

## **Estructura e Integración del Capital Humano**

### **Unidad 1. Planeación de los Recursos Humanos**

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División Académica de Ciencias Económico Administrativo

Zona de la cultura

Alejo Campos Germán Orlando

**Prof.** González Hernández César Andrés

# Contenido

|                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introducción .....                                                                               | 3  |
| Unidad 1. Planeación de los Recursos Humanos .....                                               | 4  |
| 1.1 Vínculos entre la planeación estratégica y la Administración de Recursos Humanos (ARH) ..... | 4  |
| 1.1.1 Misión, Visión y Valores .....                                                             | 4  |
| 1.1.2 Análisis del ambiente .....                                                                | 5  |
| 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 claves 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  |
| Figura 1.1 Vínculos entre la planeación estratégica y la ARH .....                               | 8  |
| Conclusión .....                                                                                 | 9  |
| Referencias bibliográficas.....                                                                  | 10 |

## **Introducción**

En esta unidad 1 abordaremos como la planeación estratégica y la Administración de Recursos Humanos (ARH) están estrechamente vinculadas, ya que el éxito de una organización depende tanto de la claridad de sus objetivos como de la adecuada gestión de su capital humano. La misión, visión y valores sirven como punto de partida para orientar las acciones, mientras que el análisis del ambiente permite identificar oportunidades y amenazas externas. A partir de ello, la arquitectura del capital humano se convierte en un recurso clave para garantizar la competitividad. Asimismo, los pronósticos de la demanda y oferta de empleados ayudan a equilibrar las necesidades organizacionales con las capacidades disponibles. En este contexto, las actividades de recursos humanos en la formulación e implementación de la estrategia, pues aseguran coherencia entre los procesos, las personas y la cultura. Finalmente, la ARH en la evaluación y valoración permite medir resultados, corregir desviaciones y reforzar el alineamiento entre la estrategia y la gestión del talento.

## **Unidad 1. Planeación de los Recursos Humanos**

### **1.1 Vínculos entre la planeación estratégica y la Administración de Recursos Humanos (ARH)**

La planeación estratégica es un proceso clave para que una empresa defina su rumbo, establezca su misión, objetivos, metas, productos y estrategias de mercado con el fin de posicionarse y destacarse en su sector. Sin embargo, su éxito no depende solo de la alta dirección, sino también del papel fundamental que desempeña el departamento de Recursos Humanos (R.H.), el cual ha pasado de ser una función operativa para convertirse en un aliado estratégico de primer nivel.

El área de R.H. puede apoyar de forma decisiva en tres frentes principales: análisis externo, capacidades internas y ejecución del plan. En cuanto al entorno externo, R.H. aporta información valiosa sobre cómo se maneja el talento humano en la competencia, qué estrategias de compensación o beneficios ofrecen otras empresas, y cuáles son las nuevas normativas laborales que pueden afectar o favorecer a la organización.

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

La misión de una organización es la causa por la cual esta existe, en pocas palabras es la función que esta cumple dentro de la sociedad, su objetivo es consolidar los cimientos del plan de negocios y la construcción de estrategias de mercado que tengan una válida coherencia.

La visión se enfoca en marcar los pasos a seguir para cumplir las metas que se han propuesto, estas metas se pueden decir que son a largo, mediano y corto plazo.

Los valores son los principios en los cuales una organización se fundamenta al tomar las decisiones, un claro ejemplo de estos pueden ser: la responsabilidad, honestidad, tolerancia.

### **1.1.2 Análisis del ambiente**

El análisis del entorno o análisis del ambiente es una manera de detectar los factores internos y/o externos que pueden repercutir de manera positiva o negativa dentro de una empresa y así poder anticiparse y tomar decisiones ante posibles casos, un método que he aprendido a lo largo de mi carrera para llevar a cabo este análisis es el FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).

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

La arquitectura del capital humano cumple con una función de coordinación, esta se encarga de asignar el debido trabajo a cada persona dentro de una organización, de esta manera se gestiona de diferente forma a cada individuo y no se le sobrecarga de trabajo para el cual no es apto y de igual manera no se le asignan tareas que estén muy por debajo de su capacidad. Siempre se debe tomar en cuenta que el Capital Humano es el principal y el recurso más importante con el que cuenta una organización.

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

El Pronóstico de Requerimientos de Capital Humano suele ser una parte descuidada dentro de la organización, esto podría no representar un riesgo en organizaciones pequeñas donde la rotación del personal es mínima, sin embargo, en una organización o empresa de gran magnitud sí representa un peligro, ejemplo, supongamos que la refinería Dos Bocas, donde hay un elevado índice de rotación del personal o industrias explotadoras de petróleo, este tipo de empresas debe llevar a cabo este pronóstico, de lo contrario podría perder el recurso más importante que es el capital humano.

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

El pronóstico de la oferta empleados a lo que nos ayuda es a poder anticiparnos a las necesidades futuras de talento o trabajo humano, un ejemplo podría ser las empresas

cacaoteras, en tiempos de zafra, estas requieren de mano de obra, y para ello fijan perfiles y por temporadas reclutan personal.

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

Sabemos que quienes gestionan los recursos o como actualmente se les conoce “capital humano”, deben ser individuos altamente capacitados en esta área, ya que son ellos quienes se encargan del recurso más importante de una organización y para ello deben emplear diversas estrategias y así mantener los objetivos de esta, algunas de sus estrategias son las siguientes:

- Realizar los procesos de adaptación al área asignada, o como coloquialmente se le conoce “cursos de inducción”.
- Capacitaciones antes y durante el desempeño de sus labores.
- Desarrollos de planes profesionales.
- Implementar estrategias de diversas e inclusión.

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

La ARH suele utilizar el modelo de las 7-S de McKinsey para la facilitación de los procesos de producción, así como para los de contratación de nuevos integrantes del personal de la organización. Como se ha visto en los subtemas anteriores, este modelo ayuda a la gestión del capital humano para lograr los objetivos de la organización, las ventajas de este modelo son:

- Ayuda a asimilar el cambio organizacional, tanto a los empleados a nivel técnico como a nivel administrativo y altos mandos.
- Facilita la comprensión de las funciones del personal en el proceso del cambio.
- Aumenta la motivación del personal.

- Mejora la confianza que existe entre los niveles de gestión dentro de la organización.
- Persevera y fortalece la cultura organizacional.
- Reduce los riesgos de resistencia.

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

El departamento de ARH o RH será quien se encargue de analizar, evaluar, valorar y seleccionar al personal, ellos estarán a cargo de decidir cuál de todos los candidatos encaja mejor de acuerdo con las necesidades y objetivos, misión y visión de la empresa, todo esto mediante lo siguiente:

- Entrevistas.
- Exámenes de inducción.
- Comprobación de experiencia.

## Mapa mental

Figura 1.1 Vínculos entre la planeación estratégica y la ARH





## **Conclusión**

En este trabajo aprendimos que la planeación del ARH nos permite establecer la visión de las organizaciones, cuáles son sus objetivos y necesidades. Nos permitirá de la misma forma identificar cuáles son sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas para direccionar los esfuerzos de la empresa a favor del desarrollo y crecimiento, con una visión a largo plazo.

La planificación de los recursos humanos también es un proceso que influye en las decisiones sobre las metas de las empresas, así como la forma en la que los recursos de esta serán utilizados para su máximo aprovechamiento.

## Referencias bibliográficas

Indeed, G.e. (17 de Octubre de 2022). *Indeed*. Obtenido de <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/division-trabajo-concepto-entajas>

Vázquez, & Otergón. (2008). *Manual de prospectiva y decisión estratégica: bases teóricas e instrumentos*. Cepal, 381

Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill, 75

Varela, J.F. (2021). *Desisa Consultores*. Obtenido de <https://desisa.com/pronostico-mpp/>