



Unidad 1: Planeación de los recursos humanos

Nancy Yrai Gonzalez Bravata

Universidad Juárez Autónoma De Tabasco

División Académica De Ciencias Económica Administrativas

C0102028 Estructura E Integración Del Capital Humano

César Andrés González Hernández

7 de septiembre de 2025

índice

Contenido

Introducción	3
1.1 Vínculos entre la planeación estratégica y la ARH	4
1.1.1 Misión, Visión y Valores	5
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.....	6
Mapa Mental: 1.1.5 Pronóstico de la oferta de empleados.....	7
1.1.6 Actividades clave de recursos humanos en la formulación de la estrategia .	8
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
Conclusión.....	10
Referencias.....	11

Introducción

La planeación de los recursos humanos, como una de las funciones esenciales dentro de la Administración de Recursos Humanos (ARH), tiene como objetivo principal asegurar que una organización cuente con el personal adecuado, con las competencias necesarias, en los momentos y puestos correctos.

En este proceso estratégico se permite anticipar las necesidades futuras de talento, analizar la disponibilidad interna y externa del personal, y diseñar acciones que optimicen su incorporación, desarrollo y permanencia en la organización.

En este trabajo podremos observar detalladamente puntos esenciales que nos ayuden a comprender con mayor claridad la ARH en las organizaciones.

1.1 Vínculos entre la planeación estratégica y la ARH

Es una planeación de tipo general, está orientada al logro de objetivos institucionales dentro de la empresa y tiene como objetivo general la guía de acción misma; es el proceso que consiste en decidir sobre una organización, sobre los recursos que serán utilizados y las políticas que se orientan para la consecución de dichos objetivos.

La administración de Recursos Humanos se define como las actividades esenciales de las personas para lograr los objetivos de la organización, consiste en contratar sus servicios, desarrollar sus habilidades y motivarlas para alcanzar altos niveles de desempeño, además de asegurarse de que siguen manteniendo su compromiso con la organización (De Cenzo, 2001).

Vínculos

- La planeación general busca alcanzar los objetivos institucionales de la organización.
- La ARH contribuye directamente a esos objetivos mediante la gestión eficiente del talento humano.
- La planeación general decide qué recursos se utilizarán y cómo se distribuirán.
- La ARH se encarga de planificar y administrar el recurso humano como parte fundamental de esa distribución.

1.1.1 Misión, Visión y Valores

Misión

Es una declaración general que explica la razón de ser de la empresa en un contexto más amplio. No se centra únicamente en el producto o servicio, sino en la necesidad que satisface en la sociedad.

Visión

La visión organizacional, o visión del negocio, se refiere a lo que la organización desea ser en el futuro. La visión es muy inspiradora y explica por qué las personas dedican a diario la mayor parte de su tiempo al éxito de su organización.

Valores

Los valores organizacionales son principios y creencias fundamentales que guían el comportamiento, las decisiones y la cultura de una empresa; reflejan el compromiso con su misión actual y marcan el camino hacia la visión futura.

1.1.2 Análisis del ambiente

El análisis del ambiente en la planeación de los recursos humanos es el proceso de identificar y evaluar los factores internos y externos que pueden influir en la gestión del personal. Entre los factores externos se encuentran el mercado laboral, las leyes laborales, la tecnología y la situación económica. Los factores

internos incluyen la estructura organizacional, el clima laboral, la cultura de la empresa y las políticas internas.

1.1.3 La arquitectura del Capital Humano

La arquitectura del capital humano se refiere al conjunto de elementos, sistemas y prácticas organizacionales diseñados para atraer, desarrollar, utilizar y retener el talento humano de forma estratégica. Esta arquitectura está alineada con los objetivos organizacionales y busca aprovechar al máximo el conocimiento, las competencias y el potencial de las personas para generar valor y ventaja competitiva.

1.1.4 Pronóstico de la demanda de empleados

El pronóstico de la oferta de empleados es el proceso mediante el cual una organización analiza el ambiente organizacional y el mercado de trabajo para estimar la disponibilidad futura de recursos humanos, tanto internos como externos, que puedan cubrir sus necesidades laborales.

1.1.5 Pronóstico de la oferta de empleados

Una vez que la organización ha pronosticado los requerimientos futuros de personal, paso seguido debe determinar disponer de la cantidad y tipo suficiente

Mapa Mental: 1.1.5 Pronóstico de la oferta de empleados



de personas para cubrir las vacantes esperadas. Es posible aplicar el análisis de la oferta con dos fuentes de reclutamiento: interna y externa.

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

Las actividades clave de recursos humanos en la formulación de estrategias son aquellas acciones fundamentales que el área de RH realiza para alinear el comportamiento, desempeño y desarrollo del capital humano con los objetivos estratégicos de la organización.

Estas actividades permiten que la empresa maximice el potencial humano como un recurso dinámico que impulsa la competitividad, la innovación y la eficiencia.

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

Las 7s de Mckinsey es un modelo que reúne 7 factores básicos para el funcionamiento adecuado de una organización.

Primera S: Strategy (estrategia): Consiste en la planeación desarrollada por una empresa.

Segunda S: Structure (estructura): Consiste en la estructura definida por la empresa para su organización.

Tercera S: Systems (sistemas): La estructura expone los procesos del negocio.

Cuarta S: Shared values (valores compartidos): Son el factor central de modelo de 7 esferas de Mckinsey.

Quinta S: Skills (habilidades): El personal cuenta con talentos y habilidades, al igual que la organización por el conjunto de habilidades de sus trabajadores.

Sexta S: Style (estilo): Consiste en la forma de administración de la empresa.

Séptima S: Staff (personal): Todo lo asociado al personal. Sus motivaciones, capacidad de desarrollo, desempeño general.

1.1.8 La ARH en la evaluación y Valoración

Una evaluación de desempeño es determinar los criterios que evaluaremos. Para ello, la referencia es la descripción del puesto, que nos da el panorama de las responsabilidades y la transcendencia de cada una con relación al puesto.

Conclusión

La planeación estratégica y la Administración de Recursos Humanos están estrechamente relacionadas, ya que ambas buscan alcanzar los objetivos generales de la organización. La planeación estratégica define el rumbo que debe seguir la empresa, establece metas claras y determina qué recursos serán necesarios para lograrlo. Por su parte, la ARH se encarga de gestionar uno de los recursos más importantes el talento humano.

Esta relación se refleja en cómo la ARH participa desde la etapa de formulación hasta la implementación de la estrategia, asegurándose de que la organización cuente con el personal adecuado, con las habilidades necesarias y en el momento oportuno.

Referencias

Caldera Mejía, R. (2012). *Planeación estratégica de Recursos Humanos: conceptos y teoría*: (ed.). S.I, Argentina: B - EUMED. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/ujat/51569?page=5>.

Flores Villalpando, R. (2014). *Administración de recursos humanos*: (ed.). México, D.F, México: Editorial Digital UNID. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/ujat/41180?page=3,77>.

Marín, H., & Página, R. (n.d.). <https://hector.marinruiz.com.mx/wp-content/uploads/PEPRH16071610-1.pdf>

7S de Mckinsey: Qué es y cómo se emplea: ¿Cuáles son, en qué consisten y cómo se hacen? (2019, June 14). Ingenio Empresa. <https://www.ingenioempresa.com/7s-de-mckinsey/>