



Nombre de alumno: Alexa Gabriela Rodríguez Galindo

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco

Nombre del trabajo: Problemario

Materia: Submodulo 1

Grado: 4 Cuatrimestre

Grupo: A (Recursos Humanos)

Comitán de Domínguez Chiapas a 03 de diciembre de 2021.

Alexa
Sánchez
Rodríguez

~~Escala~~
Forzada

Técnicas e instrumentos de evaluación y desempeño

Elección Forzada Es una elección en la cual un empleado tiene que elegir una frase de un bloque de frases ya sean positivas o negativas (mayoritariamente son positivas) para describir a un puesto o con un empleado.

El método de escala grafica Es el método más usado aunque sea tan bivalente ya que se puede dar una tendencia de juzgar antes de.

Se trata de evaluar el desempeño del trabajador por medio de métodos preelaborados o preelaborados, en el se utiliza un formulario doble para obtener la información deseada.

Método de investigación de campo Es una de las técnicas más simples y más sencillas de hacer en la cual trata de observar la manera de trabajar o elaborar su puesto y se califica conforme a como empiecen su puesto.

Modelo de entrevistas de evaluación situacional Es un método en el cual se quiere ver al empleado a trabajar bajo presión ya que tiene que resolver problemas ficticios y el los tiene que resolver con el fin de ver como se desempeña con otras personas.

Modelo de escala de Calificación Conductual Es un método en el cual compara el comportamiento del empleado con el que es correcto / o deseado con el Puesto.

Modelo de evaluaciones psicológicas Es el método el cual tiene la intención de sacar el potencial oculto / dormido de cada trabajador a través de diversas pruebas psicológicas.

Método de Contabilidad de recursos humanos Este método analiza los beneficios o lo que a aportado el empleado a la empresa si a sido productivo o contro productivo a comparación de los beneficios que la empresa le da a el.

Entrevista individual Es un método para conocer al trabajador aún más afondo para conocer más detalladamente sus debilidades y fortalezas.

Evaluación por objetivos trata de poner metas y hacer los objetivos que o a los que quieren llegar.

Método de evaluación de desempeño 180° tiene una evaluación con el jefe para obtener información de primera mano que ayude a mejorar al empleado.

Modelos de evaluación de 360° Es en donde todos ayudan a la evaluación del empleado.

