

## **Tarea #1**

**Dan Alexis Méndez cruz**

**Gestión de talento**

**Diego Espinoza Pinto**

### **Planeación**

En el ámbito organizacional y empresarial, la planeación, planificación o planeamiento es una de las etapas iniciales del proceso administrativo, en la cual se determinan los rasgos fundamentales de la organización (la misión y los objetivos, generalmente). Es decir, es la etapa en que se establecen los planes básicos a emprender con la organización.

La planeación es una etapa de toma de decisiones fundamentales para poder trazar el camino deseado hacia los objetivos de la organización. Para ello se toman en cuenta factores internos y externos capaces de influir en el logro de las metas trazadas, los elementos de la situación actual y los valores que regirán la organización a lo largo de la actividad productiva.

Existen distintas formas de planeación, dependiendo del ámbito específico al que se dedicarán las actividades. (concepto, 2017)

### **Tipos de planeación**

#### 1. Planeación estratégica

Anteriormente, ya hemos abordado la planeación estratégica y sus beneficios en el logro de objetivos. Este tipo de planeación se caracteriza por su enfoque a largo plazo. Ubicada en el nivel más alto del sistema de planificación de un proyecto, la planeación estratégica implica decisiones cruciales que a menudo son tomadas por los niveles más altos de dirección.

Estas decisiones, a menudo, determinan la dirección global del proyecto y los objetivos estratégicos a alcanzar. Un ejemplo podría ser la elección de expandirse a nuevos mercados o el desarrollo de una nueva línea de productos. (Oyarzún, 2023)

#### 2. Planeación operativa

En segundo lugar, la planeación operativa se enfoca en el corto plazo, generalmente en un lapso de un año. Esta es la planeación que guía las actividades diarias de la administración del proyecto, y es detallada y específica, alineada a los objetivos SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales).

Podría tratar, por ejemplo, la gestión diaria de recursos, las estrategias de marketing a corto plazo, o la administración de los recursos humanos. (Oyarzún, 2023)

### 3. Planeación táctica

La planeación táctica ocupa un lugar intermedio entre la estratégica y la operativa, con un horizonte de tiempo de medio plazo, generalmente de uno a cinco años. Es menos detallada que la planeación operativa, pero proporciona una guía más específica que la estratégica.

Un gerente de proyecto podría usar la planeación táctica para definir metas como el desarrollo de nuevos grupos de productos o la implementación de nuevas estrategias de ventas. (Oyarzún, 2023)

### 4. Planeación normativa

Finalmente, la planeación normativa establece un conjunto de reglas y parámetros específicos que guían la estrategia del proyecto. Este tipo de planeación tiene una proyección distinta, ya que define responsabilidades, condiciones, y parámetros que regulan el proyecto.

Un ejemplo de planeación normativa podría ser un conjunto de estándares de calidad que deben cumplirse en todas las etapas del proyecto, o una política de igualdad de oportunidades en la contratación de personal.

El éxito de cualquier proyecto depende en gran medida de la elección correcta y la implementación efectiva de estos tipos de planeación en administración. La elección entre estos tipos depende de varios factores, como los objetivos del proyecto, los recursos disponibles, y la naturaleza de las actividades del proyecto.

Al seleccionar y utilizar de manera efectiva estos tipos de planeación, los gestores de proyectos pueden asegurar un camino más claro hacia el alcanzar los objetivos propuestos y un mejor desempeño general del proyecto. (Oyarzún, 2023)

## **Estrategia**

Una estrategia es un plan de acción para lograr un objetivo específico o una serie de metas. Implica identificar recursos, establecer prioridades, tomar decisiones y asignar tareas para aumentar las posibilidades de éxito. (santos, 2023)

## **Recursos humanos**

Los recursos humanos son un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella. Esto incluirá desde el reclutamiento, selección, contratación, onboarding o bienvenida, formación, promoción, nóminas y despidos.

El departamento de recursos humanos debe trabajar para todas las personas que forman parte del equipo humano de la empresa. (Gamarra, 2023)

## **Gestión de talento**

Al hablar de gestión del talento nos referimos al sistema o la estrategia que utiliza una organización para seleccionar, contratar, formar y retener a los empleados de una manera eficaz. Los empleados que tienen la motivación necesaria para hacer un trabajo de calidad y están en sintonía con la empresa son los que tienen más posibilidades de crecer profesionalmente y pasar a puestos de liderazgo en el futuro.

Las empresas desarrollan estrategias de gestión del talento por muchas razones. Una de ellas es contratar a los mejores candidatos: personas que tengan la actitud, habilidad y experiencia adecuadas para adaptarse a la cultura y visión de la compañía. Las estrategias de gestión del talento también garantizan que los empleados estén debidamente capacitados y cuenten con el desarrollo profesional adecuado, tanto para los empleados, a fin de ayudarles a alcanzar sus propios objetivos profesionales, como para las empresas, a fin de que estas tengan líderes en el futuro, alcancen los objetivos de rendimiento y conserven a los mejores trabajadores. (oracle, 2023)