



## Unidad 1: Planeación de los recursos humanos



Lucita Maybeth Arias Jiménez

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División Académica de Ciencias Económico Administrativas

Lic. en Contaduría Pública

C0102028: Estructura e integración del capital humano

Prof. César Andrés González Hernández

04 de septiembre de 2025

## Contenido

Introducción.....	3
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
Mapa mental .....	8
Conclusión.....	9
Referencias .....	10

## Introducción

La planeación estratégica y la administración de recursos humanos son elementos fundamentales para el éxito de cualquier organización. La planeación estratégica permite definir objetivos, establecer prioridades y orientar los recursos hacia el cumplimiento de metas, mientras que la gestión del talento humano asegura que las personas estén preparadas, motivadas y capacitadas para contribuir al logro de esos objetivos. La integración de ambos conceptos permite que las organizaciones respondan de manera eficiente a los cambios del entorno, mantengan su competitividad y desarrollen capacidades sostenibles a largo plazo.

En la actualidad, las empresas enfrentan desafíos constantes debido a la globalización, los avances tecnológicos y la dinámica del mercado laboral, lo que hace indispensable contar con procesos estratégicos claros y con una gestión del personal que los haga viables. La planeación estratégica y la administración de recursos humanos, al combinarse, se convierten en herramientas esenciales para la toma de decisiones, la optimización de recursos y el fortalecimiento del desempeño organizacional.

## **Planeación de los recursos humanos**

### **1.1 Vínculos entre la planeación estratégica y la ARH**

La planeación estratégica se centra en definir el rumbo de la organización, estableciendo metas y objetivos a mediano y largo plazo. Sin embargo, para que estas directrices se conviertan en resultados concretos, se requiere de la gestión efectiva del recurso humano. La ARH funciona como un socio estratégico, ya que traduce la estrategia en políticas y prácticas relacionadas con la selección, capacitación, desarrollo y motivación de las personas. De este modo, no solo se garantiza la ejecución de la estrategia, sino también la creación de un entorno laboral coherente con los propósitos de la organización.

#### **1.1.1 *Misión, Visión y Valores***

La misión constituye la razón de ser de la organización, es decir, la finalidad esencial por la cual existe. La visión, en cambio, marca la dirección y la proyección a futuro, indicando hacia dónde se desea llegar en un horizonte determinado. Los valores representan los principios éticos y culturales que guían la conducta de los integrantes de la empresa. En el ámbito de la ARH, estos tres elementos orientan decisiones clave: el tipo de talento que se debe atraer, las competencias que se requieren desarrollar y la cultura que se busca consolidar. La coherencia entre misión, visión y valores con las prácticas de recursos humanos asegura que el personal se identifique con la organización y contribuya de manera activa al logro de objetivos.

#### **1.1.2 *Análisis del ambiente***

El análisis del ambiente permite evaluar las condiciones externas e internas que influyen en la organización. En el entorno externo destacan factores como la competencia, los cambios tecnológicos, la situación económica, la normatividad laboral y las tendencias sociales. En el ámbito interno, se consideran los recursos disponibles, la cultura organizacional y las competencias actuales del personal. Para la ARH, este

análisis es vital porque permite identificar oportunidades de crecimiento en el mercado laboral, prever amenazas como la escasez de talento especializado y diseñar estrategias que fortalezcan las capacidades de los trabajadores frente a cambios constantes.

### **1.1.3 *La arquitectura del Capital Humano***

La arquitectura del capital humano se entiende como el diseño estratégico que define cómo se gestiona el talento en la organización. Incluye la planificación de competencias, la creación de programas de capacitación, los sistemas de motivación y recompensas, así como las políticas de retención y desarrollo profesional. Esta arquitectura funciona como la estructura invisible que sostiene la estrategia: si está bien diseñada, permite que la organización sea flexible, innovadora y competitiva; si es deficiente, genera rotación de personal, baja productividad y falta de compromiso. El capital humano, concebido como un activo estratégico, se convierte en la principal ventaja competitiva cuando se administra de forma alineada con los objetivos empresariales.

### **1.1.4 *Pronóstico de la demanda de empleados***

El pronóstico de la demanda consiste en anticipar el número y tipo de empleados que serán necesarios en el futuro. Este proceso considera variables como los planes de expansión, el lanzamiento de nuevos productos, la apertura de sucursales o la automatización de procesos. Además de calcular cifras, se deben identificar las competencias críticas que se requerirán. Por ejemplo, una empresa que planea digitalizar sus operaciones deberá prever la contratación de personal con conocimientos tecnológicos. Este tipo de pronósticos asegura que la organización no enfrente deficiencias de talento que obstaculicen el cumplimiento de la estrategia.

### **1.1.5 *Pronóstico de la oferta de empleados***

El pronóstico de la oferta analiza la disponibilidad de talento dentro de la organización y en el mercado laboral. Internamente, se consideran factores como jubilaciones, rotación, promociones, bajas voluntarias o ascensos. Externamente, se estudia la oferta del mercado laboral, es decir, la disponibilidad de profesionales con el perfil requerido. Comparar la oferta con la demanda permite detectar brechas de personal y planear medidas adecuadas: reclutamiento externo, programas de capacitación, movilidad interna o, en algunos casos, ajustes en la plantilla. Una correcta planeación de la oferta previene desequilibrios que podrían afectar la operación y los costos de la empresa.

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

La ARH no debe limitarse a ejecutar órdenes derivadas de la estrategia, sino participar activamente en su formulación. Entre las actividades clave destacan: diseñar perfiles de puestos acordes a las metas, elaborar planes de capacitación y desarrollo, establecer esquemas de compensación atractivos, y crear políticas de liderazgo y cultura organizacional. La participación del área de recursos humanos desde la etapa inicial garantiza que la estrategia se diseñe con base en las capacidades reales del talento disponible, lo cual evita planes poco realistas o difíciles de implementar.

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

El modelo 7-S plantea que la implementación de la estrategia depende de la coherencia entre siete factores: estrategia, estructura, sistemas, estilo de liderazgo, personal, habilidades y valores compartidos. Recursos humanos tiene un papel central en al menos tres de estos elementos: el personal, que implica contar con las personas adecuadas en cada puesto; las habilidades, relacionadas con el desarrollo de competencias clave; y los valores compartidos, vinculados con la cultura organizacional. De esta manera, la ARH asegura que la implementación de la estrategia no se limite a cambios en procesos, sino que también se traduzca en comportamientos, actitudes y capacidades de los colaboradores.

### **1.1.8 La ARH en la evaluación y valoración**

La etapa de evaluación y valoración verifica si los resultados obtenidos corresponden con los objetivos estratégicos. Recursos humanos participa activamente mediante la medición del desempeño individual y grupal, la valoración de programas de capacitación, la revisión de políticas de retención y la evaluación de la estructura de competencias. Este proceso permite identificar áreas de mejora y generar retroalimentación para ajustar las estrategias. La evaluación continua asegura que el capital humano evolucione de acuerdo con las necesidades del entorno y se mantenga como un factor clave de competitividad.

### Mapa mental



## **Conclusión**

La planeación estratégica y la administración de recursos humanos constituyen un vínculo estratégico dentro de las organizaciones, ya que una define el rumbo y la otra aporta los medios para alcanzarlo. La coordinación entre estos dos aspectos permite que las empresas sean más eficientes, flexibles y capaces de adaptarse a los cambios del entorno.

Asimismo, la gestión adecuada del capital humano contribuye a mejorar el desempeño, promover la innovación y generar ventajas competitivas sostenibles. Cuando la estrategia y el talento humano se encuentran alineados, las organizaciones no solo alcanzan sus objetivos a corto plazo, sino que también fortalecen su capacidad de crecimiento y consolidación en el largo plazo, garantizando estabilidad y éxito en un contexto empresarial cada vez más exigente.

## Referencias

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

<https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Planeación estratégica: Fundamentos y aplicaciones*. McGraw-Hill Interamericana.

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/911563/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>

González, F. (2015). *Planificación estratégica de recursos humanos*. Documento académico.

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24484w/PlanificaEstrategRHS2.pdf>

Guzmán, R. (2024). *La planificación estratégica de recursos humanos*. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9412072.pdf>

Chirinos, J. (2018). *Administración de recursos humanos: La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Academia.edu.

[https://www.academia.edu/66574431/Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_la\\_arquitectura\\_estrat%C3%A9gica\\_de\\_las\\_organizaciones](https://www.academia.edu/66574431/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_la_arquitectura_estrat%C3%A9gica_de_las_organizaciones)