

**Nombre del alumno:  
Citlally Alejandra  
Morales Rubio.**

**Materia: organización  
y estrategias  
empresariales.**

**Nombra del Prof:  
Alejando Aguilar  
Morales.**

**Unidad:2**

**Carrera:LAN06**

# LA DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

## 2.9 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

es un proceso que permite medir y analizar el rendimiento de una persona dentro de una organización. Su objetivo principal es mejorar la productividad, identificar áreas de mejora y reconocer logros, con el fin de desarrollar el talento humano.



### ¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?

Es una herramienta que utilizan las empresas para valorar el trabajo de sus empleados. Sirve para saber si están cumpliendo con sus responsabilidades, cómo se relacionan con sus compañeros y qué tan eficaces son en su puesto.

### OBJETIVOS PRINCIPALES:

- Medir el rendimiento individual o grupal
- Detectar fortalezas y áreas de mejora
- Ofrecer retroalimentación constructiva
- Planear capacitaciones y ascensos
- Mejorar la comunicación entre líderes y empleados



### TIPOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:



1. **Autoevaluación:** el empleado analiza su propio desempeño.
2. **Evaluación del jefe inmediato:** el superior directo valora el rendimiento del trabajador.
3. **Evaluación 360°:** incluye opiniones de jefes, compañeros, subordinados e incluso clientes.
4. **Evaluación por objetivos (MBO):** se mide el cumplimiento de metas acordadas previamente.

### ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Una buena evaluación permite que la empresa crezca junto con sus colaboradores, fomenta la motivación, detecta necesidades de formación y ayuda a tomar decisiones más justas y objetivas sobre promociones, aumentos o reubicaciones.



# LA DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

## 2.10 RETRIBUCIÓN

es el conjunto de compensaciones que una persona recibe a cambio de su trabajo dentro de una organización. No solo se refiere al salario, sino también a otros beneficios que pueden ser económicos o no económicos.



## ¿QUÉ ES LA RETRIBUCIÓN?

La retribución es todo lo que una empresa paga o entrega a un trabajador por su trabajo. Incluye el sueldo, pero también otros beneficios como bonos, vacaciones, seguros, horarios flexibles o formación.

## TIPOS DE RETRIBUCIÓN:

1. Retribución económica o monetaria:
  - Salario base: lo que se gana por contrato.
  - Incentivos o bonos: pagos extra por objetivos o rendimiento.
  - Horas extra: pagos por tiempo adicional trabajado
2. Retribución en especie o no monetaria:
  - Seguro médico
  - Vales de despensa o comida
  - Coche de empresa
  - Formación pagada
  - Flexibilidad horaria o teletrabajo
3. Retribución emocional:
  - Buen ambiente laboral
  - Reconocimiento
  - Oportunidades de desarrollo
  - Estabilidad laboral



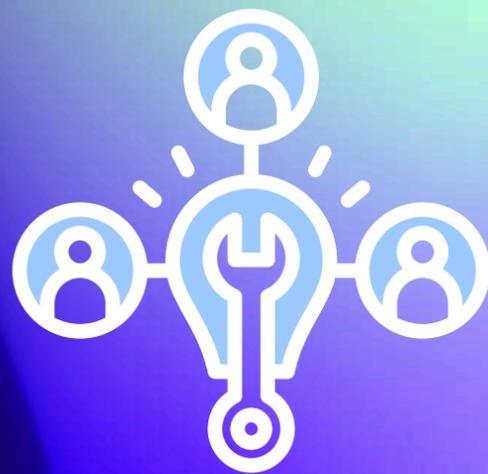
## ¿PARA QUÉ SIRVE UNA BUENA POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN?

- Motivar y retener talento
- Reconocer el esfuerzo
- Aumentar la productividad
- Mejorar el clima laboral
- Atraer a los mejores candidatos

# LA DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

## 2.11 PRINCIPIO DE EQUIDAD FINANCIERA

es un concepto clave en la administración pública, las finanzas y la política fiscal. Se basa en la idea de que las cargas y beneficios económicos deben distribuirse de manera justa entre los miembros de la sociedad, considerando su capacidad económica y situación particular.



## TIPOS DE EQUIDAD:

### 1. Equidad horizontal

- Personas con igual capacidad económica deben recibir el mismo trato fiscal.

**Ejemplo:** Dos personas con el mismo salario deben pagar los mismos impuestos.

### 2. Equidad vertical

- Personas con diferente capacidad económica deben recibir un trato diferente.

**Ejemplo:** Una persona con altos ingresos paga más impuestos que una con bajos ingresos.



## APLICACIÓN EN EL SISTEMA FISCAL:

- **Impuestos progresivos:** aumentan en proporción al ingreso (como el ISR).
- **Subsidios y programas sociales:** ayudan a las personas con menos recursos.
- **Distribución del gasto público:** se prioriza la atención a sectores vulnerables.



## ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

- Promueve la justicia social
- Reduce las desigualdades económicas
- Fortalece la confianza en el sistema fiscal
- Hace más eficiente el uso de los recursos públicos

