



UNIDA 1: Planeación de los Recursos Humanos.

Elaborado por: Sergio Salvador Salvador

División Académica Ciencias Económica Administrativas Universidad Juárez Autónoma de
Tabasco

Estructura e Integración del Capital Humano

Prof.: Cesar Andrés González Hernández

Fecha de elaboración 07/09/2025

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	5
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(Modelo7-S)	6
1.1.8 La ARH en la evaluación y valoración	6
MAPA MENTAL UNIDAD 1	7
Conclusión	8
Referencias	9

INTRODUCCIÓN

La planeación de los recursos humanos (ARH) es un componente esencial en la gestión estratégica de las organizaciones modernas en un entorno empresarial cada vez más dinámico, competitivo y orientado a resultados, la alineación entre los objetivos estratégicos y la gestión del talento humano se convierte en un factor determinante para el éxito este informe de lectura explora los vínculos entre la planeación estratégica y la administración de recursos humanos, desglosando sus principales subtemas: desde la definición de misión, visión y valores, hasta el análisis del ambiente, la arquitectura del capital humano, los pronósticos de demanda y oferta de empleados, las actividades clave en la formulación estratégica, el modelo 7-S para la implementación, y finalmente, la evaluación y valoración del desempeño de la ARH.

1.1 Vínculos entre la planeación estratégica y la ARH

La planeación estratégica establece el rumbo de la organización, mientras que la ARH garantiza que el capital humano esté preparado para recorrerlo.

Esta relación implica una sincronización constante entre los objetivos corporativos y las políticas de talento.

Por ejemplo, si una empresa busca expandirse internacionalmente, la ARH debe prever necesidades de personal multilingüe, con competencias interculturales y experiencia en mercados globales.

1.1.1 Misión, Visión y Valores

La misión define el propósito esencial de la organización, la visión proyecta su aspiración futura, y los valores establecen principios éticos y culturales.

La ARH traduce estos elementos en prácticas concretas: reclutamiento alineado con la misión, programas de desarrollo que refuercen la visión, y códigos de conducta que reflejen los valores.

Además, estos pilares sirven como guía para la toma de decisiones en situaciones complejas o de cambio organizacional.

1.1.2 Análisis del ambiente

El análisis del entorno permite identificar factores externos (económicos, tecnológicos, legales, sociales) e internos (estructura, cultura, procesos) que afectan la estrategia. Herramientas como el análisis FODA, PESTEL y las cinco fuerzas de Porter ayudan a anticipar riesgos y oportunidades.

La ARH utiliza esta información para ajustar sus políticas de contratación, formación, compensación y retención, asegurando que el talento esté preparado para enfrentar los desafíos del entorno.

1.1.3 La arquitectura del capital humano

La arquitectura del capital humano se refiere al diseño estratégico de roles, competencias, niveles jerárquicos y trayectorias de desarrollo. Incluye la segmentación del talento (clave, crítico, operativo), la definición de perfiles y la creación de rutas de crecimiento.

Una arquitectura bien definida permite optimizar el uso del talento, reducir la rotación y fomentar la movilidad interna, alineando las capacidades individuales con las metas organizacionales.

1.1.4 Pronóstico de la demanda de empleados

Este pronóstico estima cuántos empleados se necesitarán en el futuro, en qué áreas y con qué habilidades.

Se basa en factores como crecimiento proyectado, automatización, jubilaciones, nuevos productos o servicios.

La ARH debe utilizar modelos cuantitativos (tendencias históricas, ratios de productividad) y cualitativos (planes estratégicos, entrevistas con líderes) para anticipar necesidades y evitar cuellos de botella operativos.

1.1.5 Pronóstico de la oferta de empleados

Complementa al anterior, evaluando la disponibilidad interna (empleados actuales, promociones, rotación) y externa (mercado laboral, instituciones educativas, migración).

La ARH debe identificar brechas entre oferta y demanda, y diseñar estrategias para cubrirlas: programas de formación, alianzas con universidades, reclutamiento especializado, retención de talento clave y planes de sucesión.

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

La ARH aporta información crítica en la formulación estratégica: análisis de capacidades organizacionales, diagnóstico de cultura, evaluación de liderazgo, identificación de riesgos humanos. También propone estructuras organizativas, define políticas de compensación y diseña planes de desarrollo. Su participación garantiza que la estrategia sea realista desde el punto de vista humano y que se cuente con los recursos necesarios para ejecutarla.

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

El modelo 7-S de McKinsey identifica siete elementos interrelacionados: estrategia, estructura, sistemas, estilo, personal, habilidades y valores compartidos. La ARH influye directamente en cinco de ellos:

- *Estilo*: fomenta un liderazgo coherente con la estrategia.
- *Personal*: asegura la disponibilidad de talento adecuado.
- *Habilidades*: desarrolla competencias clave.
- *Valores compartidos*: promueve una cultura alineada.
- *Sistemas*: diseña procesos de gestión del talento.

La implementación exitosa requiere coherencia entre estos elementos, y la ARH actúa como integrador y facilitador.

1.1.8 La ARH en la evaluación y valoración

La evaluación de la ARH implica medir su impacto en los resultados organizacionales. Indicadores como desempeño individual, productividad, clima laboral, rotación, ausentismo, retorno sobre inversión en formación y satisfacción del cliente interno.

MAPA MENTAL UNIDAD 1 ELABORADO POR: SERGIO SALVADOR SALVADOR



Conclusión

La planeación de los recursos humanos es mucho más que una función operativa: es un componente estratégico que conecta la visión organizacional con la realidad del talento disponible.

A través de sus múltiples dimensiones —filosóficas, analíticas, estructurales y evaluativas— la ARH permite anticipar necesidades, diseñar soluciones y asegurar que las personas estén preparadas para ejecutar la estrategia.

En un entorno de cambio constante, su capacidad para adaptarse, innovar y generar valor será clave para la sostenibilidad y el éxito de cualquier organización.

Referencias

Jiménez Alvarado, E. (2023). *Planeación e integración de los recursos humanos*. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM.

http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/20172/administracion/4/LA_1422_20047_C_Planeacion_e_integracios_RRHH.pdf

Secretaría de Economía. (2023). *Manual de competitividad y talento para empresas mexicanas*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/se>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023). *Guía técnica para la planeación estratégica de recursos humanos en organizaciones mexicanas*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps>

}