

E
V
A
L
U
A
C
I
O
N
E
S

Modelo de evaluación de desempeño 360 grados.

Es mucho más completo y exhaustivo que el 180. Permite obtener una imagen más completa del desempeño del trabajador. Para que este sirva su objetivo, hay que mantener a raya la subjetividad de cada evaluador e incluir el mayor número de participantes posibles.

Incluye a todas las personas que rodean al empleado.

- > Superiores
- > Compañeros
- > Clientes
- > Proveedores
- > Subordinados

Modelo de Entrevistas de Evaluación Situacional.

Para que se realice la evaluación se le pide al empleado que participen en ejercicios en situación, grupos de trabajo. Se le plantea como resolvería un problema determinado dentro de la empresa para ver su capacidad reactiva, habilidad en sí mismo y la confianza en sí mismo.

Este método evalúa a los empleados en una situación social para predecir conductas en situaciones concretas y que tienen que ver con la actividad que desarrolla el sujeto dentro de la empresa.

Modelo de escala de Calificación Conductual.

Compara el desempeño de los empleados con ejemplos de comportamientos específicos vinculados a valoraciones num. Se plantean situaciones y se evalúan el desempeño entre alto, moderado y bajo.

Su objetivo es proporcionar estándares claros, analizar el rendimiento de forma precisa y ofrecer una evaluación consistente.

Modelo de Evaluación Psicológicas.

Permite determinar el potencial oculto de un empleado. Para eso se analiza un rendimiento futuro de un empleado.

Un psicólogo es el que realiza la prueba y reconoce los rasgos emocionales e intelectuales.

Método de Contabilidad de R.H.

Analiza el desempeño de un empleado según los beneficios que genera la empresa con su trabajo.

debe de compararse el coste que supone la empresa para cubrir el y beneficios gener

MÉTODOS DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO

1 Selección forzada

Método que evalúa al empleado a través de la asignación de frases descriptivas establecidas previamente.

aparentemente, es el método más simple, pero su aplicación exige múltiples con el fin de evitar la subjetividad y el prejuicio del evaluador. Es el más utilizado y abusado.

2 método de escala gráfica.

Evalúa el desempeño mediante factores de evaluación y definidos.

El empleado podría ser presionado y por ende no actuaría con total naturalidad.

3 Método de investigación de campo.

Es un método muy criticado debido a que puede dar espacio a los prejuicios y subjetividades. El personal podría sentirse presionado.

Procedimiento sencillo, el evaluador realiza la evaluación directamente en el entorno del colaborador. Se realiza con presencia del supervisor o jefe directo.

4 Entrevista individual.

La clave de esta, está en saber orientar la charla de tal modo que proporcione los datos o impresiones requeridos. Método que ayuda a descubrir detalles sobre la cotidianidad del trabajo de un empleado.

El resultado contribuye la información que proporciona el propio trabajador, que es finalmente quien realiza las tareas correspondientes a su cargo.