



**Mi Universidad**

**Súper Nota**

*Nombre del Alumno: Brayan Yahel Fernández López*

*Nombre del tema: : Técnicas, Instrumentos y metodologías de evaluación y desempeño*

*Parcial: IV*

*Nombre de la Materia: Módulo*

*Nombre del profesor: Reynaldo*

*Nombre de la Licenciatura: Recursos humanos*

*Cuatrimestre: IV*

# Técnicas, Instrumentos y Metodologías de evaluación y Desempeño

## 1.- Elección Forzada

Es un Método que evalúa al empleado a través de la asignación de frases descriptivas establecidas previamente, La evaluación consiste en que el evaluado tiene que elegir forzosamente alguna frase y relacionarlo con la persona

## 3.- Método de la Investigación de Campo

Es un proceso muy sencillo, el evaluador realiza la evaluación directamente con el colaborador, este proceso se realiza en presencia de un director o jefe directo, es un método muy criticado debido a que puede dar espacio a los prejuicios y subjetividades

## 5.- Evaluación por Objetivos

Consiste en Identificar, Planificar, Delimitar Objetivos, Después de establecer unas metas claras, empleado y empleador deberán reunirse periódicamente para analizar los progresos realizados.

## 7.- Modelo de 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.

## 9.- Modelo de Escala de Clasificación Conductual

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

## 11.- Método de Contabilidad de Recursos Humanos

Este Método analiza al desempeño de un empleado según los beneficios que genera para empresa con su trabajo

## 2. El Método de la Escala Grafica

Método que evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación, Definidos, Previamente, Graduados. Es el Método más simple, pero su aplicación exige múltiples cuidados con el fin de evitar la subjetividad y el prejuicio del evaluado

## 4.- Entrevista Individual

Es un método que puede ayudar a descubrir detalles sobre la cotidianidad del trabajo de un empleado, la clave de la entrevista individual está en saber orientar la charla de tal modo que proporcione los datos o impresiones requeridos.

## 6.- Desempeño Modelo Evaluación 180 Grados

Es aquel en el que el profesional es evaluado por su jefe, Garantizamos que la información obtenida será de primera mano, ya que son personas que trabajan directamente con el profesional a examinar, tendremos una muestra suficiente para extraer conclusiones objetivas.

## 8.- Modelo de Entrevistas de Evaluación Situacional

Este método evalúa a los empleados en una situación social para predecir conductas en situaciones concretas y que tiene que ver con la actividad que desarrolla el sujeto dentro de la empresa. Un estudio por RICHARD KLIMOSKI y MARY BRICKNER afirma que este método tiene un gran porcentaje de éxito a la hora de predecir conductas.

## 10.- Modelo de Evaluaciones Psicológicas

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.