



**Nombre de alumno: Ámbar Ivette López  
Suaznávar.**

**Nombre del profesor: Lic. Alejandro Aguilar  
morales.**

**Nombre del tema: 2.9, 2.10 Y 2.11.**

**Parcial: 2.**

**Nombre de la materia: Organización y  
Estrategias Empresariales.**

**Nombre de la licenciatura: Administración y  
Estrategia de Negocios.**

**Cuatrimestre: 6to**

# COMPOLA DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS TAMIENTO DEL CONSUMIDOR

## 2.9 Evaluación del desempeño:

La evaluación del desempeño es un proceso formal y sistemático que mide el rendimiento de los empleados, comparándolo con los objetivos y metas de la organización.



### Permite:

Permite identificar áreas de mejora, promover el crecimiento profesional y tomar decisiones estratégicas sobre el personal.



### El proceso de evaluación del desempeño:

- 1. Definir objetivos y metas:** Establecer los objetivos y metas que se quieren lograr a través de la evaluación.
- 2. Identificar criterios de evaluación:** Determinar los criterios que se utilizarán para evaluar el desempeño, como calidad del trabajo, cantidad de trabajo completado, puntualidad, etc.
- 3. Recopilar información:** Recopilar información sobre el desempeño de los empleados a través de diversas fuentes, como evaluaciones directas, autoevaluaciones y retroalimentación de otros.
- 4. Realizar la evaluación:** Evaluar el desempeño de los empleados en función de los criterios establecidos, utilizando escalas de medición y herramientas de evaluación.
- 5. Brindar retroalimentación:** Compartir los resultados de la evaluación con los empleados y brindar retroalimentación sobre sus fortalezas y áreas de mejora.
- 6. Tomar decisiones estratégicas:** Utilizar los resultados de la evaluación para tomar decisiones sobre promociones, capacitaciones, planes de desarrollo profesional, etc.



### Beneficios de la evaluación del desempeño:



- Mejora el rendimiento.
- Promueve el crecimiento profesional.
- Alinea los objetivos individuales con los de la organización.
- Facilita la toma de decisiones.
- Mejora la comunicación.

### Tipos de evaluación del desempeño:

- **Evaluación tradicional:** Basada en la evaluación del supervisor, que suele ser la forma más común de evaluación.



# COMPOLA DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS TAMIENTO DEL CONSUMIDOR

## Tipos de evaluación del desempeño:

- **Autoevaluación:** El empleado evalúa su propio desempeño, lo que puede ayudar a mejorar la conciencia de sí mismo y la motivación.



- **Evaluación por pares:** Los compañeros de trabajo evalúan el desempeño de otros empleados, lo que puede proporcionar una perspectiva diferente.

- **Evaluación 360 grados:** Se recopila retroalimentación de diferentes fuentes, incluyendo el supervisor, los compañeros de trabajo, los subordinados y el propio empleado.



## 2.10 Retribución:

La retribución es la compensación que recibe una persona por prestar un servicio o por el trabajo realizado. Puede ser en forma de dinero (salario, sueldo) o de otros beneficios como vales de comida, seguro médico, etc.



### Ejemplos de retribución:

- **Sueldo o salario:** Pago regular y fijado por el trabajo realizado.
- **Bonos o incentivos:** Pagos adicionales por alcanzar metas o objetivos.
- **Comisiones:** Pagos basados en un porcentaje de las ventas o transacciones realizadas.
- **Beneficios en especie:** Vales de comida, seguro médico, transporte, entre otros.



## 2.11 Principio de equidad financiera:

El principio de equidad financiera se refiere a la justicia y la igualdad en el acceso a oportunidades económicas, financieras y de inversión.



Implica un trato justo y sin prejuicios, garantizando que todos los inversores y participantes del mercado tengan las mismas oportunidades de éxito y beneficios.

## UDS ANTOLOGIAS 2025