

**Nombre:**  
**Luis Angel Garcia Merida**

**Materia:**  
**Recursos Humanos**

**Docente:**  
**Reynaldo**

**Cuatrimestre:**  
**4**

**Fecha:**  
**29/11/2024**

## Técnicas, instrumentos y metodologías de evaluación y desempeño

### + Evaluación forzada:

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

La evaluación consiste en que el evaluado tiene que elegir forzosamente alguna frase y relacionarla con la persona en cuestión.



### + El método de la escala gráfica:

Este es un método que evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación. Definidos previamente graduados.

Es sin duda el más utilizada y divulgado método de evaluación de desempeños.



### + Método de la investigación de campo:

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

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



+ 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.

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



+ Evaluación por objetivos:

Este consiste en identificar, planificar y delimitar los objetivos.

Es importante que los objetivos estén relacionados con tareas tangibles y medibles.



+ Desempeño modelo evaluación 180 grados:

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



+ Modelo evaluación desempeño 360 grados:

Incluye a todas las personas que rodean al empleado:



- Supervisores
- Compañeros
- Clientes
- Subordinados

Proveedores

+ Modelo de entrevistas de evaluación situacional:

Este método evalúa a los empleados en una situación social para predecir conductas en situaciones concretas.

Richard Klimoski y Mary Bricker afirma que este método tiene un gran porcentaje de éxito a la hora de predecir capacidades.



+ Modelo de escala de calificación conductual:

Este compara el desempeño de los empleados con ejemplos de comportamiento específicos vinculados a valoraciones numéricas.

El objetivo de este método es proporcionar estándares claros.



+ Modelo de evaluación psicológicas:

Estas evaluaciones permiten determinar el potencial oculto de un empleado.

¿Como se hace?

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



+ Modelo de contabilidad de recursos humanos:

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

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

