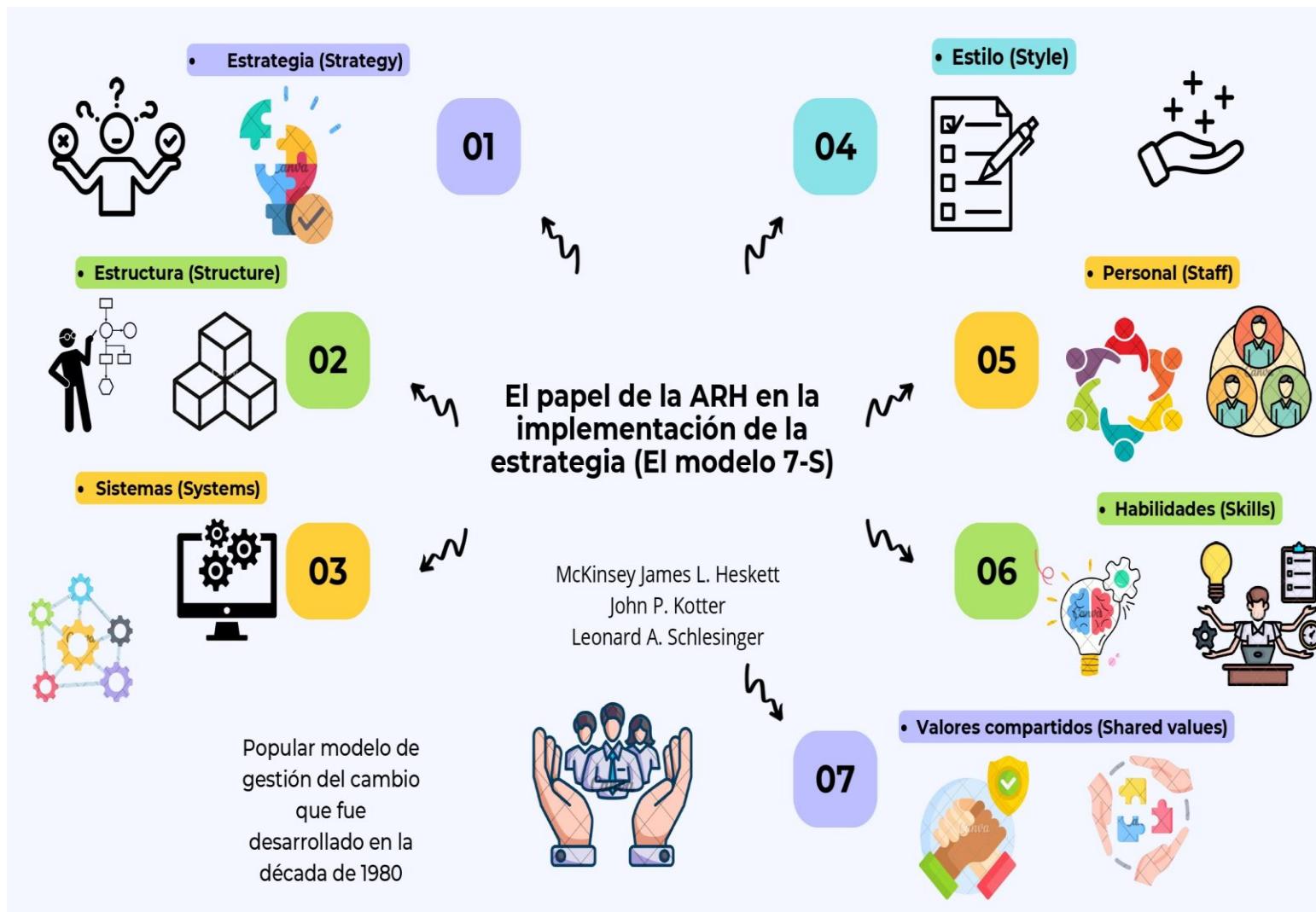
El modelo 7-S es una herramienta de gestión estratégica desarrollada por Tom Peters y Robert Waterman en su libro *In Search of Excellence* (1982). Este modelo se enfoca en la interrelación de siete elementos clave que determinan el éxito de una organización: Estrategia (Strategy), Estructura (Structure), Sistemas (Systems), Estilo (Style), Personal (Staff), Habilidades (Skills) y Valores compartidos (Shared

Values). Los siete factores son interdependientes y se deben alinear para lograr una ejecución exitosa de la estrategia organizacional. La Administración de Recursos Humanos (ARH) juega un papel crucial en la implementación de la estrategia organizacional, especialmente en relación con varios de los elementos del modelo 7-S.

1.1.8 La ARH en la evaluación y Valoración

La evaluación y valoración en el ámbito de la Administración de Recursos Humanos (ARH) se refiere a los procesos mediante los cuales se analiza y valora el desempeño de los empleados, sus habilidades, capacidades y el impacto de sus contribuciones dentro de la organización. Estos procesos son esenciales para asegurar que los recursos humanos se alineen con los objetivos estratégicos de la empresa, fomenten la mejora continua, y sean gestionados de manera efectiva.

MAPA MENTAL



C O N C L U S I Ó N

La Administración de Recursos Humanos (ARH) desempeña un papel crucial en el éxito de cualquier organización moderna. No se limita a gestionar personal, sino que se extiende a un conjunto de actividades estratégicas que incluyen la atracción, desarrollo, motivación y retención del talento. La ARH actúa como un motor de cambio y transformación dentro de la organización, asegurando que los recursos humanos estén alineados con los objetivos estratégicos y que contribuyan al logro de la misión y visión corporativas.

En un mundo cada vez más globalizado, dinámico y competitivo, la ARH debe ir más allá de sus funciones tradicionales, adaptándose a las necesidades cambiantes de la organización, promoviendo una cultura organizacional sólida y facilitando el desarrollo continuo del capital humano. Desde la gestión del cambio, la formulación y ejecución de la estrategia, hasta la evaluación del desempeño y la valoración de los puestos, la ARH se convierte en un aliado estratégico fundamental en la toma de decisiones clave que impactan tanto el clima organizacional como los resultados financieros.

REFERENCIAS

Administración de Recursos Humanos (5.a ed.). (s. f.).

Werther, W. (1995). *Administración de Recursos Humanos* (6.^a ed.).

Keeley, B. (2007). Capital humano (1.a ed.). ediciones castillo.