



**Materia : Submodulo II**

**Profesor: Reynaldo Francisco Manuel  
Gallegos**

**Alumna: Gloria Gordillo Herrera**

## Técnicas instrumentos y metodologías de evaluación y desempeño

Son

### ELECCION FORZADA

Es

Consiste en el que el evaluado tiene que elegir forzosamente alguna frase y racionarla. Es un método que evalúa al empleado a través la asignación de frases descriptivas establecidas previamente por lo general frases positivas y negativas o simplemente se elaboran varios

### METODO DE LA ESCALA GRAFICA

Es

Es un método que evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación defendidos y graduado. Es un método muy simple, pero su aplicación exige múltiples cuidados con el fin de evitar la subjetividad y el prejuicio miento de evaluar

### METODO DE LA INVEST DE CAMPO

Es

Es un procedimiento muy sencillo por que el evaluado realiza la evaluación directamente en el entorno del colaborado. Esto se realiza en presencia con la supervisión de un jefe directo

### ENTREVISTA INDIVIDUAL

Es

Es un método que puede ayudar a descubrir detalles sobre la cotización del trabajo de un empleado que da otra manera no pudieran ser descubiertas. Consistuya la información que proporciona el propio trabajador que finalmente realiza las tareas correspondientes de su cargo

### EVALUACION POR OBJETIVOS

Es

Es método que evalúa en identificar, planificar, desmilitarización objetivos, después establecer metas claras. Es tangibles y medibles.

## Técnicas instrumentos y metodologías de evaluación y desempeño

Son

### DESEMPEÑO MODELO DE EVALUACION 180 GRADOS

Es

Es aquel en el que el profesional es evaluado por su jefe, ya que son personas que trabajan directamente con el profesional a examinar

### MODELOS EVALUACION DESEMPEÑO 360 GRADOS

Es

Esto permite obtener una imagen más completa del desempeño del trabajador que se rodea la organización es más efectivo y este es, que el de 180. Se obtiene feedback que da su entorno profesional

### MODELO DE ENTREVISTAS DE EVALUACION SITUACIONAL

Es

Esto se realiza en pedir que el empleado participe en ejercicios, grupos de trabajo o juegos de resolver un problema y cada persona tiene un rol especial de tiro de la empresa

### MODELO DE ESCALA DE CALIFICACION CONDUCTUAL

Es

Este modelo compara el trabajo de empleados en estas casi plantan situaciones, conductos específicos y se evalúa de cómo hicieron las prácticas. Esto analiza y da expectativas

### MODELO DE EVALUACION PSICOLOGICAS

Es

Este modelo permite determinar la potencial que tiene un empleado que puede tener. Esto da objetivos y más rendimiento al empleado que puede realizar. Este es dar pruebas psicológicas para identificar los rasgos emocionales e intelectuales del empleado

# Project Planning

Por último

Es

**METODO DE  
CONTABILIDA  
D DE R.H**

Este método  
ayuda analizar  
el desempeño de  
un empleado por  
la forma que  
ayuda y  
beneficia la  
empresa con su  
trabajo