RECURSOS HUMANOS

La empresa necesita personas para transformar recursos en resultados. Por ello, el apartado de recursos humanos ocupa un lugar esencial dentro del plan de negocios. Aquí se define la estructura básica de puestos, funciones y perfiles que harán posible la operación del proyecto. En un enfoque universitario, este tema ayuda a comprender que el éxito empresarial no depende solo del capital o de la tecnología, sino también de la organización del trabajo y del talento humano que da vida al negocio.

El análisis de recursos humanos busca identificar qué personas serán necesarias para que la empresa pueda operar, administrar, vender y crecer. No se trata simplemente de contar cuántos empleados habrá, sino de definir con cierta claridad qué funciones se requieren, qué perfil debe tener cada puesto y cómo se organizarán las responsabilidades.

Una empresa, incluso cuando es pequeña, necesita una estructura mínima. Esta estructura puede incluir personal operativo, administrativo, comercial, técnico y de coordinación. La complejidad dependerá del tamaño del negocio, de su giro y de la etapa en la que se encuentre. En algunos proyectos, una misma persona puede asumir varias funciones al inicio; en otros, será necesario definir roles más diferenciados desde el principio.

Otro aspecto importante es el perfil del personal. No todos los puestos requieren la misma formación, experiencia o nivel de responsabilidad. El plan debe reflejar qué competencias serán necesarias para sostener la operación, así como la posibilidad de capacitación cuando el proyecto lo requiera. Esto es especialmente relevante cuando el negocio necesita estandarizar procesos o cumplir criterios técnicos o normativos.

La remuneración también debe considerarse, aunque no se desarrolle aquí en términos financieros detallados. Es importante tener presente que los recursos humanos representan tanto una necesidad organizacional como una implicación económica.

Además, en proyectos con crecimiento previsto, conviene pensar si la estructura actual podrá ampliarse o ajustarse con el tiempo.

En Negocios Internacionales, el tema de recursos humanos puede requerir perfiles más especializados, por ejemplo, en comercio exterior, logística, documentación, atención a clientes internacionales, idiomas o cumplimiento normativo. Esto hace que el análisis del personal no sea solo operativo, sino también estratégico.

Tabla de apoyo: ejemplo de estructura básica de recursos humanos

Área	Función principal	Perfil general
Operativa	Producción o ejecución del servicio	Técnico u operativo
Administrativa	Control, seguimiento y organización	Administrativo
Comercial	Venta y atención al cliente	Ventas / mercadotecnia
Técnica	Soporte especializado	Personal calificado
Dirección	Coordinación y toma de decisiones	Responsable del proyecto

Aspectos que conviene incluir

- Número de puestos estimados.
- Funciones principales.
- Perfil requerido.
- Experiencia o formación deseada.
- Necesidades de capacitación.
- Posibilidad de crecimiento de la estructura.

Los recursos humanos representan la dimensión viva del proyecto. A través de ellos, la empresa organiza el trabajo, coordina responsabilidades y convierte la planeación en acción concreta. Para el estudiante, este tema permite comprender que ningún negocio funciona solo por contar con mercado o financiamiento; necesita personas con funciones claras, capacidades adecuadas y una estructura coherente con las necesidades de la empresa.

Referencia:

Franklin, M., Graybeal, P. & Cooper, D. (2019). Principles of accounting, volume 2: Managerial accounting. OpenStax.

Gitman, L. J., McDaniel, C., Shah, A., Reece, M., Koffel, L., Talsma, B. & Hyatt, J. C. (2018). Introduction to business. OpenStax.

Gomez Albrecht, M., Green, M. & Hoffman, L. (2023). Principles of marketing. OpenStax.

International Organization for Standardization (2015). ISO 9001:2015 quality management systems – Requirements. ISO.

International Organization for Standardization (2026). ISO 9000 family – Quality management. ISO.

International Organization for Standardization (2026). ISO 9001 explained. ISO.

U.S. Small Business Administration (2025). Write your business plan. U.S. Small Business Administration.

U.S. Small Business Administration (2026). Plan your business. U.S. Small Business Administration.

U.S. Small Business Administration (2024). Calculate your startup costs. U.S. Small Business Administration.

U.S. Small Business Administration (2024). Break-even point. U.S. Small Business Administration.

U.S. Small Business Administration (2023). Rebecca's business plan template - Traditional. U.S. Small Business Administration.

Project Management Institute (2021). A guide to the project management body of knowledge (PMBOK® Guide) (7th ed.). Project Management Institute.

Sapag Chain, N., Sapag Chain, R. & Sapag Puelma, J. M. (2023). Preparación y evaluación de proyectos (8.ª ed.). McGraw Hill.

United Nations Industrial Development Organization (1987/2021 reissue). Manual for the preparation of industrial feasibility studies. UNIDO.