

# TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO

## Elección forzada:

Es un método que evalúa al empleado a través de la asignación de frases descriptivas establecidas previamente.

## El método de la escala gráfica:

Método que evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación:  
Definidos • Previamente • Graduados

## Método de la investigación de campo:

Este proceso se realiza en presencia con la supervisor de un director o un jefe directo., Es un procedimiento muy sencillo, el evaluador realiza la evaluación directamente en el entorno del colaborador.

## Entrevista individual:

La clave de la entrevista individual, esta en saber orientar la charla de tal modo que proporcione los datos o impresiones requeridas.

## Evaluación por objetivos:

Método de evaluación que consiste en:  
Identificar , planificar y delimitar los objetivos.

## Desempeño modelo evaluación 180 grados:

Es aquel en el que el profesional es evaluado por su jefe, garantizando que la información obtenida sea de primera mano.

## Métodos de evaluación desempeño 360 grados:

incluye a todas las personas que rodean al empleado:  
Superiores , compañeros , clientes , subordinados y proveedores.  
Permite obtener una imagen más completa del desempeño del trabajador.

## Método de entrevista de evaluación situacional:

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.

## Método de escala de calificación conduta:

Compara el desempeño de los empleados con ejemplos de comportamiento Específicos vinculados o valoraciones numéricas., El objetivo de este Método es proporcionar estándares claros y analizar el rendimiento de forma precisa.

## Método de evaluaciones psicológicas:

Este tipo de evaluaciones permite determinar el potencial oculto de un empleado. Para ello se analiza el rendimiento futuro de un empleado en lugar de su trabajo previo. Ha de ser un psicólogo el que realiza la evaluación.

## 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 evaluarlo, hay que comparar el coste que supone para la empresa contar con el y los beneficios generales.

