



**Nombre de alumno: Norma Valeria Rodríguez Galindo**

**Nombre del profesor: Reinaldo Fráncico Javier**

**Nombre del trabajo: Mapa conceptual**

**Materia: sumbodulo 2**

**Grado: 2 cuatrimestre**

**Grupo: técnico en administración de recursos humanos**



## APLICA TECNICAS E INSTRUMENTOS DE LA EVALUACION Y DESEMPEÑO DEL RECURSO

LA RESPONSABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS ES CONOCER LA IMPORTANCIA DE UN EMPLEADO PRODUCTIVO. ESTO PUEDE HACER QUE UNA EMPRESA LLEGUE A UN NIVEL OPTIMO, PERO ASI DE LA MISMA FORMA CON UN PERSONAL DE BAJO RENDIMIENTO PUEDE PAZAR EL EXITO DE LA EMPRESA.

SE DIVIDE EN:

### ELECCION FORZADA

ES UN METO DE EVALUACION QUE CONSISTE EN LA ASIGNACION DE FECHAS O PALABRAS DESCRIPTIVAS

EN LA EVALUACION DE INCIDYENTES TANTO COMO POSITIVOS HACI COMO NEGATIVAS O SON UN BUCHE DE ORACIONES O FRASES POSITIVAS

EL EVALUADO AL MOMENTO DE LA EVALUACION CONSISTE QUE TIENE QUE ELEGIR ALGUNA FRASE Y RELACIONADA CON OTRA PERSONA EN CUESTION.

### EL METODO DE ESCALA GRAFICA

ES EL METODO MAS UTILIZADO PARA LA EVALUACION DE DESEMPEÑO, TAMBIEN ES EL METODO MAS SIMPLE

LA APLICACION PARA ESTE METODO ES DE MÚLTIPLOS CUADROS, SE LLEVA ACABO MEDIANTE FACTORES DE EVALUACION PREVIAMENTE DEFINIDA

### METODO DE LA INVESTIGACION DE CASO

ESTE ES UN PROCEDIMIENTO MUY SENCILLO YA QUE SE REALIZA O ES REALIZADA DIRECTAMENTE EN EL ENTORNO DEL COLABORADOR

EL PROCESO O LA EVALUACION ES REALIZADA EN PRESENCIA CON LA SUPERVISION DE UN DIRECTOR O UN JEFE DIRECTO.

UNO DE LOS PROBLEMAS CON ESTA EVALUACION ES QUE EL EMPLEADO SE PUEDE LLEGAR A SENTIR PRESIONADO Y NO ACTUAR DE MANERA OPTIMA

*[Handwritten scribbles]*

**ENTREVISTA INDIVIDUAL**

ESTA INFORMACION PROPORCIONADA POR EL PROPIO TRABAJADOR QUE AL FINAL REALIZA LAS TAREAS CORRESPONDIENTES A SU CARGO

LO IMPORTANTE ES QUE LA ENTREVISTA INDIVIDUAL ESTE EN SUELO ORIENTE LA CARRERA DE TAL MODO QUE PROPORCIONE LOS GRADOS O IMPRESIONES REQUERIDOS

CON ESTE METODO PUEDEN ADECUARSE DETALLES SOBRE LA COTIDIANIDAD DEL TRABAJO DE UN EMPLEADO.

**EVALUACION POR OBJETIVOS**

CONSISTE EN IDENTIFICAR, PLANIFICAR Y DELIMITAR OBJETIVOS

SE TIENEN O SE DEBERIAN ESTABLICER METAS CLARAS, Y DEBERAN REUNIRSE DURANTE PERIODOS PARA ANALIZAR LOS PROGRESOS REALIZADOS.

ES IMPORTANTE QUE LOS OBJETIVOS ESTEN RELACIONADOS CON TAREAS Y LOGROS

**MODO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO 180 GRADOS**

EL JEFE ES AQUEL QUE DETERMINA LA EFECTIVIDAD DEL EMPLEADO

SE GARANTIZA QUE LA INFORMACION OBTENIDA QUE SERA DE PRIMER MANO

MODELO DE ESCALA DE CALIFICACION DE CONDUCTA

CONSISTE EN COMPARAR EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS CON SUS COMPORTAMIENTO, ESPECIFICOS VINCULADOS A UNA VALORACION NUMERICA

SE LOGRA PLANTEANDO UNA SITUACION CON CONDUCTAS ESPECIFICAS Y SE HACE UNA EVALUACION ACERCA DEL DESEMPEÑO ENTRE ALTO, MODERADO Y BAJO

PROPORCIONA ESTANDARES CLAROS PARA ANALIZAR EL RENDIMIENTO DE FORMA PRECISA

MODELO DE ENTREVISTA DE EVALUACION SITUACIONAL

ESTE METODO PRINCIPALMENTE SE UTILIZA PARA EVALUAR EN SITUACIONES EN LAS CUALES SE INTENTA LOGRAR PREDECIR CONDUCTAS EN SITUACIONES CONCRETAS

PARA LLEVARLO A CABO SE Hacen CON JUEGOS O DINAMICAS DONDE SE CREAN SITUACIONES Y CADA PERSONA TOMA UN ROL DETERMINADO

MODELOS EVALUACION DESEMPEÑO DE 360 GRADOS

IMPLICA A TODA LA GENTE QUE TE RODEA DURANTE EL PERIODO DE TRABAJO

ES MAS COMPLETA QUE LA DE 180° Y ESTO PERMITE OBTENER UNA IMAGEN MAS COMPLETA DEL DESEMPEÑO

UNA DE SUS IMPORTANCIAS ES QUE CADA PARTICIPANTE DESARROLLA SU LABOR

## MODELO DE EVALUACION PSICOLOGICAS

DESEMPEÑO

ESTA EVALUACION NOS PERMITE DETERMINAR  
COMO DETECTAR EL POTENCIAL OCULTO DEL  
PERSONAL

QUE DETERMINA  
EMPLEADO

LA INFORMACION  
DE

DE ESTA MANERA QUE ELLOS PUEDAN ALCANZAR  
UN MEJOR RENDIMIENTO A FUTURO, ES UN  
PROCEDIMIENTO PSICOLOGICO YA QUE UN  
PSICOLOGO ES EL QUE DEBE REALIZAR ESTE  
METODO ASI TETECTAR LOS RAZGOS  
EMOCIONALES DE LAS PERSONAS SOMETIDAS  
A ESTA PRUEBA

## METODO DE CONTABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS

ES EL MODELO UTILIZADO PARA ANALIZAR COMO SE DESEMPEÑA EL PERSONAL SEGUN EL BENEFICIO QUE LE OTORGAN A LA EMPRESA CON SU TRABAJO

SE DEBE COMPARAR EL COSTE QUE SE SUPONE PARA LA EMPRESA AL CONTAR CON SU PARTICIPACION DENTRO DE LA ORGANIZACION Y LOS BENEFICIOS QUE GENERA DENTRO DE ELLA, PARA QUE SEA UN GANAR GANAR