



Nombre del alumno : Ximena Adyelen Trujillo Solís.

Nombre del profesor: Alejandro Aguilar Morales.

Parcial: 2.

Materia : Organización y estrategias empresariales.

Grado: 6 cuatrimestre.

Licenciatura: Administración y Estrategias de negocios.

Comitán de Domínguez, Chiapas a 8 de junio de 2025.

2.9 Evaluación del

Desempeño



01 Concepto

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y planificado que permite estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales del personal empleado. Se trata de una valoración más profunda donde entran en juego varios factores como la excelencia, las competencias y todo lo que pueden aportar las personas empleadas al negocio de la organización.

02 Características

1. Proceso sistemático y periódico: La evaluación no debe ser un evento aislado, sino parte de un proceso continuo y regular.

2. Objetividad: La evaluación debe basarse en criterios objetivos y medibles, como indicadores de desempeño, metas y objetivos, y no en la percepción subjetiva del evaluador.

3. Retroalimentación constructiva: Es fundamental que la evaluación ofrezca retroalimentación clara y constructiva al empleado, destacando sus fortalezas y proporcionando sugerencias para mejorar.



03 Ventajas



- Identificar el talento.
- Aumentar la capacidad de retención del talento de las organizaciones.
- Mejorar los procesos productivos de los negocios.
- Medir el clima laboral en las organizaciones.
- Mejorar el rendimiento, la productividad y la predisposición de los empleados.
- Permiten realizar una gestión estratégica del talento dando a conocer las habilidades de cada empleado.
- Mejora los procesos de toma de decisiones pues otorga a empresas y managers la información suficiente para saber, por ejemplo, dónde invertir los recursos.

04 Desventajas

- **Desmotivación:** Una evaluación mal manejada puede desalentar a los empleados, generando falta de motivación y compromiso.
- **Enfoque en resultados a corto plazo:** El énfasis en el rendimiento individual puede descuidar el desarrollo a largo plazo, el trabajo en equipo y la innovación.
- **Subjetividad y sesgos:** Los evaluadores pueden estar influenciados por sus percepciones personales o sesgos, lo que afecta la objetividad de la evaluación.



2.10 RETRIBUCIÓN

1 DEFINICIÓN

La retribución es la compensación que un individuo u organización recibe como contraprestación de un bien o servicio ofrecido. Puede ser realizada de múltiples maneras, tanto tangibles como intangibles.



2 CARACTERÍSTICAS

- **Compensación:** la retribución puede incluir compensación monetaria y no monetaria, como beneficios y reconocimientos.
- **Incentivo:** la retribución puede ser utilizada como un incentivo para motivar a los empleados a alcanzar objetivos y metas específicas.
- **Equidad:** la retribución debe ser justa y equitativa en relación con el trabajo y la contribución de cada empleado.



3 VENTAJAS

- **Motivación:** la retribución puede motivar a los empleados a trabajar mejor.
- **Retención:** una buena retribución puede ayudar a retener a los empleados valiosos.
- **Mejora del desempeño:** la retribución puede mejorar el desempeño de los empleados.
- **Satisfacción laboral:** una retribución justa puede mejorar la satisfacción laboral.



4 DESVENTAJAS

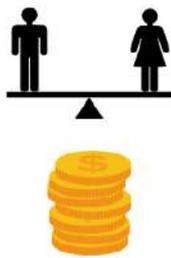
- **Inequidad:** la retribución puede ser percibida como injusta si no es equitativa.
- **Dependencia:** los empleados pueden volverse dependientes de la retribución.
- **Competencia:** la retribución puede crear competencia entre los empleados.



2.11 Principio de equidad financiera

01 Concepto

Significa que la información financiera presentada debe ser justa e imparcial para todas las partes interesadas, incluyendo accionistas, acreedores, empleados y el gobierno. Esto se traduce en que la información debe reflejar la realidad económica de la empresa de manera fiel y objetiva, sin favorecer ni perjudicar a ningún grupo en particular.



02 Características

- Justicia: el principio de equidad financiera busca garantizar que todos tengan acceso a oportunidades económicas justas y equitativas.
- Igualdad: el principio de equidad financiera promueve la igualdad de oportunidades y la distribución justa de los recursos financieros.
- Transparencia: el principio de equidad financiera requiere transparencia en la gestión de los recursos financieros y la toma de decisiones económicas.

03 Ventajas

- Justicia Social: la equidad financiera puede promover la justicia social y reducir la desigualdad económica.
- Confianza: la equidad financiera puede mejorar la confianza en las instituciones financieras y promover la estabilidad económica.
- Inclusión: la equidad financiera puede garantizar que todos tengan acceso a servicios financieros básicos y oportunidades económicas.



04 Desventajas

- Dificultad para Implementar: puede ser difícil implementar la equidad financiera en la práctica, especialmente en contextos con recursos limitados.
- Costos: implementar la equidad financiera puede requerir inversiones significativas en infraestructura y recursos humanos.
- Resistencia: algunos individuos y grupos pueden resistirse a cambios en el sistema financiero que promuevan la equidad.

