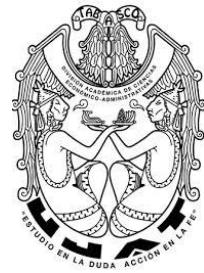




Universidad Juárez Autónoma de Tabasco



División Académica Económico Administrativas

Unidad 1: Planeación de los Recursos Humanos.

Jorge Alejandro Hernández Alcántara

Lic. Contaduría Pública

C0102028: Estructura e integración al capital humano

Prof. Cesar Andrés González Hernández

Viernes 5 de septiembre de 2025

Índice

Índice	2
Introducción.....	3
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	6
1.1.5 Pronóstico de la oferta de empleados	6
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)	7
1.1.8 La ARH en la evaluación y valoración	8
Conclusión.....	10
Referencias	11

Introducción

La planeación de los recursos humanos (PRH) constituye un pilar estratégico dentro de la administración moderna de las organizaciones, ya que permite alinear las capacidades del capital humano con los objetivos generales de la empresa, en un entorno cada vez más competitivo, globalizado y cambiante, resulta indispensable prever las necesidades de personal, tanto en cantidad como en calidad, para garantizar la sostenibilidad y la ventaja competitiva de la organización.



1.1 Vínculos entre la planeación estratégica y la ARH

La planeación estratégica y la administración de recursos humanos (ARH) se encuentran estrechamente relacionadas, ya que ambas buscan garantizar la coherencia entre los objetivos organizacionales y el talento disponible, mientras la planeación estratégica define la dirección que seguirá la empresa a través de sus metas y políticas generales, la ARH se encarga de traducir dichas metas en acciones concretas de gestión del personal, en este sentido, la planeación de recursos humanos actúa como un puente que asegura que los puestos clave estén ocupados por personas con las competencias necesarias, de modo que se alcance la ventaja competitiva.

1.1.1 Misión, Visión y Valores

La misión, la visión y los valores constituyen la base filosófica y estratégica de cualquier organización y son elementos fundamentales para la planeación de los recursos humanos, la misión expresa la razón de ser de la empresa, su propósito esencial y las actividades que desarrolla; la visión describe la situación futura deseada hacia la cual dirige sus esfuerzos; y los valores representan las creencias y principios que guían la conducta de los miembros de la organización, en el ámbito de la ARH, estos tres componentes sirven de guía para la definición de perfiles de puesto, el diseño de políticas de reclutamiento y selección, los programas de capacitación y el establecimiento de una cultura organizacional coherente, de esta manera, la misión, visión y valores no solo orientan la estrategia empresarial, sino que también se convierten en el marco de referencia para la gestión del talento humano.



1.1.2 Análisis del ambiente

El análisis del ambiente es un proceso que permite identificar y evaluar los factores internos y externos que influyen en el desempeño de la organización, en el contexto de la planeación de recursos humanos, este análisis resulta vital para anticipar oportunidades y amenazas del entorno, así como para reconocer fortalezas y debilidades internas relacionadas con el capital humano, entre los factores externos se incluyen el mercado laboral, la competencia, la legislación laboral y los cambios tecnológicos; mientras que a nivel interno se consideran aspectos como la cultura organizacional, la motivación de los empleados y la capacidad de liderazgo, la información resultante del análisis del ambiente permite diseñar estrategias de recursos humanos más acertadas, que faciliten la adaptación de la organización a los cambios del entorno y aseguren su competitividad.

1.1.3 La arquitectura del capital humano

La arquitectura del capital humano se refiere a la estructura y organización del talento dentro de la empresa, incluyendo sus competencias, habilidades, experiencias y actitudes, este concepto reconoce que el personal constituye el recurso más valioso de la organización y que su adecuada gestión es clave para alcanzar los objetivos estratégicos, la arquitectura del capital humano implica diseñar un sistema en el que cada persona ocupe un rol acorde a sus capacidades, al mismo tiempo que se promueve el desarrollo y la retención de talento, en este sentido, la planeación de recursos humanos debe asegurar que exista una alineación entre las capacidades individuales y las necesidades de la organización.



1.1.4 Pronóstico de la demanda de empleados

El pronóstico de la demanda de empleados consiste en estimar cuántos y qué tipo de trabajadores necesitará la organización en el futuro para cumplir con sus objetivos estratégicos, este proceso se basa en el análisis de la estrategia empresarial, las metas de crecimiento, la implementación de nuevas tecnologías y los cambios en los procesos productivos, a través de métodos estadísticos, proyecciones históricas y el juicio de expertos, la empresa puede anticipar las necesidades de personal en términos de cantidad y calidad, un pronóstico preciso permite planificar con tiempo las acciones de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo, evitando la escasez de talento o el exceso de personal, y asegurando que la organización cuente con el capital humano adecuado en el momento oportuno.

1.1.5 Pronóstico de la oferta de empleados

El pronóstico de la oferta de empleados se refiere a la estimación de la disponibilidad de talento humano, tanto dentro como fuera de la organización. Internamente, implica analizar la plantilla actual, sus competencias, el potencial de desarrollo de los trabajadores y los planes de sucesión; externamente, considera las condiciones del mercado laboral, la disponibilidad de profesionales en determinadas áreas y las tendencias socioeconómicas, este pronóstico permite identificar si la organización puede satisfacer sus necesidades de personal con los recursos actuales o si deberá recurrir al reclutamiento externo, al comparar la oferta con la demanda, se detectan las brechas de talento y se diseñan estrategias específicas.



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

Las actividades clave de recursos humanos en la formulación de la estrategia incluyen el análisis de las necesidades de talento, la definición de perfiles críticos, la planificación de programas de desarrollo, la gestión del desempeño y la proyección de los costos laborales, estas actividades aseguran que los objetivos estratégicos de la empresa puedan ser alcanzados mediante la participación activa del personal, en este sentido, la ARH no solo actúa como un área de apoyo, sino como un socio estratégico que aporta información relevante sobre la disponibilidad de competencias, las tendencias del mercado laboral y las políticas de motivación y retención, de esta manera, los recursos humanos participan directamente en el diseño de la estrategia empresarial, garantizando que esta sea viable desde la perspectiva del capital humano.

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

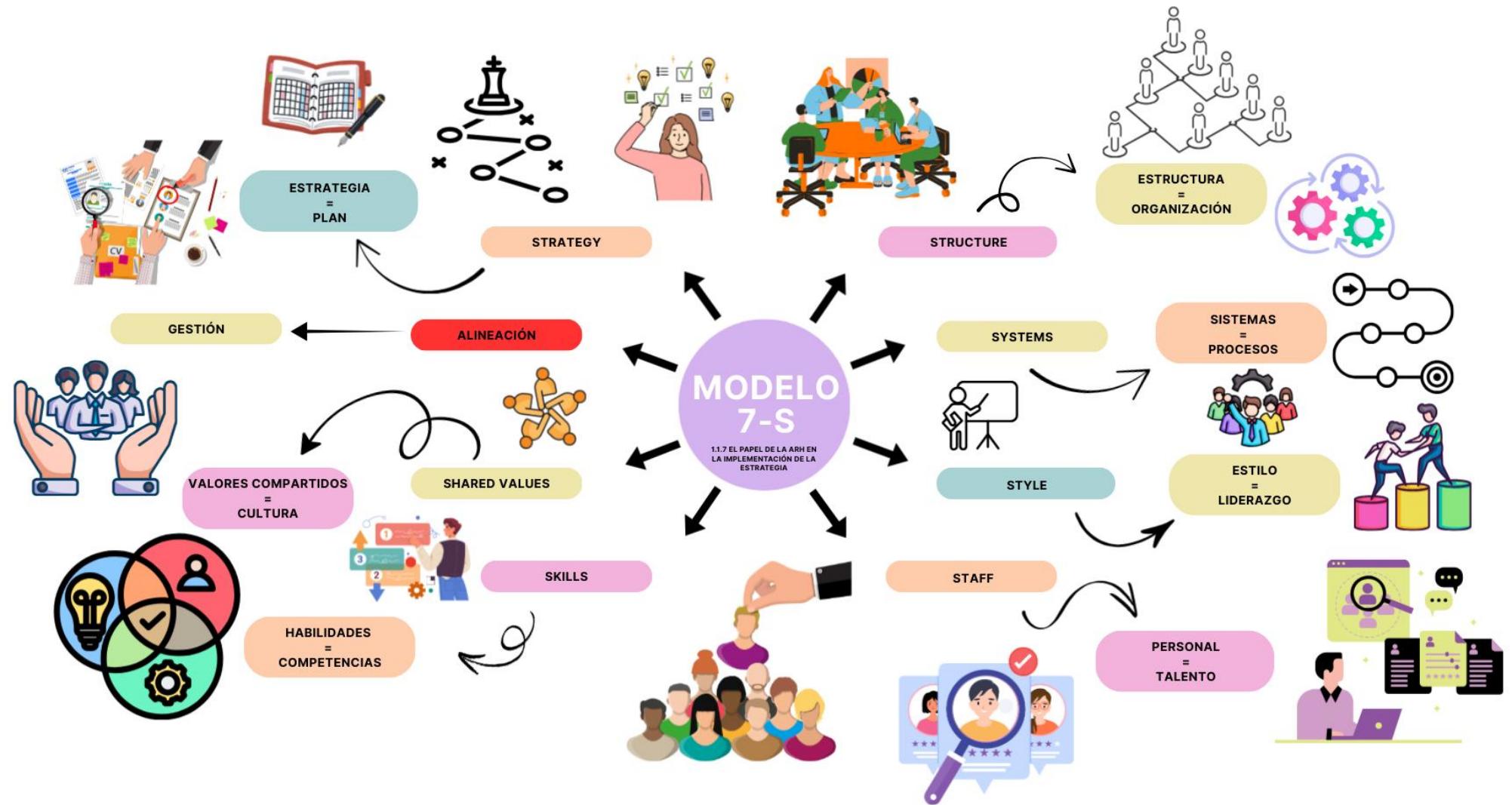
La implementación de la estrategia requiere la integración de diversos elementos organizacionales, y el modelo 7-S de McKinsey resulta útil para este propósito, este modelo identifica siete factores clave: estrategia, estructura, sistemas, estilo de liderazgo, personal (staff), habilidades (skills) y valores compartidos (shared values). La ARH desempeña un papel central en este proceso, ya que influye directamente en la gestión del personal, el desarrollo de competencias, la cultura organizacional y los estilos de liderazgo, a través de políticas de capacitación, programas de motivación y mecanismos de evaluación del desempeño, la ARH asegura la coherencia entre los siete elementos del modelo.



1.1.8 La ARH en la evaluación y valoración

La evaluación y valoración dentro de la ARH consisten en medir la efectividad de las estrategias y acciones implementadas en relación con los resultados obtenidos por la organización, este proceso permite determinar si la gestión del talento está contribuyendo realmente al cumplimiento de los objetivos estratégicos y a la mejora del desempeño empresarial, a través de indicadores como productividad, rotación de personal, satisfacción laboral y retorno de inversión en capacitación, se puede valorar el impacto de las políticas de recursos humanos, la retroalimentación derivada de la evaluación permite realizar ajustes oportunos en la estrategia, fortaleciendo aquellas prácticas que generan resultados positivos y corrigiendo las áreas de oportunidad, de esta manera, la ARH se convierte en un proceso dinámico y continuo de mejora que garantiza la sostenibilidad y competitividad de la organización.





Conclusión

La planeación de los recursos humanos constituye un proceso estratégico que permite a las organizaciones anticipar y gestionar de manera eficiente sus necesidades de personal, asegurando la coherencia entre los objetivos corporativos y las capacidades del talento humano, cada uno de los temas abordados en esta unidad refleja la importancia de integrar la misión, visión y valores, el análisis del ambiente, la arquitectura del capital humano y los pronósticos de oferta y demanda de empleados en un modelo integral de gestión, asimismo, la formulación, implementación y evaluación de estrategias a través de herramientas como el modelo 7-S de McKinsey evidencian que la ARH trasciende las funciones operativas para convertirse en un socio estratégico indispensable.



Referencias

Amedirh, R., & Amedirh, R. (2018, 31 octubre). *Planeación estratégica de los Recursos Humanos | Blog Recursos Humanos | AMEDIRH*. Blog Sector Enerético En RH | AMEDIRH. <https://goo.su/Dc9rx>

Siddiqui, F. (2023, 10 enero). *Understanding HR architecture & Human capital allocation*. <https://goo.su/jOnErfY>

Melt Group & By Melt Group. (2024, 10 diciembre). Importancia de la misión, visión y valores de RRHH - Melt Group. *Melt Group*. <https://goo.su/3W67fg>

Modelo 7-S de McKinsey - Qué es y cómo utilizarlo. (s. f.).
<https://goo.su/Oxy9xWn>

