

Nombre del Alumno

Sofía Yamileth Guillén Flores

Nombre del Maestro

Reynaldo Francisco Manuel

Nombre del Trabajo

(TAREA DE LA ESCUELA)

Materia

Submódulo II

Grado

Cuarto Cuatrimestre

Grupo

Único

APLIKA TEKNIKAS INSTRUMENTOS Y METODOLOGIAS DE EVALUACION Y DESEMPEÑO DEL RECURSO H.

Ejecución forzada

Metodo donde se evalúa al empleado, la evaluación consiste en el que el evaluado, se elige forzosamente alguna frase.

Se incluyen frases positivas y negativas o simplemente se evalúa o elaboran varios bloques de frases positivas.

Método de la escala gráfica

En este se cuida con el fin de evitar la subjetividad y el juzgamiento del evaluador, evalúa el desempeño de las personas, con evaluación previamente definidas y graduadas.

Las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño en columnas escritas vertical.

Método de la investigación de campo

Procedimiento sencillo, este proceso se realiza en presencia con la supervisión de un director o jefe directo.

Metodo Criticado debido que se puede dar espacio a los prejuicios y Subjetividad

Modelo de evaluación Psicológicas

...

Permiten determinar el potencial oculto de un empleado.
Analiza el rendimiento futuro de un empleado en lugar de trabajos

...

El psicólogo realiza los pruebas para identificar rasgos Emocionales e intelectuales

Método de contabilidad de Recursos Humanos

...

Analiza el desempeño de un empleado según los beneficios.

...

Para calcularlo, hay que comparar el coste que supone para la empresa contar con él

Entrevista Individual

-
-
-

Contribuye la información proporcionada al propio entrevistador. realiza los temas concordados a su cargo

Clave: es saber servir la charla para que proporcione los datos o impresiones requeridas

Evaluación Por objetivos

-
-
-

Método de evaluación, identifica, planifica, delimita objetivos.

Se establecen metas claras, los objetivos están relacionados con tareas tangibles y medibles

Modelo evaluación 360°

-
-
-

El profesional es evaluado por su jefe. Parazitamos la información obtenida como de primera mano

Tendremos una muestra suficiente para extraer conclusiones objetivos

Modelos de
Evaluación de desempeño
360°

El feedback 360 - es como un análisis, este incluye a todos los relacionados: compañeros superiores, clientes e incluso proveedores.

Mantener a raya la subjetividad de cada evaluador e incluir el mayor número de participantes posibles.

Modelo de
entrevistas de
evaluación situacional

En este, el empleado realiza ejercicios de grupos de trabajo, juegos o rol determinados.

Estudio realizado por Richard Klimoski y Mary Brickner

Modelo de
Escala de
Calificación
Conductual

Compara el desempeño de los empleados con ej. de comportamiento específicos.

Objetivo

Proporcionar estándares claros, analizar el rendimiento de forma precisa y una evaluación consistente.