

UDS

Nombre del Alumno:
Itzel Abigail Tlamani Lopez

Nombre del tema:
ACT.2 U.2 SUPERNOTA

Parcial:
2

Nombre de la Materia:
ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES

Nombre del profesor
Alejandro Morales Aguilar

Nombre de la Licenciatura:
LAN

Cuatrimestre:
6to

UNIDAD II LA DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

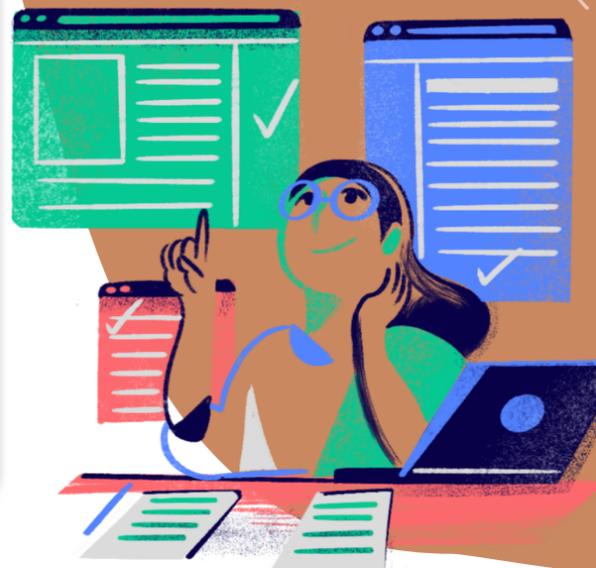
2.9 Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático mediante el cual una organización mide, analiza y valora el rendimiento laboral de sus empleados en un período determinado. Es una herramienta fundamental para gestionar el talento humano y asegurar que los objetivos de la empresa se cumplan a través del desempeño individual y colectivo.

- Objetivos de la evaluación del desempeño
- Medir el rendimiento: Permite conocer qué tan bien están cumpliendo los empleados con las funciones y responsabilidades asignadas.
 - Identificar fortalezas y áreas de mejora: Ayuda a detectar en qué aspectos el trabajador destaca y en cuáles necesita capacitación o apoyo.
 - Proveer retroalimentación: Facilita la comunicación entre empleados y supervisores para mejorar el trabajo y aclarar expectativas.

- Proceso típico de la evaluación del desempeño
1. Planeación: Definir qué se va a evaluar, los criterios, métodos y calendario.
 2. Comunicación: Informar a los empleados sobre el proceso, los objetivos y cómo serán evaluados.
 3. Recopilación de información: Obtener datos sobre el desempeño mediante observaciones, informes, indicadores y opiniones.
 4. Análisis: Comparar el desempeño real con los estándares o metas establecidas.
 5. Retroalimentación: Reunirse con el empleado para discutir los resultados, reconocer logros y acordar planes de mejora.
 6. Seguimiento: Dar seguimiento a los compromisos asumidos y revisar avances.

- Retos comunes en la evaluación del desempeño
- Subjetividad: Evaluadores pueden tener prejuicios o favoritismos.
 - Falta de preparación: Jefes que no saben cómo evaluar objetivamente.
 - Resistencia del empleado: Puede sentirse incómodo o desconfiado del proceso.
 - Infrecuencia o falta de seguimiento: Hace que la evaluación pierda valor y efectividad.



2.10 Retribución

La retribución es el conjunto de beneficios económicos y no económicos que una empresa ofrece a sus empleados a cambio del trabajo que realizan. Es una forma de compensar el esfuerzo, tiempo y habilidades que el trabajador pone en sus tareas y responsabilidades. La retribución no solo se limita al pago de un salario, sino que incluye también otros incentivos y beneficios que forman parte del paquete total de compensación.

- Tipos de retribución
1. que es explicame bien detakllado y con ejemplos Retribución económica (monetaria):
 2. Es el pago en dinero que recibe el trabajador, y puede ser:
 - o Salario base: Pago fijo que recibe el empleado por su jornada laboral.
 - o Horas extras: Pago adicional por trabajar más tiempo del horario normal.
 - o Comisiones: Porcentaje sobre ventas o resultados que recibe el trabajador, común en áreas comerciales.
 - o Bonos o incentivos: Pagos extras por cumplir metas o logros específicos.
Ejemplo:
Un vendedor recibe un salario base de \$10,000 al mes, más un 5% de comisión sobre las ventas que haga en ese mes. Si vende \$50,000, su comisión será \$2,500, por lo que ese mes ganará \$12,500.
 3. Retribución no económica (no monetaria):
 4. Son beneficios que no implican un pago directo en dinero, pero mejoran la calidad de vida y motivación del empleado, por ejemplo:
 - o Seguro médico o de vida.
 - o Vacaciones adicionales o días libres.
 - o Capacitación y desarrollo profesional.
 - o Flexibilidad de horarios o trabajo remoto.
 - o Reconocimientos o premios.
Ejemplo:
Una empresa ofrece a sus empleados un curso de capacitación gratuito para mejorar sus habilidades y la posibilidad de trabajar desde casa dos días a la semana. Esto es parte de la retribución no económica.

- Importancia de la retribución
- Motiva a los empleados: Una buena retribución incentiva a trabajar mejor y con más compromiso.
 - Atrae y retiene talento: Las empresas que ofrecen un paquete atractivo pueden conseguir y conservar empleados calificados.

2.11 Principio de equidad financiera

es un concepto fundamental en economía y finanzas públicas que busca que la carga tributaria o los costos financieros se distribuyan de manera justa entre los diferentes contribuyentes o participantes, tomando en cuenta su capacidad económica.

- Detalles del Principio
- Capacidad económica: La base para aplicar la equidad financiera es la capacidad real de pago de cada persona o entidad. No se trata de que todos paguen lo mismo, sino que el pago sea justo según lo que cada uno puede aportar.
 - Progresividad: En impuestos, por ejemplo, la equidad financiera se traduce en sistemas progresivos donde los que ganan más pagan un porcentaje mayor, mientras que los que ganan menos pagan menos o están exentos.

- Importancia del Principio de Equidad Financiera
- Justicia social: Promueve una distribución más justa de la riqueza y evita que las personas con menos recursos se vean excesivamente afectadas.
 - Sostenibilidad del sistema fiscal: Al distribuir la carga de manera justa, se mejora la recaudación y se evita la evasión o el incumplimiento.

En resumen
El principio de equidad financiera busca que los costos, impuestos o cargas financieras se asignen de manera justa según la capacidad económica de cada individuo o entidad. Esto garantiza que quienes tienen más recursos aporten más, mientras que quienes tienen menos, contribuyen en menor medida, promoviendo justicia y equilibrio en la sociedad.

