



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
División Académica de Ciencias Económico
Administrativas



Unidad 1. Planeación de los Recursos Humanos

Kenia Sofia de la Cruz Gerónimo

Licenciatura en Contaduría Pública

Estructura e Integración del Capital Humano

César Andrés González Hernández

06/09/2025

Tabla de contenido

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	4
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
Mapa mental	8
Conclusión	9
Referencias	10

Introducción

El propósito de este informe de lectura es comprender como la planificación de los recursos humanos representa una pieza clave dentro de la gestión estratégica de cualquier organización. En un contexto empresarial marcado por la competencia, la innovación constante y la incertidumbre, es indispensable que las decisiones relacionadas con el personal estén alineadas con los objetivos generales de la empresa. Esta unidad se enfoca en analizar cómo la Administración de Recursos Humanos (ARH) se vincula con la planeación estratégica, partiendo de los fundamentos organizacionales como la misión, visión y valores institucionales.

Al considerar factores internos y externos, las organizaciones pueden anticipar desafíos y oportunidades, y diseñar estrategias efectivas para gestionar el talento y alcanzar sus metas. En este contexto, la Administración de Recursos Humanos desempeña un papel clave en la formulación, ejecución y evaluación de la estrategia organizacional.

1.1 Vínculos entre la planeación estratégica y la ARH

La Administración de Recursos Humanos (ARH) desempeña un papel clave en la ejecución del plan estratégico de una organización, ya que se encarga de proveer el talento humano necesario para alcanzar los objetivos planteados a largo plazo. La planeación estratégica, por su parte, consiste en definir metas organizacionales futuras y establecer los medios para lograrlas, permitiendo así a la empresa adaptarse a los cambios del entorno y tomar decisiones informadas para su crecimiento y consolidación.

La relación entre la planeación estratégica y la ARH radica en la identificación de las competencias clave, así como en el diseño de mecanismos para atraer, seleccionar y retener al personal idóneo. También implica la proyección de programas de formación y desarrollo que fortalezcan las capacidades del capital humano. La ARH debe, por tanto, estar alineada con los lineamientos estratégicos de la organización, comprendiendo su misión, visión y valores, y anticipándose a las necesidades futuras en cuanto a talento, habilidades y estructura organizacional.

1.1.1 Misión, Visión y Valores

Estos tres elementos constituyen los cimientos sobre los cuales se construye la identidad y la estrategia organizacional.

- La misión define el propósito de la organización y orienta sus acciones. Suele expresarse mediante una declaración breve que comunica su razón de ser.
- La visión representa una proyección deseada del futuro de la organización. Es un objetivo ambicioso pero alcanzable que guía el rumbo a largo plazo.
- Los valores son principios éticos y culturales que determinan la conducta de los colaboradores y el comportamiento institucional.

Establecer claramente estos elementos permite a la organización definir quién es, qué quiere ser y cuáles son los pilares que fundamentan su actuar estratégico y operativo.

1.1.2 Análisis del ambiente

El análisis del ambiente organizacional permite identificar los factores internos y externos que influyen en la toma de decisiones, en la gestión del talento humano y en el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Factores del entorno que influyen en la estructura e integración del capital humano

Factores Internos

- Estilo de liderazgo: Influye en la forma de dirigir y motivar al personal.
- Comunicación interna: Afecta la integración del equipo y la circulación de la información.
- Estrategia organizacional: La estructura debe reflejar y respaldar los objetivos estratégicos.
- Tecnología y sistemas de información: Impactan en la eficiencia operativa y la colaboración.

Factores Externos

- Condiciones del mercado laboral: Determinan la disponibilidad y el tipo de talento.
- Avances tecnológicos: Obligan a la actualización continua de competencias.
- Leyes laborales: Regulan la contratación, derechos y deberes del personal.
- Tendencias socioculturales: Afectan la diversidad, inclusión y comportamiento organizacional.

Un ambiente organizacional positivo, flexible y bien estructurado facilita el desarrollo del talento, promueve el compromiso organizacional y mejora el rendimiento general de la organización.

1.1.3 La arquitectura del Capital Humano

Este concepto hace referencia al conjunto de políticas, procesos y sistemas que gestiona el talento humano dentro de la organización, con el objetivo de alinearlos a la misión y objetivos estratégicos. Se busca crear un sistema equilibrado donde tanto la empresa como sus empleados se beneficien, promoviendo el rendimiento individual y colectivo.

El área de recursos humanos cumple una función de apoyo, brindando servicios a todos los niveles organizacionales, incluidos directivos y operativos. Incluso en momentos de recorte presupuestario, las organizaciones suelen buscar formas de mantener los servicios esenciales de RRHH para no afectar el soporte estratégico del talento humano.

1.1.4 Pronóstico de la demanda de empleados

El pronóstico de demanda consiste en estimar cuántos empleados serán necesarios en el futuro, así como los perfiles requeridos para cubrir los diferentes puestos. Esta

herramienta permite anticipar las necesidades del personal en función del crecimiento organizacional y planificar adecuadamente la contratación, asignación de espacios y recursos necesarios para garantizar condiciones laborales adecuadas.

1.1.5 Pronóstico de la oferta de empleados

Este pronóstico estima la disponibilidad futura de personal dentro y fuera de la organización. Es un proceso fundamental para organizar con antelación las actividades de reclutamiento, selección y formación. Permite optimizar el tiempo y los recursos destinados a la búsqueda y contratación de candidatos, asegurando que la empresa cuente con el talento necesario cuando lo requiera

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

Las actividades estratégicas de la ARH permiten planificar cómo se gestionará el talento requerido para alcanzar los objetivos institucionales. Estas actividades incluyen:

- Alinear las metas del área de RRHH con los objetivos globales del negocio.
- Optimizar el uso de los recursos humanos disponibles.
- Adaptar la planificación del personal a los cambios del entorno.
- Fomentar una cultura organizacional sólida.
- Coordinar esfuerzos con otros departamentos para lograr una gestión integral del talento.

Este enfoque busca maximizar el potencial de los empleados, alineando sus capacidades y conocimientos con las prioridades estratégicas de la empresa

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

El modelo 7-S de McKinsey es una herramienta de análisis organizacional que identifica siete elementos fundamentales que deben estar alineados para una implementación efectiva de la estrategia:

- Estrategia: Plan a largo plazo enfocado en alcanzar los objetivos institucionales.
- Estructura: Forma en la que se organiza la empresa jerárquica y funcionalmente.
- Sistemas: Procesos operativos que soportan el funcionamiento de la organización.

- Estilo: Tipo de liderazgo y cultura empresarial predominante.
- Valores compartidos: Principios fundamentales que guían las acciones de la organización.
- Personal: Capital humano y su grado de preparación.
- Habilidades: Capacidades técnicas y estratégicas necesarias para mantener la competitividad.

Este modelo permite evaluar la coherencia interna de la organización y hacer los ajustes necesarios para asegurar el éxito de su estrategia.

1.1.8 La ARH en la evaluación y Valoración

La evaluación y valoración en ARH tiene como objetivo medir el desempeño del personal y del propio departamento de recursos humanos. Este proceso permite identificar fortalezas y áreas de oportunidad, optimizar procesos de selección y formación, y mejorar los programas de desarrollo profesional.

Se analizan factores como la rotación de personal, la satisfacción laboral, la eficacia de los programas de capacitación y el impacto general del área en los resultados estratégicos de la organización. De esta manera, se asegura que la gestión del talento humano esté alineada con los objetivos institucionales y aporte valor al desempeño organizacional.

Mapa mental



Conclusión

Para concluir, la unidad 1 menciona la importancia de la administración de recursos humanos para lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos por una organización. Se mencionan elementos como la arquitectura del capital humano, los pronósticos de demanda y oferta de empleados, y la formulación de estrategias de recursos humanos, permiten una gestión más efectiva, basada en datos y alineada con la visión organizacional. Herramientas como el modelo 7-S de McKinsey reafirman que el éxito estratégico depende de la coherencia entre múltiples factores organizacionales, incluyendo la estructura, las competencias, los sistemas y los valores compartidos.

Dicha unidad permite conocer como la ARH debe ser atendida y analizada de forma detallada para evaluar los procedimientos continuamente y garantizar el óptimo funcionamiento del capital humano lo que permite mejorar los procesos de la organización y mejora el desempeño de sus actividades.

Referencias

- Ibm. (2024, 29 febrero). Gestión del talento. *IBM*. <https://www.ibm.com/mx-es/think/topics/talent-management>
- Ortega, C. (2024, 14 noviembre). *Modelo de los 7S de McKinsey: Qué es y cómo implementarlo*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/modelo-de-los-7s-de-mckinsey/>
- Ortega, Y. M. A., Del Pilar Llanos Encalada, M., & Holguín, P. A. T. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios*. Recuperado de bibliografía Teams.
- Santos, A. C. (2010). *Gestion del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Recuperado de bibliografía Teams.