



Universidad Juárez Autónoma

De Tabasco



División Académica de Ciencias Económicas

Administrativas

UNIDAD I: Planeación de los Recursos Humanos

Ricardo Ignacio Solís Díaz

C0102028 Estructura e Integración del Capital Humano

Cesar Andrés González Hernández

Septiembre 5, 2025

Contenido

UNIDAD I: 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	6
1.1.4 Pronóstico de la demanda de empleados	6
1.1.5 Pronóstico de la oferta de empleados.....	7
1.1.6 Actividades clave de recursos humanos en la formulación de la estrategia	7
1.1.7 El papel de la ARH en la implementación de la estrategia (El modelo 7-S).....	8
1.1.8 La ARH en la evaluación y Valoración	9
Mapa mental 1	11
Conclusión	12
Bibliografía	13

En esta unidad, descubrirás la Planeación de los Recursos Humanos (PRH) como una función estratégica clave. Aprenderás a vincular la gestión del talento con los objetivos generales de la empresa, y a prever la demanda y oferta de empleados para asegurar que la organización cuente con las personas adecuadas en el momento preciso. El objetivo es que entiendas cómo la ARH se convierte en un socio fundamental para la competitividad y el éxito de cualquier negocio.

UNIDAD I: Planeación de los Recursos Humanos

La planeación de los recursos humanos (PRH) es un proceso estratégico que se encarga de asegurar que una organización tenga el talento adecuado en el momento y lugar correctos, con las habilidades necesarias para alcanzar sus objetivos. Esto implica anticipar las futuras necesidades de personal, tanto en cantidad como en calidad, y desarrollar planes para cubrir esas demandas.

1.1 Vínculos entre la planeación estratégica y la ARH

La Administración de Recursos Humanos (ARH) no puede operar de forma aislada. Su función es ser un socio estratégico de la organización. El vínculo entre la planeación estratégica (la dirección general de la empresa) y la ARH es fundamental porque el capital humano es el principal motor para ejecutar la estrategia de negocio. En otras palabras, la ARH debe alinear todas sus actividades (reclutamiento, selección, capacitación, compensación, etc.) con los objetivos generales de la empresa para que esta pueda ser competitiva y exitosa.

1.1.1 Misión, Visión y Valores

- Misión: Define el propósito fundamental de la organización, su razón de ser. La ARH debe entender la misión para atraer y retener a personas que no solo tengan las habilidades, sino que también se identifiquen con el objetivo central de la empresa.

- **Visión:** Describe el futuro deseado de la organización. La ARH utiliza la visión para anticipar las futuras necesidades de talento, identificando qué tipo de habilidades y capacidades serán cruciales para llegar a ese estado ideal.
- **Valores:** Son los principios que guían el comportamiento de los empleados. La ARH se asegura de que estos valores se reflejen en la cultura organizacional, en los procesos de selección (contratando a personas que compartan esos valores) y en los programas de formación.

1.1.2 Análisis del ambiente

Este análisis, tanto interno como externo, es vital para la PRH.

- **Análisis Externo:** Examina el entorno fuera de la empresa. Esto incluye factores económicos (tasas de desempleo), tecnológicos (automatización), sociales (cambios demográficos) y legales (leyes laborales). La ARH debe estar al tanto de estos factores para adaptar sus estrategias. Por ejemplo, si hay una escasez de talento en el mercado, la ARH debe idear formas más creativas para atraer y retener personal.
- **Análisis Interno:** Evalúa las fortalezas y debilidades de la organización en términos de su capital humano. Se analizan la capacidad actual del personal, las habilidades disponibles, las tasas de rotación y la cultura de la empresa para identificar las brechas existentes.

1.1.3 La arquitectura del Capital Humano

Este concepto se refiere a la forma en que la organización estructura y gestiona su fuerza laboral para maximizar su valor. Implica no solo tener a la gente adecuada, sino también organizarla de la mejor manera. La arquitectura del capital humano tiene tres componentes principales:

- I. Sistemas de ARH: Las políticas, procedimientos y programas que la empresa usa para gestionar a su gente (reclutamiento, desempeño, compensación, etc.).
- II. Liderazgo y Habilidades: El tipo de líderes que se necesitan y las habilidades que deben poseer los empleados para ejecutar la estrategia.
- III. Cultura: El conjunto de valores, normas y comportamientos compartidos que influyen en cómo se hace el trabajo.

1.1.4 Pronóstico de la demanda de empleados

Es la estimación de la cantidad y tipo de empleados que la organización necesitará en el futuro. Para esto, se utilizan diversos métodos:

- Análisis de tendencias: Se examinan datos históricos (ventas, producción) para proyectar la necesidad de personal.
- Análisis de expertos: Se consulta a gerentes y expertos para que den su opinión sobre las futuras necesidades de personal.
- Modelos matemáticos: Se utilizan modelos estadísticos más complejos para hacer proyecciones más precisas.

1.1.5 Pronóstico de la oferta de empleados

Es la estimación de la cantidad de personal que la organización tendrá disponible, tanto internamente como en el mercado laboral.

Oferta interna: Se evalúa el talento existente en la empresa a través de inventarios de habilidades, planes de sucesión y análisis de rotación para determinar quiénes están listos para asumir nuevos roles.

Oferta externa: Se analiza la disponibilidad de talento en el mercado, considerando el número de graduados, la competencia y los niveles de desempleo en las áreas relevantes para la empresa.

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

Durante la fase de formulación de la estrategia (cuando se decide qué hacer), la ARH juega un rol consultivo:

- **Análisis de la fuerza laboral:** La ARH proporciona datos sobre la capacidad actual de la plantilla, las habilidades y el potencial de los empleados.
- **Identificación de brechas:** Ayuda a los líderes a identificar si la fuerza laboral actual puede soportar la nueva estrategia. Por ejemplo, si la empresa quiere expandirse internacionalmente, la ARH debe señalar si hay personal con las habilidades lingüísticas o el conocimiento cultural necesario.

- Evaluación de la viabilidad: La ARH evalúa la factibilidad de la estrategia desde una perspectiva de recursos humanos, alertando sobre posibles desafíos como la escasez de talento o altos costos de contratación.

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

Una vez que la estrategia está definida, la ARH es clave para su implementación. El modelo 7-S de McKinsey es una herramienta útil para entender este rol. Este modelo postula que para que una organización sea efectiva, siete elementos interrelacionados deben estar alineados:

- 1) Estrategia: El plan para lograr una ventaja competitiva.
- 2) Estructura: La forma en que la organización está organizada (jerarquía, departamentos).
- 3) Sistemas: Los procesos y procedimientos que guían el trabajo.
- 4) Habilidades (Skills): Las competencias del personal.
- 5) Personal (Staff): Los empleados y sus características.
- 6) Estilo (Style): El estilo de liderazgo y la cultura.
- 7) Valores Compartidos (Shared Values): El núcleo de la cultura organizacional.

La ARH influye directamente en los elementos "blandos" (Habilidades, Personal, Estilo y Valores Compartidos) para asegurar que se alineen con la Estrategia. Por ejemplo, la ARH puede crear programas de capacitación

(Habilidades), reclutar al personal adecuado (Personal), promover un estilo de liderazgo colaborativo (Estilo) y fortalecer la cultura de la empresa (Valores Compartidos) para que todos estos elementos trabajen en conjunto y la estrategia se ejecute con éxito.

1.1.8 La ARH en la evaluación y Valoración

En esta etapa, la ARH ayuda a medir si los objetivos de la estrategia se están logrando. Esto implica:

- a) Medición del desempeño: La ARH desarrolla métricas (KPIs) para evaluar el rendimiento de los empleados y de la organización en general, asegurando que el progreso esté alineado con los objetivos estratégicos.
- b) Auditoría de RH: Se revisan los programas y políticas de recursos humanos para identificar si están siendo efectivos. Por ejemplo, se evalúa si el programa de capacitación está realmente mejorando el desempeño de los empleados.
- c) Ajustes: Con base en la evaluación, la ARH puede recomendar ajustes en la estrategia de personal, en los sistemas de compensación o en los planes de formación para mejorar el desempeño y la alineación con los objetivos de la empresa.

Mapa mental 1



Conclusión

Esta unidad es establecer la conexión fundamental entre la planeación estratégica y la administración de recursos humanos. Su objetivo es demostrar que el éxito de una organización no solo depende de una buena estrategia de negocio, sino también de la capacidad de su área de RH para alinear a las personas, las políticas y los sistemas con esa estrategia. En última instancia, esta unidad te enseña que una gestión de recursos humanos efectiva y proactiva es una fuente de ventaja competitiva sostenible. Al integrar la ARH en el núcleo de la planeación estratégica, las empresas pueden asegurar que su capital humano no solo sea un costo, sino el activo más valioso y el principal motor para alcanzar sus metas a largo plazo. Es el puente que une la visión de la empresa con la realidad de su gente, asegurando que ambos trabajen en perfecta sintonía.

Bibliografía

- Amo, S. R. (2023, mayo 31). *Planificación de Recursos Humanos: Optimiza tu Talento*. Plannam; Plannam | El primer HRP del Mundo.
<https://plannam.com/planificacion-de-recursos-humanos-optimiza-tu-talento/>
- Cañon, C. (2024, septiembre 11). *Aspectos clave de la planificación estratégica de Recursos Humanos*. Universidad San Marcos.
<https://www.usanmarcos.ac.cr/blogs/aspectos-clave-de-la-planificacion-estrategica-de-recursos-humanos>
- Jose. (2024, marzo 9). *La relación entre planeación estratégica y planeación de recursos humanos*. *Negocio y Emprendimiento; Negocio y Empredimiento*.
<https://negocioyemprendimiento.com/relacion-entre-planeacion-estrategica-y-planeacion-de-recursos-humanos/>
- Vista de *La arquitectura de los recursos humanos en la empresa: formas, configuraciones y políticas de contratación de capital humano*. (s/f). Udim.es. Recuperado el 5 de septiembre de 2025, de
<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/5869/5317>
- (S/f). Conarh.org. Recuperado el 5 de septiembre de 2025, de
<https://conarh.org/blog/el-modelo-mckinsey-7s>