



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

‘ESTUDIO EN LA DUDA, ACCIÓN EN LA FE’.

DACEA.



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVO.

ASIGNATURA:

EVALUACIÓN DEL CAPITAL HUMANO.

DOCENTE:

WILLIAM BALDEMAR LÓPEZ RODRÍGUEZ.

SEMESTRE:

8º ‘RLA’.

ACTIVIDAD:

MAPA CONCEPTUAL SOBRE LA JUSTICIA EN EL TRATAMIENTO DE LOS EMPLEADOS.

ALUMNAS:

DAIANA MISHALL DIAZ GARCIA.

MONSERRAT OCAÑA LANDERO.

SANDY JUDITH SÁNCHEZ CASTILLO.

ANA CRISTINA SANTOS DAMIAN.

JUSTICIA EN EL TRATAMIENTO DE LOS EMPLEADOS

JUSTICIA PROCESAL

Se trata de la percepción de equidad en los procesos y procedimientos utilizados para la toma de decisiones donde no importa solo el resultado sino como se llegó a él.

CARACTERÍSTICAS

ENFASIS EN PROCESOS JUSTOS

Los empleados valoran que las decisiones se tomen de manera imparcial, transparente y consistente

PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Permitir la participación en los procesos y que los empleados tengan voz y mayor percepción de justicia

PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Se relaciona con ser tratado con respeto y dignidad en los procesos de evaluación, promociones, despidos, etc.

Cuando hay justicia procesal, los empleados confían en que sus aportes serán valorados

JUSTICIA DISTRIBUTIVA

Se refiere a la percepción de equidad en la distribución de recompensas, beneficios y recursos dentro de la organización.

CARACTERÍSTICAS

COMPARACIONES

Los empleados tienden a comparar sus recompensas con la de sus compañeros u otras empresas

EQUIDAD DE RECOMPENSAS

Los empleados comparan lo que recibe en relación con su desempeño y esfuerzo.

TRATO JUSTO

En la distribución de recursos materiales (bonos, capacitación, horarios, etc.)

Cuando hay justicia distributiva los empleados están motivados porque sienten que recibirán recompensas justas por su esfuerzo.

EJEMPLO:

En una empresa los trabajadores se esfuerzan por conseguir el puesto de Gerente, el encargado de seleccionar al trabajador con las cualidades más sobresalientes es el director de RH, él es el mejor amigo de un trabajador recién adjunto el cual tiene un bajo rendimiento, pero solo por ser su amigo lo nombra Gerente, de tal modo que esto es injusto y todos los demás trabajadores dejan de tener la misma motivación y bajan el rendimiento, dado que al final su esfuerzo no es reconocido.