



Nombre del alumno:

Karla Susana Almaraz Santiz.

Nombre del profesor:

Lic. Alejandro Aguilar Morales.

Nombre del trabajo:

Súper Nota.

Materia:

Org. y Estrategias Empresariales

Cuatrimestre: 5to.

Bibliografía:

LC-LAN604.

**Administración y Estrategia de
Negocios.**

Fecha: 16/06/2025.

LA DIRECCION DE LOS RECURSOS HUMANOS

2.4 Evaluacion del desempeño

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático que mide el rendimiento de los empleados para tomar decisiones laborales (ascensos, recompensas, despidos) y fomentar su desarrollo profesional.



Objetivos principales

- Mejorar la adaptación al puesto.
- Motivar al personal.
- Tomar decisiones basadas en el rendimiento.
- Detectar necesidades de formación.

Características

- Es organizada, afecta a toda la empresa y se aplica en cascada.
- Evalúa tanto el rendimiento pasado como el potencial futuro.
- Involucra a jefes directos con apoyo del área de RR. HH.



Beneficios

- Optimiza el potencial humano.
- Mejora la productividad.
- Garantiza justicia en la compensación.
- Actualiza descripciones de puesto.

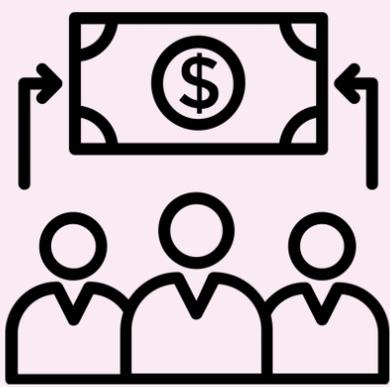
LA DIRECCION DE LOS RECURSOS HUMANOS

2.10 Retribución

La retribución es la compensación financiera o no financiera que recibe un trabajador por su esfuerzo físico o intelectual. Incluye el monto, el sistema de cálculo y la forma de pago.



- Atraer y retener talento.
- Motivar a los empleados.
- Respetar la legalidad.



Componentes de la retribución:

- Financiera directa: sueldo, bonos, comisiones.
- Financiera indirecta: prestaciones.
- No financiera: satisfacción laboral.

Factores clave

- Influye en el comportamiento del personal.
- Es una herramienta de dirección.
- Representa un costo importante para la empresa.
- Puede generar conflictos si no es justa.
- Tiene un enfoque sistémico (afecta a toda la organización)

2.11 Principio de Equidad Financiera

La equidad financiera busca que la retribución sea justa para todos los empleados, considerando su puesto, desempeño y el mercado laboral.

Tipos de equidad:

- Interna: sueldos justos entre puestos similares.
- Externa: sueldos competitivos en comparación con otras empresas.
- Individual: reconoce el rendimiento personal.
- Grupal: paga según la productividad del equipo.

