



**súper nota**

Nombre del alumno: Alma Camila

Nombre del tema: Técnicas, instrumentos y metodologías de evaluación y desempeño

Parcial: 4

Nombre de la materia: Submodulo

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel

4to cuatri rh

# TECNICAS, INSTRUMENTOS METODOS Y EVALUACION

## Y DESEMPEÑO

DESEMPEÑO MODELO  
EVALUACION 180°

### ELECCION FORZADA

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



Es aquel en el que el profesional es evaluado por su jefe.

Garantizamos que la información obtenida será de 1ra mano (ya que son personas que trabajan directamente con el profesional o examinar).

Tendremos una muestra suficiente para extraer conclusiones objetivas.

### ENTREVISTA INDIVIDUAL

Es un método que puede ayudar a descubrir detalles sobre la cotidianidad del trabajo de un empleado que de otra manera no pudieron ser descubiertos.

El resultado lo constituye la información que proporciona al propio trabajador, que es finalmente quien realiza las tareas correspondientes a su cargo.

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

### MODELOS EVALUACION DESEMPEÑO 360°

Incluye a todas las personas que rodean al empleado:

- Superiores
- Compañeros
- Clientes
- Subordinados
- Proveedores

Esto permite, por tanto, obtener una imagen más compleja de desempeño del trabajador.



### MODELO DE ENTREVISTA DE EVALUACION SITUACIONAL

Este método evalúa a los empleados en una situación social para predecir conducta. 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 Mary Brickner afirma que este método tiene un gran porcentaje de éxito a la hora de predecir capacidades.

### METODO DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

Es un procedimiento muy sencillo, el evaluado realiza la evaluación directamente en el entorno del colaborador.

Este proceso se realiza en presencia con la supervisión de un director o jefe directo.

Es un método muy criticado debido a que puede dar espacio a los prejuicios y subjetividades.

### MODELO DE ESCALA DE CALIFICACION CONDUCTUAL

Compara el desempeño de los empleados con ejemplos de comportamientos específicos vinculados a valuaciones numéricas.

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

### EL METODO DE LA ESCALA GRAFICA

Es el método que evalúa el desempeño de las personas mediante a factores de evaluación:

- Definidos
- Previamente
- Graduados

### MODELO DE EVALUACIONES PSICOLOGICAS

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.

Ha de ser un psicólogo el que realice las pruebas para identificar los rasgos emocionales e intelectuales de la persona.

### EVALUACION POR OBJETOS

Este consiste en identificar planificar y delimitar los objetivos



### MODELO DE CONTABILIDAD DE RH

Por último, este modelo analiza el desempeño de un empleado según los beneficios que genera para la empresa con su trabajo.

Para calcularlo, hay que comparar el coste que supone para la empresa contar con él y los beneficios generados.