



**Mi Universidad**

**Super Nota**

*Nombre del Alumno: Galilea Monserrat Gómez Gómez*

*Nombre del tema: Técnicas, Instrumentos Y Metodologías De Evaluación Y Desempeño*

*Parcial: Unidad 4*

*Nombre de la Materia: Modulo*

*Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel*

*Nombre de la Licenciatura: Bachillerato en recursos humanos*

*Cuatrimestre: Cuarto*

## Técnicas instrumentos y metodologías de evaluación y desempeño

- ### 1. Elección forzada

Es un método que evalúa al empleado a elegir forzosamente alguna frase y relacionarla con la persona en cuestión.
- ### 2. El método de la escala gráfica

Evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación definidos, previamente graduados con el fin de evitar la subjetividad y el prejuicio del evaluador.
- ### 3. Método de la investigación de campo

El evaluador, realiza la evaluación directamente en el entorno del colaborador, este proceso se realiza en presencia con la supervisión de un director o jefe directo.
- ### 4. Entrevista individual

La clave de la entrevista individual, está en saber orientar la charla, de tal modo que proporcione los datos o impresiones requeridos
- ### 5. Evaluación por objetivos

Consiste en identificar, planificar y delimitar objetivos.
- ### 6. Desempeño modelo evaluación 180 grados

Es aquel en el que el profesional es evaluado por su jefe garantizamos que la información será de primera mano, tendremos una muestra suficiente para extraer conclusiones objetivas.
- ### 7. Modelos evaluación desempeño 360 grados

Incluye a todas las personas que rodean al empleado superiores, compañeros, clientes, subordinados proveedores. Esto permite obtener una imagen más completa del desempeño del trabajador.
- ### 8. Modelo de entrevista de evaluación situacional

Este método evalúa 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. Un estudio realizado por Richard Klimoski y Many Brickner afirma que este método tiene gran porcentaje de éxito a la hora de predecir capacidades.
- ### 9. Modelo de escala de evaluación conductual

El objetivo de este método es proporcionar estándares claros, analizar el rendimiento de forma precisa y ofrecer una evaluación consistente.
- ### 10. Modelo de evaluaciones psicológicas

Permiten determinar el potencial oculto de un empleado. Para ello se analiza el rendimiento futuro de un empleado en lugar de su trabajo previo.
- ### II. Metodo de contabilidad de recursos humanos

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

