



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División Académica de Ciencias Económico Administrativas



Unidad 1: Planeación de los Recursos Humanos

Jade García De los santos

Lic. Contaduría Pública

C0102028: Estructura e Integración del Capital Humano

Prof. Cesar Andrés González Hernández

Domingo 07 de septiembre de 2025

Contenido

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.	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 (El modelo 7-S).	6
1.1.8 La ARH en la evaluación y valoración.	7
Conclusión.....	9
Referencias	10

Para comenzar, la materia Estructura e Integración del Capital Humano tiene como objetivo comprender cómo la planeación y gestión del talento se relacionan con la estrategia organizacional. A lo largo del curso se analiza cómo elementos como la misión, visión, valores y el entorno influyen en la toma de decisiones relacionadas con los recursos humanos.

También se estudia cómo anticipar la demanda y oferta de personal, así como la importancia de integrar al capital humano de forma efectiva para alcanzar los objetivos de la empresa. Esta materia resalta el valor estratégico de las personas dentro de las organizaciones y su impacto en el desarrollo y competitividad empresarial.

Unidad 1: Planeación de los Recursos Humanos

1.1 Vínculos entre la planeación estratégica y la ARH

La planeación estratégica de recursos humanos puede ser definida en términos amplios como el proceso de análisis de las necesidades de recursos humanos conforme cambian los entornos internos y externos de la organización, y la aplicación de la consiguiente estrategia proactiva para asegurar la disponibilidad de recursos humanos demandada por la organización.

Para Caldera (2005), la planeación de recursos humanos es el proceso de anticipar y prevenir el movimiento de personas hacia el interior de la organización, dentro de ésta y hacia fuera. Su propósito es utilizar estos recursos con tanta eficacia como sea posible, donde y cuando se necesiten, a fin de alcanzar las metas de la organización.

1.1.1 Misión, Visión y Valores.

Misión

La misión puede definirse como el propósito de creación de la unidad en cuestión. En el caso específico que nos ocupa, lo esencial es dar respuesta a la interrogante: ¿para qué ha sido creada el área de RRHH?

Visión

Por su parte, a diferencia de la misión, la visión se centra en un aspecto a futuro: ¿qué pretende lograr o alcanzar la unidad de RRHH?, ¿cuáles son las metas a corto, medio y largo plazo de esta área?

Valores

Los valores, por su parte, son los pilares sobre los cuales se han sentado las bases de la organización. Toda dirección, oficina o dependencia debe perseguir ideales en conjunto que garanticen el cumplimiento de las metas y sobre las cuales se basen las decisiones tomadas.

1.1.2 Análisis del ambiente.

Para competir de manera efectiva, una organización debe contar con una o más ventajas competitivas: “los factores que permiten que una organización distinga su producto o



servicio de los de la competencia, con el objetivo de aumentar su participación en el mercado”.

En la actualidad, la mayoría de las empresas (como Ford y Toyota) tienen acceso a las mismas tecnologías, por lo que este recurso pocas veces es suficiente para que un negocio destaque. Por lo general, los empleados y el sistema administrativo son los que marcan la diferencia. Al igual que en el hotel Portman de Shanghái, ahora las compañías confían en sus políticas y prácticas de administración de recursos humanos para contar con empleados altamente comprometidos y orientados hacia el servicio que necesitan.

1.1.3 La arquitectura del Capital Humano.

Consiste en una serie de mediciones acerca del desempeño de los RH. Aun cuando los empleados dan cuenta de tanto como el 80 por ciento del valor de una corporación, la tarea de medir y entender cómo contribuyen al renglón de las utilidades a menudo es difícil.

Jac Fitzenz fundador y presidente de Saratoga Institute, una empresa de consultoría en administración de capital humano con sede en Santa Clara, California, afirma: “Le puedo asignar un valor a todas las cosas que hay en mi oficina: mi reloj, mi escritorio. Pero no puedo dar un valor a las personas”. La arquitectura de los RH es necesaria para impulsar el cambio estratégico.

1.1.4 Pronóstico de la demanda de empleados.

El pronóstico de la demanda de empleados, o pronóstico de recursos humanos, es el proceso de predecir las necesidades futuras de talento de una empresa para alinear la fuerza laboral con los objetivos comerciales. Implica analizar datos históricos y factores internos (como objetivos de crecimiento) y externos (como tendencias de mercado y cambios tecnológicos) para determinar cuántos empleados con las habilidades específicas serán necesarios en el futuro, lo que a su vez permite planificar de manera eficiente el reclutamiento, la formación y el desarrollo del personal.

1.1.5 Pronóstico de la oferta de empleados.

El pronóstico de la oferta de empleados es el proceso de estimar la cantidad y el tipo de personal disponible para una organización en el futuro, considerando tanto la oferta interna (empleados actuales) como la externa (el mercado laboral). Este proceso es fundamental



para la planificación de la fuerza laboral, ya que permite a las empresas anticipar futuras necesidades, asegurar el talento adecuado y tomar decisiones estratégicas para alinear los recursos humanos con los objetivos del negocio.

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

Para integrar los recursos humanos a la planeación estratégica se puede:

i. Suministrar un FODA

de recursos humanos: los cambios constantes del entorno modifican el estado de la organización y es necesario que se conozca el ambiente social, demográfico y sindical, ya que influyen directamente en el ambiente interno como la organización del trabajo y de los empleados.

ii. Asegurar que los asuntos de recursos humanos se estudien en cada una de las cuatro etapas del proceso de decisión: objetivos, táctica, evaluación y elección.

iii. Alinear las prácticas de la gerencia de los recursos humanos en función de la táctica, y hacerlas coherentes.

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

La ARH juega un papel clave en la implementación de la estrategia mediante el Modelo 7-S de McKinsey, asegurando que el talento humano y la cultura estén alineados con los objetivos de la empresa.

Strategy (Estrategia): recluta y capacita personal acorde a los objetivos estratégicos.

Structure (Estructura): diseña puestos y jerarquías flexibles.

Systems (Sistemas): establece procesos eficientes de contratación, evaluación y desarrollo.

Staff (Personal): recluta, motiva y retiene al personal adecuado.

Skills (Habilidades): detecta necesidades y desarrolla competencias clave.

Style (Estilo de liderazgo): forma líderes alineados a la estrategia y cultura.

Shared Values (Valores compartidos): promueve valores que unifican y guían a la organización.



1.1.8 La ARH en la evaluación y valoración.

La evaluación y valoración de los recursos humanos, son un proceso destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora. Cuando se realiza adecuadamente la evaluación de personal no solo hacen saber a los colaboradores cuál es su nivel de cumplimiento, sino que influyen en su nivel futuro de esfuerzo y en el desempeño correcto de sus tareas. Si el refuerzo del colaborador es suficiente, seguramente mejorara su rendimiento. La percepción de las tareas por el colaborador debe aclararse mediante el establecimiento de un plan de mejora.



Elaborado por: Jade García De los santos



En conclusión, la planeación de los Recursos Humanos permite a la empresa contar con el personal adecuado, en el momento correcto y con las habilidades necesarias, asegurando que las estrategias y objetivos organizacionales se cumplan de manera eficiente. Además, ayuda a anticipar necesidades futuras de talento, evitando problemas como la falta de personal o la rotación excesiva. De esta manera, contribuye al crecimiento y competitividad de la organización a largo plazo.



Referencias

Mendoza, D., López, D. y Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: Efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas CUC*, 37(1), 61-78.

DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.15.5.2016.03>

Melt Group & By Melt Group. (2024, 10 diciembre). Importancia de la misión, visión y valores de RRHH - Melt Group. Melt Group. <https://meltgroup.com/mision-vision-y-valores-recursos-humanos/>

Dessler, G., & Juárez, R. A. V. (2011). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*.

