



Nombre del alumno: Dayani morales hernandez

Nombre del maestro: Reynaldo francisco

Grado y grupo: R.H cuatrimestre

Nombre del tema : Metodos de evaluacion

Modelos evaluación de desempeño 360 grados

Incluye a todos los personas que rodean al empleado: superiores, compañeros, subordinados y proveedores. Es decir es mucho más completo y exhaustivo que el 180.

Esto permite, por tanto obtener una imagen más completa del desempeño del trabajador. Para que este método resulte de utilidad y sin su objetivo. Hay que mantener a raya la subjetividad de cada evaluador e incluir mayor nivel de participaciones positivas.

Métodos de evaluación de atribuciones situacionales

Método de entrevistas de evaluación situacional

Este método evalúa a los empleados en una situación social para predecir conductas en situaciones concretas.

Como se realiza la evaluación? Se le pide al empleado que participe en ejercicios de simulación o grupos de trabajo o debates en los que adquieren un rol determinado.

Es un estudio realizado por Klimoski y Mery Brickner.

Método de escala de calificación conductual

Compara el desempeño de los empleados con ejemplos de comportamiento específicos vinculados a valoración numérica.

El objetivo de este método es proporcionar estándares claros analizar el rendimiento de forma precisa y ofrecer una evaluación consistente.

Método de evaluaciones psicobiométricas

Permite determinar el potencial oculto de un empleado. Para ello se analiza el rendimiento futuro de un empleado en función de su trabajo previo.

Como se hace? Ha de ser un psicólogo el que realice las pruebas para identificar los rasgos emocionales e intelectuales de la persona.

Método de contabilidad de Recursos Humanos

Este método analiza el desempeño de un empleado según los beneficios que genera para la empresa con su trabajo.

Para calcularlo: Hay que comparar el coste que supone para la empresa contar con el y los beneficios generados.