#

**NOMBRE DEL ALUMNO**: DAVID CABALLERO REYES

**MATERIA:** GESTÍON DEL TALENTO

**CATEDRÁTICO:** LIC. DIEGO ESPINOSA PINTO

**TEMA:** CONCEPTOS

**PLANEACIÓN:** La planeación es una tarea fundamental para el funcionamiento y desenvolvimiento de cualquier tipo de organización, tanto pública como privada, con o sin fines de lucro. Al panear se esboza cuál es la razón de ser y los propósitos una persona, institución u organización.

En el lenguaje común planear significa definir y establecer una serie de pasos orientados a la obtención de uno o varios resultados enmarcados en un tiempo determinado.

**TIPOS DE PLANEACION:**

*Planeación normativa:* una dimensión de la planeación normativa se enfoca hacia el interior de la organización encargándose de construir, modificar o adaptar el marco de políticas, normas y reglas que habrán de regir a la empresa o institución con el fin de garantizar su funcionamiento de manera ordenada.

 Al desarrollar planeación normativa, se establecen los acuerdos mínimos de convivencia y participación necesarios para desarrollar cualquier proceso productivo.

 Concluyendo, la planeación normativa se realiza para guiar, mantener el control, respeto y disciplina, para así poder realizar con el menor grado de contratiempos, resolviendo diferencias internas, los procesos primigenios y gerenciales de la organización.

*Planeación operativa u operacional:* la planeación operativa consta de acciones detalladas y bien definidas que tal vez no se reiteren posteriormente de la misma manera.

 se encarga de definir las acciones específicas que deberán desarrollarse para garantizar que las actividades cotidianas se realicen con eficiencia y que la organización se aproxime el día con día a sus objetivos planteados a largo plazo. Su fin es alcanzar las metas del corto plazo, las cuales Irán incrementando acercando a la empresa a los estratégicos.

*planeación táctica:* el plan táctico consiste en el diseño y programación secuencial de acciones con el fin de asegurar una mejor coordinación y optimización continua de desempeño de actividades, funciones y tareas de organización.

La planeación táctica esencialmente aspira a encontrar los mejores medios posibles para hacer más eficiente la realización de las funciones y resultados del área para la que se desarrolla, en el mediano plazo.

 Deriva al igual que el plano operativo, de las directrices del plan estratégico y se enfoca de manera independiente en cada área de actividad de la empresa. Es ejecutada por los mandos medios de la empresa y busca coordinar acciones y recursos.

**PLANEACIÓN ESTRATEGICA:** En la definición administrativa de planeación planear es el elemento del proceso administrativo que consiste en el diseño del futuro mediante el establecimiento de una serie de acciones concadenadas a las que se les asigna tiempo y recursos para logro de lo que se desee hacer tener o hacer.

Si bien cada proceso de planeación varía de una organización a otra existen ciertos trazos generales que pueden percibirse en toda planeación estratégica.

se realiza enfocada a objetivos viables cuantificables y conocidos por todos los mismos de la empresa, un punto esencial en la planeación es la formulación de objetivos. Habla acerca de un conocimiento compartido de a donde se quiere llegar o hacia dónde se va, es un conjunto de acciones racionales. Hacer planeación estratégica es activar la mente tanto creativa como analítica... el proceso de planeación está guiado por cálculos lógicos de conveniencia para mantenerse alejado de corazones y especulaciones se desarrolla desde el más alto nivel organizacional.

 Mientras más alto es el nivel jerárgico dentro de una organización mayor responsabilidad y riesgo van teniendo las decisiones. Dichas decisiones estratégicas son vitales y de alto riesgo que incluyen altos niveles de responsabilidad los cuales dependen de la alta gerencia para planear estratégicamente, se requiere de un entendimiento holístico de la organización un plan ayuda precisamente a que si una decisión es tomada en cierta área con determinada jerarquía esta decisión y todas las demás no contradigan a ninguna otra ni se contradigan entre sí.

Lerma, A. E., & Juárez, S. B. (2012). *Planeación estratégica*. Alpha Editorial.

**ESTRATEGIA:** Según el origen epistemológico proviene del vocablo griego strategos que se refiere al arte del general en la guerra, proviene de las palabras, stratos que significa ejército y agein, conducir o guiar (Evered, 1983).En el diccionario de la lengua española, es el arte de dirigir operaciones militares o en general el arte de dirigir un asunto. En el contexto de un proceso regulable, se define como el conjunto de reglas que aseguran el resultado óptimo de una decisión en todo momento (RAE, 2014).

Maldonado-Mera, B., Espinosa, K. B., & Cabrera, J. B. (2017). Análisis dimensional del concepto de estrategia. *Revista Ciencia UNEMI*, *10*(25), 25-35.

**RECURSOS HUMANOS:** Es una disciplina perteneciente a las ciencias de la administración... [ y] ...estudia todo lo adquirente a la actuación de las personas en el marco de una organización.

Alles, M. (2012). 50 Herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer, Las. Ediciones Granica.

**GESTIÓN DEL TALENTO:**  la gestión de recursos humanos o gestión humana o gestión del talento humano tiene por objeto a la gestión de personas que trabajan en la organización laboral y esas personas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizado o independientemente de las personas como seres sociales

Parte del concepto que los seres humanos son talentos y no recursos de los que se pueden disponer a discreción, con posibilidades de desarrollo, aplicabilidad y aporte. Para quienes investigan, la GTH son acciones que ejecutan las personas, mediante sus competencias, en un área en específico, fortaleciendo procesos de desarrollo, proyección y mejores condiciones de sí mismo y colectivamente en un entorno organizacional.

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. Información tecnológica, 30(6), 167-176.

Santos, A. C. (2010). Gestión de talento humano y del conocimiento. Ecoe ediciones.