



Mi Universidad

Super Nota

Nombre del Alumno: Jenny Denis González Pérez.

Nombre de la unidad: 2.9, 2.10 y 2.11

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Organización y estrategias empresariales

Nombre del profesor: Alejandro Aguilar Morales

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategias de Negocios.

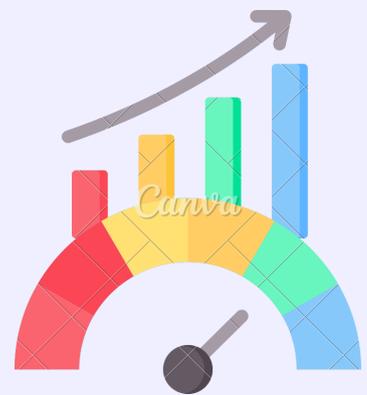
Cuatrimestre: 6to Cuatrimestre

Fecha: 14 de junio de 2025

EVALUACION DE DESEMPEÑO

¿QUE ES LA EVALUACION DE DESEMPEÑO?

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si podrá mejorar su rendimiento futuro".



Para llevar a cabo una evaluación de desempeño es importante llevar a cabo una serie de acciones enfocadas a obtener el feedback necesario para evaluar al empleado.



CARACTERISTICAS

Proceso sistematico

Se realiza de manera regular y planificada, siguiendo un protocolo establecido.

Medición del rendimiento

Se evalúan los logros, resultados y comportamientos en relación con sus responsabilidades y objetivos.



Alineacion de objetivos

Los criterios de evaluación deben estar alineados con los objetivos de la empresa y las necesidades de cada puesto de trabajo.

Participación del empleado

Para que el empleado se sienta involucrado y comprenda los objetivos de la misma.

Identificación de áreas de mejora

Objetividad

Identificación de áreas de mejora

Permite identificar áreas donde el empleado puede mejorar su desempeño, tanto en habilidades específicas como en conocimientos y comportamientos.



VENTAJAS

- Mejora el desempeño general de la empresa.
- Aumenta la motivación de los empleados.
- Incrementa el compromiso con la empresa.
- Permite detectar talento interno.
- Mejora la comunicación.
- Ayuda a diseñar planes de carrera y crecimiento.
- Permite la creación de políticas de compensación.
- Ayuda a identificar necesidades de personal.
- Facilita la toma de decisiones sobre ascensos o despidos.



Objetividad

Es importante que el proceso de evaluación sea lo más objetivo posible, para evitar sesgos y asegurar que los resultados sean precisos.

DESVENTAJAS

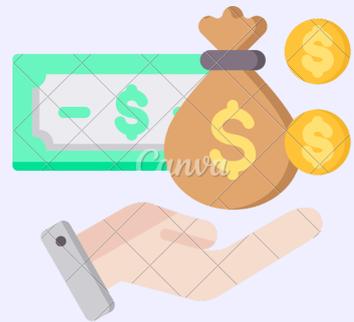
- Requiere invertir tiempo y recursos.
- Puede provocar un ambiente de tensión entre los empleados.
- Es posible que se produzcan sesgos que eliminen la validez objetiva de la evaluación.



RETRIBUCION

¿QUE ES LA RETRIBUCION?

Retribución, con origen en el latín retributĭo, es un término que permite nombrar al pago, estímulo, dispendio, reembolso o gratificación que una persona recibe por una determinada tarea o acción.



RETRIBUCION LABORAL

En el ámbito del empleo y de la economía, la idea de retribución se asocia al dinero que recibe una persona por su trabajo. Dicho dinero es entregado por el empleador, que puede ser el Estado o una empresa privada



CARACTERISTICAS

Cantidad

Valor monetario, que puede ser un salario fijo, variable o una combinación de ambos.



Forma de pago

Puede ser fija (salario base), variable (comisiones, bonos), mixta, o diferida (planes de pensiones).



Frecuencia de pago

Puede ser mensual, quincenal, semanal o incluso diaria, según lo acordado en el contrato laboral.

Factores que la determinan

Beneficios adicionales

Pueden ser no monetarios, como seguro médico, planes de formación, o días de vacaciones adicionales.



Puede depender de factores como el puesto de trabajo, la experiencia, la antigüedad, el desempeño y las condiciones del mercado laboral.

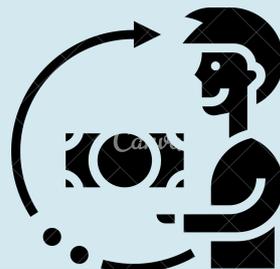
VENTAJAS

- **Traer y retener talento:** Ayuda a atraer a los mejores candidatos y a retener a los empleados existentes, lo que reduce la rotación de personal
- **Mejorar la motivación y la productividad:** Puede ser un incentivo para que los empleados se esfuerce y alcancen metas.
- **Crear un mejor clima laboral:** Una retribución justa y transparente puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que genera un mejor ambiente de trabajo.
- **Flexibilidad en la retribución:** Permite a los empleados elegir cómo quieren recibir su compensación, lo que puede generar ahorros fiscales y beneficios personalizados.
- **Aumento de la seguridad financiera (salario fijo):** Brinda estabilidad y previsibilidad a los empleados, lo que ayuda a reducir el estrés financiero y a concentrarse en su trabajo.



DESVENTAJAS

- **Falta de flexibilidad (salario fijo):** Puede no ser el más adecuado para recompensar el desempeño individual y generar insatisfacción si los empleados.
- **Incertidumbre financiera (retribución variable):** Puede generar inseguridad en los empleados si no están seguros de cómo se calcularán sus incentivos.
- **Comunicación deficiente:** Si no se comunica adecuadamente los beneficios de la retribución flexible o variable, los empleados pueden no entenderla.
- **Mala configuración (retribución flexible):** Una mala configuración del plan de retribución flexible puede generar problemas de gestión y no cumplir con los objetivos deseados.
- **Posibles comparaciones desafortunadas:** Los empleados pueden hacer comparaciones injustas con otros empleados o incluso sentir envidia si perciben que otros están recibiendo mejores beneficios.



PRINCIPIO DE EQUIDAD FINANCIERA

¿QUE ES?

Busca un equilibrio para evitar que en una sociedad entren en conflicto intereses opuestos. Es un criterio ético que busca la mayor justicia e imparcialidad en la elaboración de las cuentas y estados contables.



Desde el punto de vista financiero, se denomina equidad al reparto justo de la riqueza entre los integrantes de una sociedad, a la medida en los precios y a la ecuanimidad en los términos de un contrato.



CARACTERISTICAS

- Es un postulado que dirige de manera natural la acción contable.
- No está establecido como una norma, sino que es, más bien, un punto de partida racional la elaboración de estados financieros.
- Orienta o debe estar presente en todos los procesos y cálculos contables.
- Permite actuar con imparcialidad y justicia.



- **Busca hacer compatibles intereses opuestos o evitar conflictos.**



VENTAJAS

- **Mayor transparencia y justicia:**

La equidad financiera ayuda a garantizar que la carga tributaria se distribuye de manera justa y que las personas no son tratadas de manera discriminatoria.

- **Promoción de la igualdad de oportunidades:**

Al garantizar que todos tengan acceso a los mismos recursos y oportunidades, la equidad financiera puede ayudar a reducir la desigualdad y a crear una sociedad más justa.

- **Estímulo a la inversión y el emprendimiento:**

La equidad en la distribución de la riqueza puede facilitar que más personas y familias asuman riesgos con la esperanza de ascender socialmente.



DESVENTAJAS

- **Costos de cumplimiento elevados:**

La aplicación de sistemas de equidad puede generar costos de cumplimiento elevados para las empresas y los individuos, especialmente aquellos con necesidades especiales.

- **Complejidad en la aplicación:**

La implementación de diferentes esquemas de equidad puede ser compleja y requerir un conocimiento profundo de la situación económica y social.

- **Posibles incentivos negativos:**

En algunos casos, la equidad financiera puede generar incentivos negativos para las personas con mayor capacidad de pago, lo que podría afectar la inversión y el emprendimiento.

