

“

modulo

”

María José Figueroa
Solorzano

Reynaldo Francisco Manuel

WDS

super nota

TECNICAS, INSTRUMENTOS Y METODOLOGIAS DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

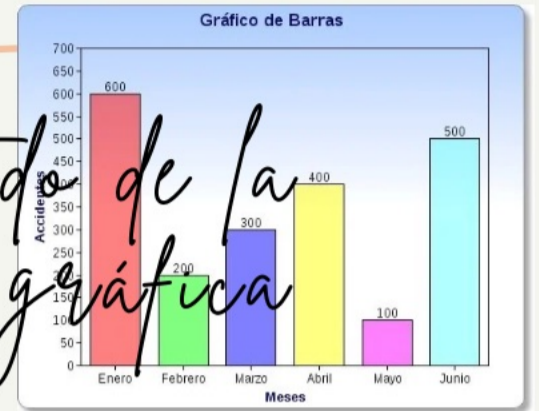
Método Elección Forzada

EVALUACION DE DESEMPEÑO

Nombre: _____
Cargo: _____
Departamento: _____

En seguida, encontrará bloques de frases. Escriba una "SI" en la columna del lado, con el signo "+" para indicar la frase que mejor define al desempeño del empleado, y con el signo "-" para la frase que menos define su desempeño. No deje ningún bloque sin llenar en ambas columnas.

Presencia profesional elevada	SI	-		
Comportamiento disciplinado			SI	-
Dificultad con los cambios			SI	-
Es muy sociable			SI	-
Tiene espíritu de equipo	SI	-		
Es ordenado			SI	-
No respeta la persona			SI	-
Acepta críticas constructivas			SI	-
Buena presentación personal	SI	-		
Comete errores menores			SI	-
Otros buenas sugerencias			SI	-
Dificultad para tomar decisiones			SI	-
Dificultad para tener a las personas	SI	-		
Buenos resultados			SI	-
Tiene poder ayuda			SI	-
Potencial de desarrollo			SI	-
Toma decisiones con certeza			SI	-
Es franco y honesto			SI	-
Conoce su trabajo			SI	-
Nuevo e innovador	SI	-		
Preferencia razonable			SI	-
Buenas acciones			SI	-
De empresa con dificultad			SI	-



Método de la escala gráfica

Elección forzada

LA ELECCIÓN FORZADA ES UN MÉTODO QUE EVALÚA AL EMPLEADO A TRAVÉS LA ASIGNACIÓN DE FRASES DESCRIPTIVAS ESTABLECIDAS PREVIAMENTE

Método de la investigación de campo

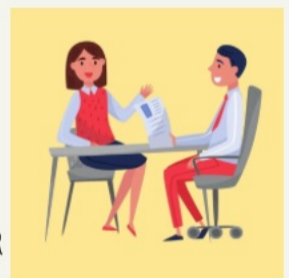


UN PROCEDIMIENTO MUY SENCILLO EL EVALUADOR REALIZA EL EVALUACIÓN DIRECTAMENTE EN EL ENTORNO DEL COLABORADOR. ES UN MÉTODO MUY CRITICADO DEBIDO A QUE PUEDE DAR ESPACIO A LOS PREJUICIOS Y SUBJETIVIDADES.



MÉTODO QUE EVALÚA EL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS MEDIANTE FACTORES DE EVALUACIÓN DEFINIDOS PREVIAMENTE GRADUADOS

entrevista individual



ES UN MÉTODO QUE PUEDE AYUDAR A DESCUBRIR DETALLES SOBRE LA COTIDIANIDAD DEL TRATADO DE UN EMPLEADO QUE DE OTRA MANERA NO PUDIERAN SER DESCUBIERTOS. EL RESULTADO LO CONSTITUYE LA INFORMACIÓN QUE PROPORCIONE EL PROPIO TRABAJADOR, QUE ES FINALMENTE QUIEN REALIZA LAS TAREAS CORRESPONDIENTES A SU CARGO.

Evaluación por objetivos

MÉTODO DE EVALUACIÓN CONSISTE EN IDENTIFICAR MAGNIFICAR DE ELIMINAR OBJETIVOS. DESPUÉS DE ESTABLECER UNAS METAS CLARAS, EMPLEADO Y EMPLEADOR DEBERÍAN REUNIRSE PERIÓDICAMENTE PARA ANALIZAR LOS PROGRESOS REALIZADOS. ES IMPORTANTE QUE LOS OBJETIVOS ESTÉN RELACIONADOS CON TAREAS, TANGIBLES Y MEDIBLES.

Desempeño modelo evaluación 180°

ES AQUEL EN EL QUE EL PROFESIONAL ES EVALUADO POR SU JEFE GARANTIZAMOS QUE LA INFORMACIÓN OBTENIDA SEA DE PRIMERA MANO (YA QUE SON PERSONAS QUE TRABAJAN DIRECTAMENTE CON EL PROFESIONAL A EXAMINAR).



Modelo de escala de calificación conductual

COMPARA EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS CON EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTO ESPECÍFICOS VINCULADOS A VALORACIONES NUMÉRICAS. EL OBJETIVO DE ESTE MÉTODO ES PROPORCIONAR ESTÁNDARES CLAROS, ANALIZAR EL RENDIMIENTO, DE FORMA PRECISA Y OFRECER UNA EVALUACIÓN CONSISTENTE.



Modelo de evaluación psicológica

ÉSTE 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.



modelo evaluación de desempeño 360°



INCLUYE TODAS LAS PERSONAS QUE RODEAN AL EMPLEADO (SUPERIORES, COMPAÑEROS, CLIENTES, SUBORDINADOS Y PROVEEDORES). ESTO PERMITE, POR TANTO, OBTENER UNA IMAGEN MÁS COMPLETA DEL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR.

Modelo de entrevistas 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. UN ESTUDIO REALIZADO POR RICHARD KLIMOSKI Y MARY BRICKNER AFIRMA QUE ESTE MÉTODO TIENE UN GRAN PORCENTAJE A LA HORA DE PREDECIR CAPACIDADES



Método de contabilidad de recursos humanos

POR ÚLTIMO, ESTE MODELO ANALIZA EL DESEMPEÑO DE UN EMPLEADO SEGÚN LOS BENEFICIOS QUE GENERA PARA LA EMPRESA DE SU TRABAJO. PARA CALCULARLO, HAY QUE COMPARAR EL COSTE (COSTO), QUE SE SUPONE PARA TU EMPRESA CONTAR CON ÉL Y LOS BENEFICIOS GENERADOS.

