

**MIGUEL GARCÍA ALBORES**

**4. Cuatrimestre**

**SUBMODULO**



**APLICA TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DEL RECURSO HUMANO.**

**EVALUACION**

La evaluación es un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación. Lo ideal es evaluar los programas de capacitación desde el principio, durante, al final

**MÉTODO DE ESCALA GRAFICA**

Se trata de un método que evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados.

**EVALUACION POR OBJETIVOS**

En este método de evaluación consiste en identificar, planificar y delimitar objetivos. Después de establecer unas metas claras, empleado y empleador deberán reunirse periódicamente para analizar los progresos realizados.

**TIC'S**

El uso de TICS favorece que estos procesos de capacitación puedan darse de varias formas como pueden ser: medios audiovisuales, espacios virtuales o mixtos, es decir combinando la parte presencial y virtual.

**INVESTIGACION DE CAMPO**

Un procedimiento muy sencillo. El evaluador realiza la evaluación directamente en el entorno del colaborador.

**CALIFICACION CONDUCTUAL**

El Modelo de Escala de Calificación Conductual compara el desempeño de los empleados con ejemplos de comportamiento específicos vinculados a valoraciones numéricas.

**ELECCION FORZADA**

Es un método en el que se evalúa al empleado a través de la asignación de frases descriptivas establecidas previamente. La evaluación consiste en que el evaluado tiene que elegir forzosamente alguna frase y relacionarla con la persona en cuestión.

**ENTREVISTA INDIVIDUAL**

Es un método que puede ayudar a descubrir detalles sobre la cotidianidad del trabajo de un empleado que de otra manera no pudieran ser descubiertos.

**EVALUACION SITUACUONAL**

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.