



# Mi Universidad

## Súper nota

*Nombre del Alumno...Emiliano Almaraz Tejada*

*Nombre del tema ... unidad 4*

*Parcial ... cuarto*

*Nombre de la Materia ...calculo*

*Nombre del profesor...Reynaldo Manuel gallegos*

*Nombre de la Licenciatura...bachillerato en recursos humanos*

*Cuatrimestre...cuarto*

# TECNICAS, INSTRUMENTOS Y METODOLOGIAS DE EVALUACION Y DESEMPEÑO

## EVALUACIÓN FORZADA

consiste en que el evaluado tiene que elegir forzosamente alguna frase y relacionarla con la persona en cuestion

por lo general se incluyen frases positivas y negativas o solo se hacen varios bloques de frases positivas

## METODO DE LA ESCALA GRAFICA

evalua el desempeño de las personas mediante factores de evaluacion: definidos, previamente y grados

es sin dudar el mas utilizado y divulgado metodo de evaluacion de desempeño

## ENTREVISTA INDIVIDUAL

ayuda a descubrir detalles sobre la cantidad del trabajo de un empleado que de otra manera no pudieron ser descubiertos

el resultado lo constituye la informacion que proporcione el propio trabajador

## METODO DE INVESTIGACION DE CAMPO

el evaluador realiza la evaluacion directamente en el entorno del colaborador

este proceso se realiza en presencia de un superior, jefe o directivo

## EVALUACION POR OBJETIVOS

consiste en identificar, planificar y delimitar los objetivos

es importante que los objetivos esten relacionados con tareas tangibles y medibles

## MODELO EVALUACION 180° GRADOS

es aquel en el que el profesional es evaluado por su jefe. Garantizando que la informacion obtenida sera de primera mano

teniendo asi una muestra suficiente para extraer conclusiones objetivas

## EVALUACION DESEMPEÑO 360 GRADOS

incluye a todas las personas que rodean al empleado, superiores, compañeros, clientes y subordinados

esto permite obtener una imagen mas completa del desempeño del trabajador

## ENTREVISTAS DE EVALUACION SITUACIONAL

evalua a los empleados en una situacion social para predecir conductos en situaciones concretas y que tiene que ver con la actividad que desarrolla el sujeto dentro de la empresa

se afirma que este metodo tiene un gran porcentaje de exito

## EVALUACION PSICOLOGICA

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

debe ser un psicologo el que realice las pruebas para identificar los rasgos emocionales e intelectuales

## ESCALA DE CALIFICACION CONDUCTUAL

se compara el desempeño de los empleados con ejemplos de comportamiento especificos vinculados a valoraciones numericas

su objetivo es proporcionar estandares claros

## CONTABILIDAD DE R.H.

analiza el desempeño de un empleado segun los beneficios que genera para la empresa con su trabajo