

UDS

Nombre del alumno: Angela Isabel Flores Domínguez

Nombre del maestro: Reynaldo Francisco Manuel

Nombre de la materia: Modulo

Cuatrimestre: 4to cuatrimestre

Parcial: 4to parcial

Nombre de la especialidad: Tecnico en
Administracion en Recursos Humanos

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. Consiste en que el evaluado tiene que elegir forzosamente alguna frase y relacionarla

Método de la escala gráfica

Método que evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación definidos y previamente graduados. Este método es más simple, pero su aplicación exige múltiples cuidados con el fin de evitar la subjetividad y el prejuicio del evaluador

Método de la investigación de campo

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

Entrevista individual

Es un método que puede ayudar a descubrir detalles sobre la cotidianidad del trabajo de un empleado que de otra manera no pudieran ser descubiertos. Saber orientar la charla que proporcione los datos e impresiones requeridos

Evaluación por objetivos

Es un 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. Se garantiza la información obtenida será la primera mano. Tendremos una muestra suficiente para extraer conclusiones objetivas

Modelos evaluación desempeño 360 grados

Incluye a todas las personas que rodean al empleado: superiores, compañeros, clientes, subordinados y proveedores. Obtener una imagen más completa del desempeño del trabajador

Modelo de entrevistas de evaluación situacional

Evalúa a los empleados en una situación social para predecir conductas en situaciones concretas. En un estudio realizado por [Richard Klimoski](#) y [Mary brickner](#) tiene un gran porcentaje de capacidades

Modelo de escala de calificación conductual

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

Modelo de evaluación psicológicos

Este tipo de evaluaciones permiten determinar el potencial oculto de un empleado. Para ello se analiza el rendimiento futuro de un empleado en lugar de su trabajo previo

Método de contabilidad de recursos humanos

Este modelo analiza el desempeño de un empleado según los beneficios que genera para la empresa con su trabajo. Se supone que para la empresa contar con él y los beneficios generados