



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DEL ESTADO DE HIDALGO

**Evaluación del Personal
Administrativo
2009-2010**



Pachuca de Soto, Hgo., Junio de 2010

Autores:

Elizalde Lora Leticia
Bezies Cruz Patricia
Pérez Enzastiga José Antonio
Olvera Larios Brenda Ivonne
Gayosso Arias Ignacio Nathanael
López Cruz María de los Ángeles
Enciso Islas Alberta
Zacatenco Luna Misael
Rodríguez Tolentino Eduardo
Herrera Báez Carlos
González Mociños Nancy

Apoyo Técnico:

Aguilera Coiffier Ma. de la Luz
Castillo Rodríguez Mitzi Aglae
González Castañeda José Antonio
Pérez Vázquez Ángela Roció

PRESENTACIÓN

El personal administrativo en la educación superior tiene un papel muy importante en la consecución exitosa de la misión de una institución. En esta medida, debe garantizarse contar con el personal adecuado y suficiente para las necesidades institucionales.

El personal administrativo comprende a aquellas personas que laboran en las áreas de apoyo institucional, académico y administrativo. Incluye también al personal técnico y de servicio.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES)¹, en el Programa Estratégico de Desarrollo de la Educación Superior (versión 4.0), en el capítulo sobre la visión de la educación superior a 2010, menciona, respecto al personal administrativo, que debe cumplir con los siguientes aspectos:

- El personal administrativo cuenta con la capacitación adecuada para la realización óptima de sus actividades y su número corresponde a la cantidad y calidad del trabajo a realizarse en las instituciones.
- El personal ha incorporado a sus procesos de trabajo las herramientas tecnológicas actuales.
- Las instituciones han implantado mecanismos de evaluación del personal de apoyo que se vinculan al otorgamiento de estímulos económicos.
- Se ha establecido un modelo de servicio civil de carrera para el personal administrativo.

Como parte de las actividades de la Dirección General de Evaluación, dentro de los objetivos de caracterización y evaluación del personal, se encuentra este diagnóstico que se realiza por segunda ocasión (la primera fue en 2005) y que se refiere a la evaluación del Personal Administrativo.

DRA. PATRICIA BEZIES CRUZ
DIRECTORA GENERAL DE EVALUACIÓN

¹ Información consultada en <http://www.itson.mx/sr/>

ÍNDICE	PÁGINA
PRESENTACIÓN	3
EVALUACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UAEH 2009-2010	5
1. MÉTODO	5
2. RESULTADOS	8
2.1. POR AUDIENCIAS	8
2.2. POR LAS DIMENSIONES GENERALES	9
ANEXO 1 INSTRUMENTOS	14
ANEXO 2 PERSONAL CON PRUEBA DE PERSONALIDAD INCOMPLETA	19
ANEXO 3 INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO: FACTORIZACIÓN	20

EVALUACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UAEH 2009-2010

1. MÉTODO

Para llevar a cabo la evaluación del personal administrativo y dar cumplimiento al Plan de Desarrollo Institucional, participaron de forma conjunta las siguientes dependencias:

- **Dirección General de Evaluación:** Logística para la evaluación electrónica y/o impresa del personal administrativo universitario, análisis teórico para el establecimiento de dimensiones, indicadores y factorización de ítem, diseño de los cuestionarios, procesamiento y análisis de datos, emisión de resultados.
- **Dirección de Administración de Personal (DAP), Departamento de Personal Administrativo:** Asignación de los pares, para que cada trabajador sea evaluado al menos por algún compañero de trabajo.
- **Dirección de Información y Sistemas:**
 - Aspectos técnicos del diseño de los instrumentos.
 - Diseño de la aplicación para la asignación de los compañeros de trabajo que evaluaron a cada trabajador.
 - Revisión de la base de datos del personal administrativo para establecer las relaciones necesarias y asignar a los jefes inmediatos, de tal forma que éstos estén en condiciones de evaluar.

Esta evaluación se llevó a cabo en su primera fase, posterior al diseño, del **23 al 27 de noviembre de 2009** en la página Web de la Universidad.

En la imagen siguiente se observa que en los avisos institucionales, el último es la liga que tenían los que evaluaban para acceder.



Las **audiencias** que participaron a través de su respectivo cuestionario (anexo 1) fueron los propios empleados, los compañeros de trabajo y el jefe inmediato. De esta manera, a cada uno de ellos se le envió un oficio personalizado para realizar la evaluación. Particularmente, para los trabajadores ubicados en la zona de Pachuca y Real del Monte, se pidió su asistencia al Centro de Cómputo Académico (CECA) de acuerdo al horario establecido en el oficio. Así, asistieron 256 trabajadores.

En las siguientes fotografías se evidencian diferentes momentos de la evaluación del personal administrativo en noviembre del 2009, realizada en instalaciones de la UAEH.





A petición de algunos directivos, los trabajadores evaluaron en su área correspondiente. En las Escuelas Superiores, se solicitó el apoyo de los Directores para que el personal administrativo tuviera el acceso a equipos de cómputo y llevar a cabo su valoración en el período establecido.

En el caso de la Escuela Preparatoria Número Dos y del Instituto de Ciencias Agropecuarias, ubicados en Tulancingo, el 19 de noviembre acudieron los trabajadores a las áreas de cómputo.

Tanto en el CECA, como en Tulancingo personal de la Dirección General de Evaluación acudió para apoyar a los trabajadores. En el caso de que algún trabajador no tuviera acceso al sistema se realizó la evaluación en papel.

A partir de la extracción de la primera aplicación en noviembre de 2009, se registraron electrónicamente 2,277 cuestionarios. Con la intención de que la mayoría de los trabajadores administrativos tuvieran las valoraciones de todas las audiencias, se realizó un segundo período de evaluación en febrero de 2010. De esta forma, a partir de ambos períodos se registraron en la red 2,335 cuestionarios: 697 autoevaluaciones, 422 valoraciones de directivos y 1216 de compañeros de trabajo. En papel se efectuaron 24 autoevaluaciones, 94 de compañeros de trabajo y 6 de directivos.

En la Dirección General de Evaluación se capturaron 678 complementos de evaluación y 654 pruebas de personalidad Gordon en el programa *Hum&Select*[®]. Por falta de respuesta en algunas secciones de la prueba, no se procesaron los resultados de 28 trabajadores (anexo 2).

Los instrumentos de evaluación incluyeron el que llenarían los jefes inmediatos, los compañeros de trabajo y el de autoevaluación de cada empleado, además se aplicó el Perfil de Personalidad de Gordon (PPG), el cual permite una medida simple de cuatro aspectos de la personalidad que resultan significativos en la vida cotidiana (sociabilidad, ascendencia, responsabilidad y estabilidad emocional). Además, el perfil ofrece la posibilidad de una medida conjunta de autoestima, y el Inventario de Personalidad de Gordon (IPG) que es un instrumento

complementario para medir cuatro rasgos adicionales (cautela, originalidad, comprensión y vitalidad).

En total se registraron 3,859 cuestionarios distribuidos de la siguiente manera:

NÚMERO DE CUESTIONARIOS					
AUTOEVALUACIÓN	COMPAÑEROS DE TRABAJO	JEFE INMEDIATO	COMPLEMENTO	INVENTARIO DE PERSONALIDAD-GORDON	TOTAL
792	1,307	428	678	654	3,859

Tabla No 1. Total de cuestionarios

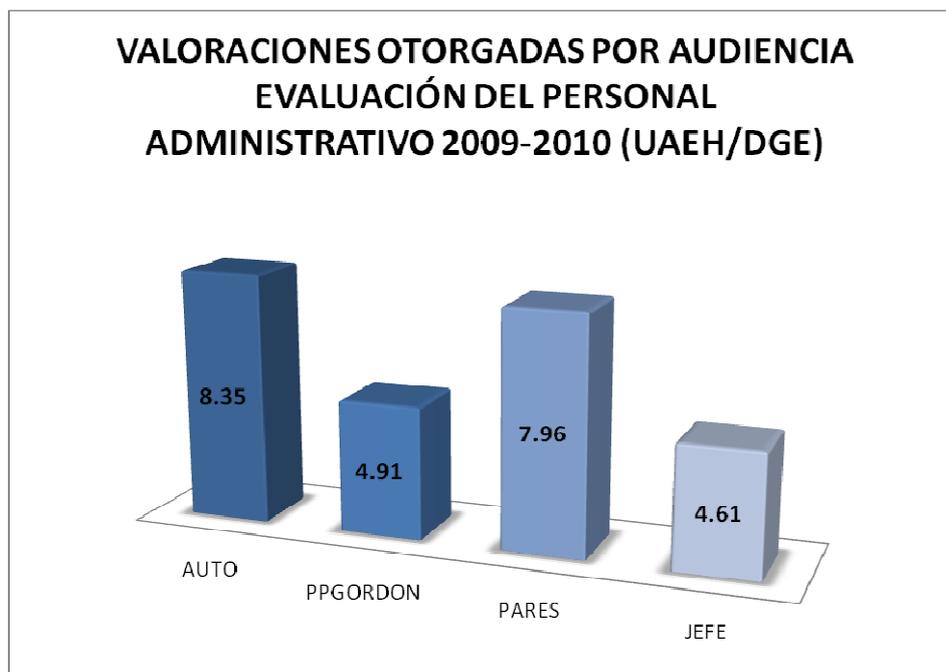
El complemento se refiere a unas preguntas que se hicieron, posteriormente, al jefe inmediato y al propio empleado para completar los ítem necesarios en la valoración de los indicadores establecidos.

2. RESULTADOS

Con la finalidad de realizar una valoración integral del personal administrativo, los resultados se calcularon con base en una factorización (anexo 3), en la cual se concentraron las preguntas de todos los instrumentos (autoevaluación, compañeros de trabajo, jefe inmediato, complemento, y prueba de personalidad). Se acordó, que los aspectos relacionados con el currículo o expediente del trabajador serían llenados por la Dirección de Administración de Personal. Los valores que se muestran en los resultados están expresados en base 10 por lo que pueden utilizarse criterios de: 10 a 9 como excelente, 8.9 a 8 como bueno, 7.9 a 7 como regular, 6.9 a 5 deficiente y 4.9 o menos se aprecian como valoraciones muy pobres. En total se evaluaron a 821 trabajadores.

2.1. POR AUDIENCIAS

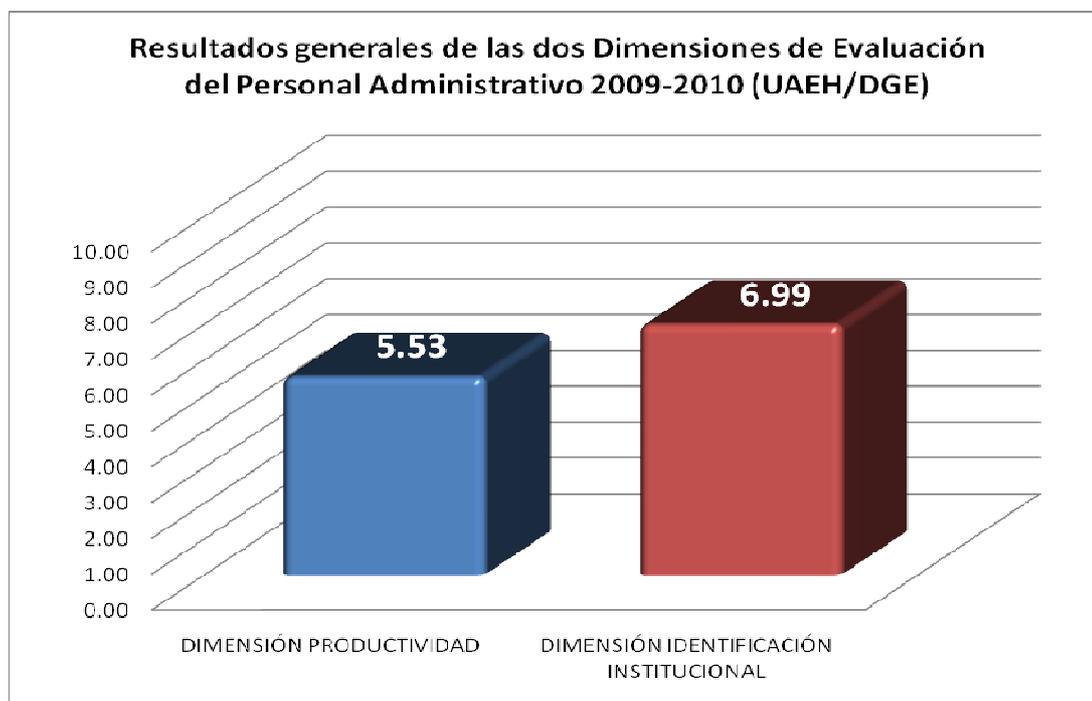
El valor más alto del promedio por audiencia se ubica en las autoevaluaciones (8.35) seguida de los compañeros de trabajo (7.96), sin embargo el promedio de las valoraciones del propio empleado, que incluyen las preguntas del cuestionario (8.35) y los resultados del inventario de personalidad (4.91) son de 6.63. Finalmente, está la valoración otorgada por los jefes inmediatos (4.61), llama la atención que es más del 40% menos que la que los pares o los propios empleados ofrecieron, es innegable que hay dos perspectivas o niveles de comprensión muy distintos, respecto a un mismo trabajo.



Gráfica No. 1. Valoraciones por Audiencia

2.2. POR LAS DIMENSIONES GENERALES

Respecto a las dos dimensiones generales, se aprecia una mejor valoración en la dimensión de identificación institucional (6.99). No obstante, es importante mencionar que su valor no indica un resultado totalmente satisfactorio.

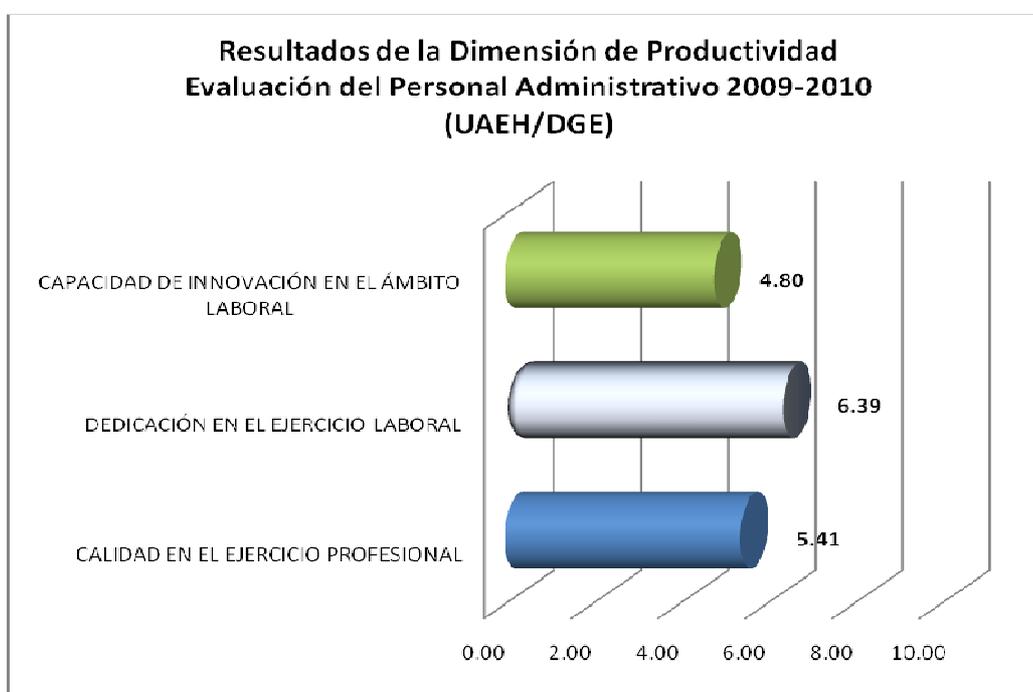


Gráfica No. 2. Resultados generales

Cabe hacer mención que la DAP, deberá aportar otra información respecto a la dimensión de productividad (ver anexo 3 de la factorización), por lo que el resultado de ésta es inacabado hasta este reporte; la dimensión de identificación institucional sí muestra resultados finales y la tercera de las dimensiones denominada de Permanencia, se valora totalmente con información del expediente del empleado, por lo que no se hace referencia alguna hasta que la DAP aporte dichos valores.

Dimensión productividad

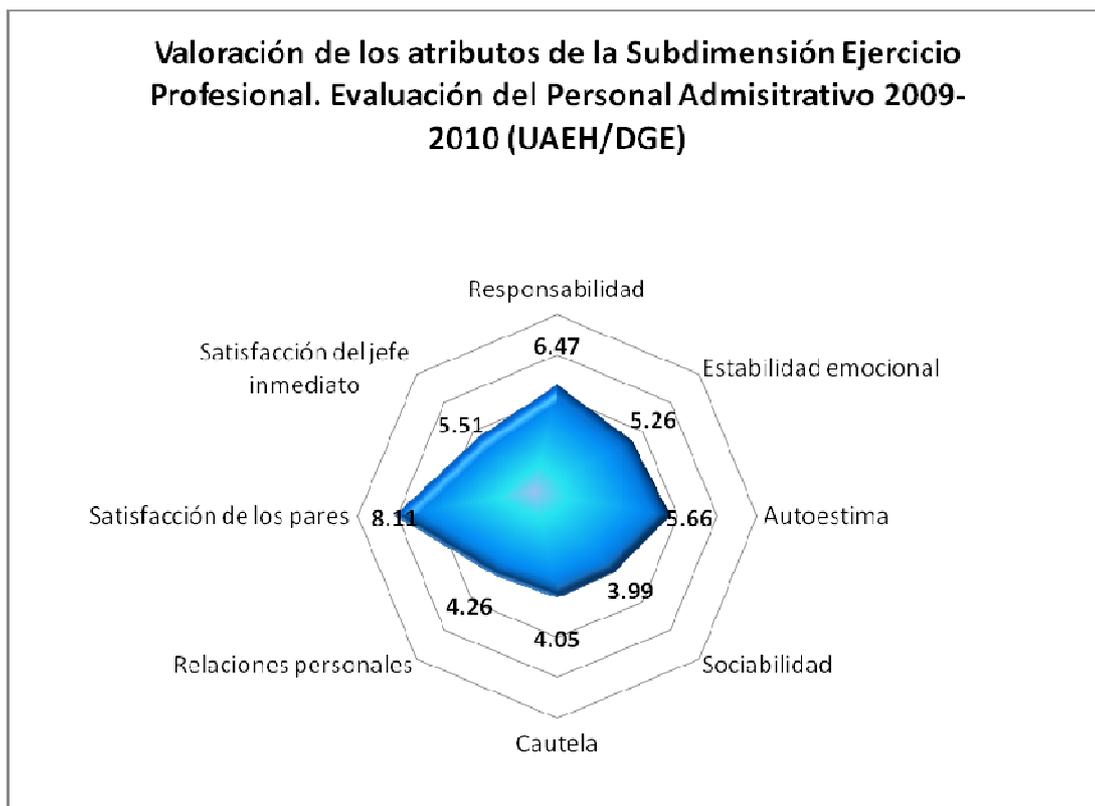
Enseguida, se presentan los resultados de la dimensión productividad, la cual está integrada a su vez por tres subdimensiones, que son capacidad de innovación en el ámbito laboral, dedicación en el ejercicio laboral y calidad en el ejercicio profesional.



Gráfica No. 3. Resultados de Productividad

La mayor valoración corresponde a la subdimensión de dedicación en el ejercicio laboral (6.39), que no es percibida por los que hicieron la evaluación como muy alta en realidad, pero preocupa que la capacidad de innovación en el ejercicio laboral sea sólo de 4.80 lo que es un foco rojo que requiere atención institucional, ya sea porque los empleados tienen demasiado tiempo en el mismo puesto y ello produce un acostumbramiento y habituación que dificulta la innovación, o porque requieran mayor actualización y estén siendo rebasados.

Cada subdimensión se compone de atributos o indicadores que permiten hacer valoraciones de cada una, a continuación se presentan los resultados de cada subdimensión, explicando el comportamiento de los indicadores componentes.



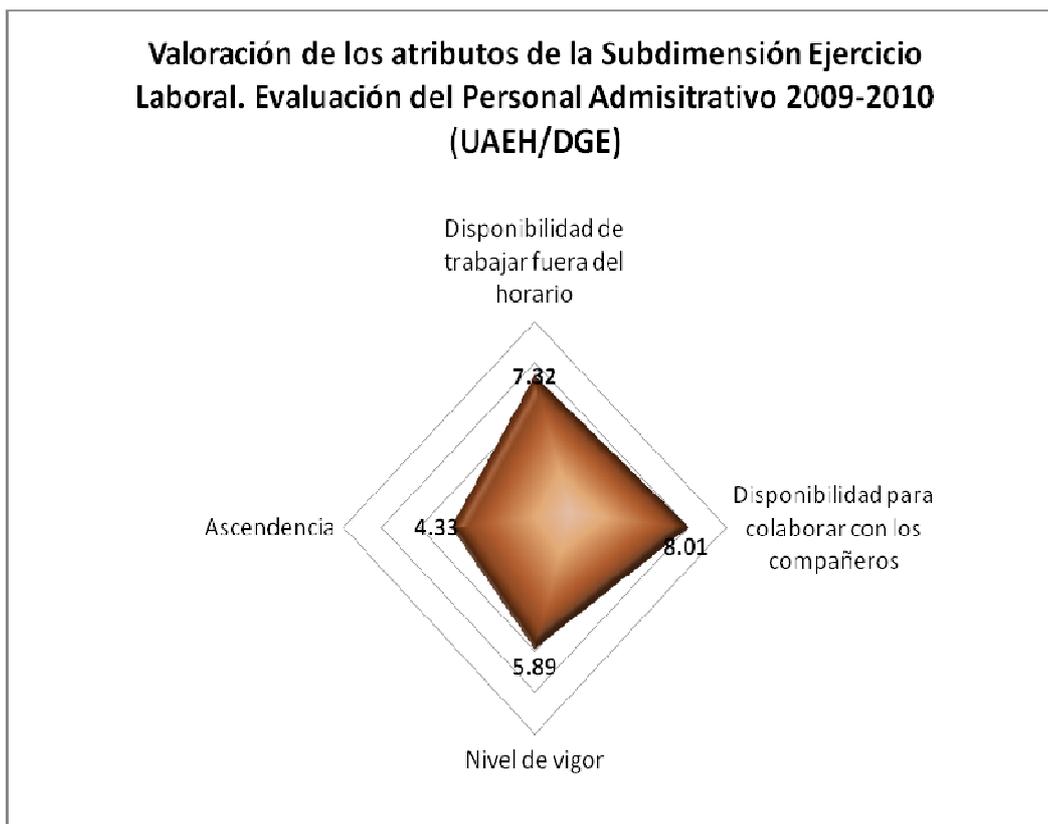
Gráfica No. 4. Resultados Ejercicio Profesional

De manera particular, **la subdimensión de calidad en el ejercicio profesional**, que se refiere a cómo es percibido y cómo se interrelaciona en su actividad profesional el empleado.

Esta subdimensión incluye ocho atributos o indicadores, de los cuales se observa una alta satisfacción de los compañeros de trabajo (8.11).

En contraste se obtuvieron valoraciones menores en los niveles de sociabilidad (3.99), cautela (4.05), y relaciones personales (4.26). Situación que refleja un nivel medio bajo de agrado por trabajar con otras personas, de confianza y pensar cuidadosamente antes de tomar una decisión; en ocasiones las actividades rutinarias orillan a los empleados a este tipo de actitudes, en otras ocasiones el mismo clima institucional provoca una inercia en los empleados donde la poca colaboración y los pocos objetivos comunes se evidencian de esta forma.

La satisfacción del trabajo ejecutado por el empleado en términos del jefe inmediato es baja como ya se había observado anteriormente. Preocupa que en el inventario de personalidad la media de las valoraciones de responsabilidad sea de 6.47 y la autoestima y estabilidad emocional a penas superen el 5.

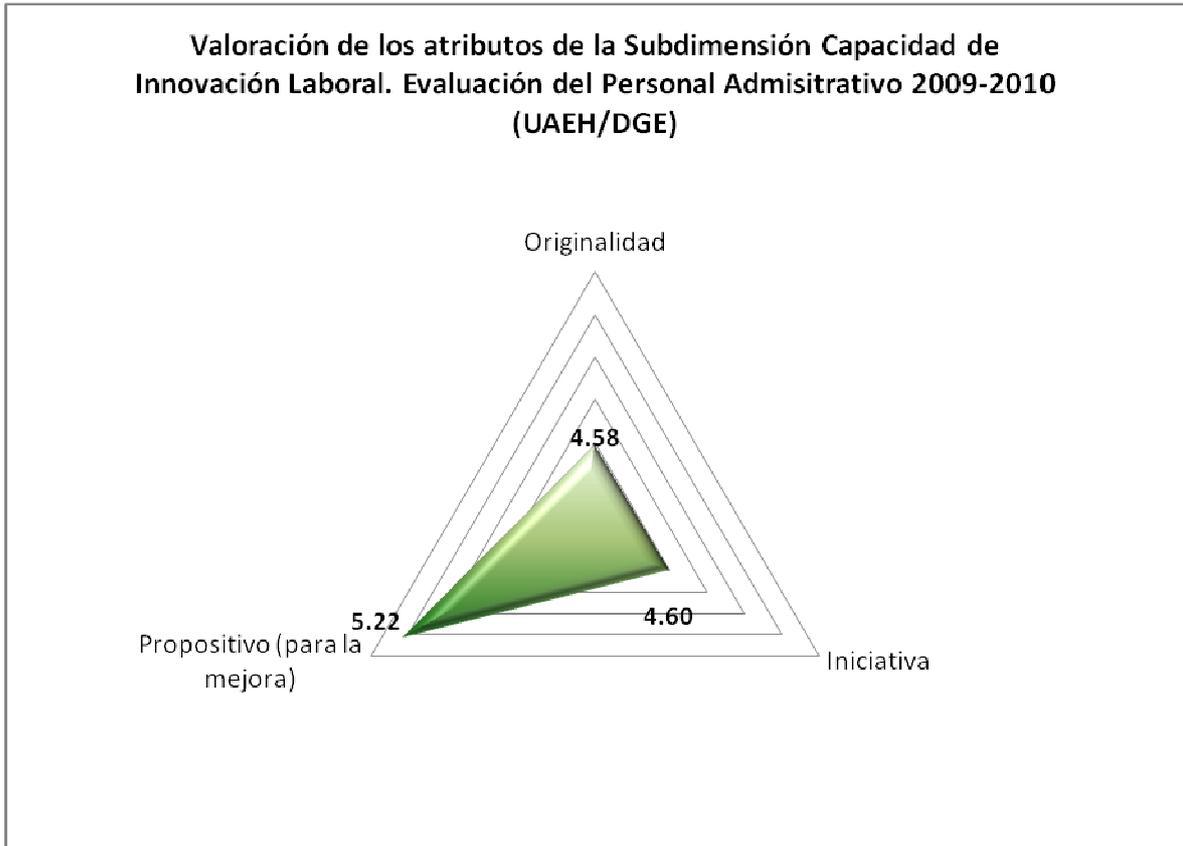


Gráfica No. 5. Resultados Ejercicio Laboral

La **subdimensión de dedicación en el ejercicio laboral**, agrupa 4 atributos o indicadores, de éstos, la existencia de disponibilidad para colaborar con los compañeros de trabajo en la realización de las actividades (8.01) y la disponibilidad para colaborar fuera de horario (7.32) están mejor valoradas; este tipo de personal es colaborativo y tiene bastante disposición a hacer lo que se le solicite incluso en condiciones laborales fuera de lo contractual.

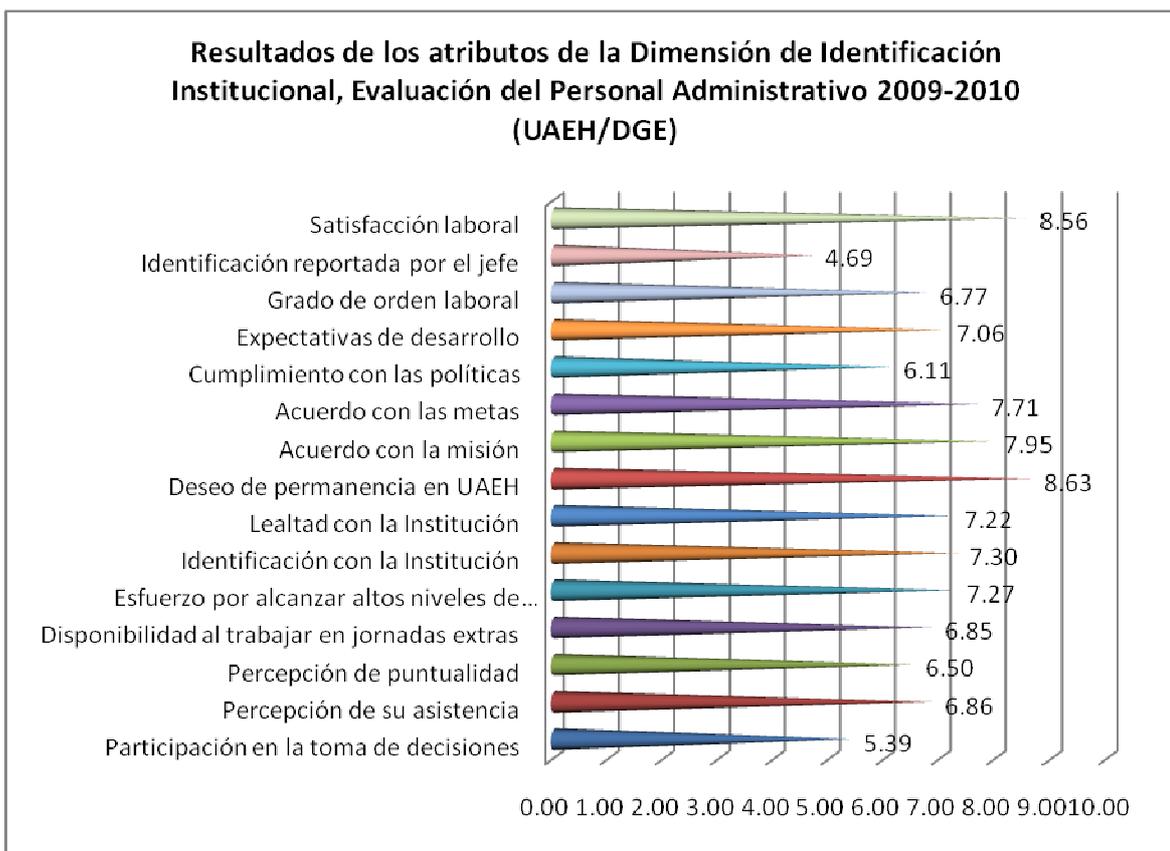
Sin embargo, en lo relativo a la ascendencia (4.33) el valor es bajo, este es un rasgo de la personalidad significativo para el funcionamiento de toda persona, ya que denota el tipo de papel asumido en el grupo, la capacidad para tomar decisiones y la seguridad en sí mismo.

El nivel de vigor con 5.89 también tiene baja valoración, y en conexión a la cautela puede demostrar un cansancio laboral, lo que en algunas ocasiones se revierte “refrescando” las actividades con rotaciones.



Gráfica No. 6. Resultados Capacidad de Innovación Laboral

Respecto a la **subdimensión capacidad de innovación en el ámbito laboral**, se obtuvieron valores bajos en los 3 atributos que la integran, por lo que hay poca originalidad, iniciativa y propuestas para la mejora de las actividades, lo cual refleja poco interés por trabajar en problemas difíciles, atender preguntas que requieran reflexión y en adquirir conocimientos. Esta situación refuerza el supuesto de que probablemente haya un agotamiento de las actividades que el personal realiza, ya sea por mucho tiempo de estar haciéndolo o por falta de actualización.



Gráfica No. 7. Resultados Identificación Institucional

Dimensión identificación Institucional

La dimensión está conformada por 15 atributos o indicadores directos y no posee subdimensiones para su análisis e interpretación.

Esta dimensión con una media de 6.99 y una desviación estándar de 2.24, es la mejor valorada. Destaca la satisfacción laboral del propio empleado (8.56), es decir, se aprecia compromiso personal con la institución, y que se es una persona digna de confianza. Asimismo, se manifiesta el alto deseo de permanencia en la UAEH (8.63), el personal está satisfecho con la institución y lo que hace, pese a que sea poco innovador y colaborador.

Por su parte, existe un bajo nivel de identificación reportada por el jefe (4.69), así como la participación en la toma de decisiones (5.39), podría interpretarse en el sentido anterior como una doble lectura a un mismo asunto o como una habituación extrema donde no se reconoce por parte del empleado el agotamiento de la relación en lo laboral.

ANEXO 1
INSTRUMENTOS

AUTOEVALUACIÓN DEL EMPLEADO ADMINISTRATIVO:

INSTRUCCIONES: Escriba en una escala del 10 al 0 su percepción respecto a lo que realiza o su comportamiento en el rubro a evaluar en 2009.

NOMBRE DEL EMPLEADO: _____

NÚMERO DE EMPLEADO: _____

ADSCRIPCIÓN: _____

RUBRO A EVALUAR	VALOR 0-10
1. Cuando registro mi entrada me dirijo al lugar de trabajo con prontitud	
2. Durante las horas de trabajo permanezco en mi área	
3. Colaboro en trabajos adicionales requeridos por la dependencia (incluyendo situaciones extraordinarias de servicio, lugar o tiempo)	
4. Participo en actividades institucionales fuera de lo estipulado en el puesto que ejerzo	
5. Cuando hay que trabajar fuera de mi horario, estoy dispuesto	
6. Me esfuerzo en mi trabajo diario para lograr altos niveles de desempeño	
7. Realizo mis actividades de forma ordenada	
8. Llevo a cabo mis actividades con limpieza	
9. Soy organizado para llevar a cabo las actividades relacionadas con mi función	
10. Utilizo los recursos asignados para realizar mis actividades de forma adecuada.	
11. Utilizo sólo los recursos necesarios para realizar mis actividades	
12. Soy productivo en el trabajo	
13. Tengo la preparación para realizar trabajos más complejos que el actual	
14. Necesito prepararme para desempeñar mejor mis labores	
15. Realizo trabajos por decisión propia, que contribuyan al logro de las metas de la dependencia	
16. Mi trabajo contribuye al de los compañeros de la dependencia propiciando la suma de esfuerzos	
17. Soy creativo al aplicar mis conocimientos para mejorar	
18. Realizo mis actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas a mi puesto	
19. Participo en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo diario	
20. Me comprometo con la institución	
21. Me identifico con la UAEH	
22. Soy leal con la institución	
23. Estoy interesado en continuar trabajando en la UAEH	
24. Estoy satisfecho con el trabajo que realizo en la UAEH	
25. Soy una persona digna de confianza	

¡Con el orgullo de ser universitario!

A LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO:

INSTRUCCIONES: Escriba en una escala del 10 al 0 su percepción respecto a lo que este empleado realiza o su comportamiento en el rubro a evaluar en 2009.

NOMBRE DEL **EMPLEADO EVALUADO**: _____

ADSCRIPCIÓN: _____

RUBRO A EVALUAR	VALOR 0-10
1.Realiza trabajos por decisión propia, que contribuyan al logro de las metas de la dependencia	
2.Integra su trabajo con el de los demás compañeros propiciando la suma de esfuerzos	
3. Realiza las actividades que le corresponden	
4.Es creativo al aplicar sus conocimientos para mejorar	
5.Se compromete con las necesidades del área de trabajo	
6.Participa en la toma de decisiones del ámbito laboral	
7.Solicita permisos para ausentarse de sus labores	
8.Se incorpora a laborar dentro de un tiempo adecuado posterior a que registra su asistencia	
9.Durante su horario de labores está presente en su área de trabajo	
10.Realiza sus actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto	
11.Se compromete para lograr altos niveles de desempeño	
12.Cuando hay que trabajar fuera de su horario, se cuenta con él o ella	
13.Es leal con la institución	
14.Realiza sus actividades de forma ordenada	
15.Lleva a cabo sus actividades con limpieza	
16.Utiliza los recursos asignados para realizar sus actividades de forma adecuada,	
17.Utiliza sólo los recursos necesarios para realizar sus actividades	
18.Es una persona digna de confianza	

Nombre y firma del evaluador

¡Con el orgullo de ser universitario!

AL JEFE INMEDIATO (PARA SER LLENADO POR EL JEFE INMEDIATO Y/O EL DIRECTOR RESPONSABLE DE LA DEPENDENCIA).

INSTRUCCIONES: Escriba en una escala del 10 al 0 su percepción respecto a lo que este empleado realiza o su comportamiento en el rubro a evaluar en 2009.

NOMBRE DEL EMPLEADO EVALUADO: _____

ADSCRIPCIÓN: _____

RUBRO A EVALUAR	VALOR 10-0
1. Se ausenta de sus labores	
2. Cuando registra la entrada se dirige al lugar de trabajo con prontitud	
3. Durante las horas de trabajo permanece en el área	
4. Realiza las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto	
5. Organiza por sí solo las actividades relacionadas con su función	
6. Realiza las actividades de forma ordenada	
7. Lleva a cabo las actividades con limpieza	
8. Hace uso eficiente de los recursos para desempeñar su tarea	
9. Hace uso eficaz de los recursos para desempeñar su tarea	
10. Realiza las actividades asignadas	
11. Cuando hay que trabajar fuera de su horario, se cuenta con él o ella	
12. Hace propuestas efectivas para mejorar las actividades de la dependencia	
13. Colabora en trabajos adicionales requeridos por la dependencia (incluyendo situaciones extraordinarias de servicio, lugar o tiempo)	
14. Su trabajo contribuye al Sistema Institucional de Calidad.	
15. Participa en la toma de decisiones del ámbito laboral	
16. Está comprometido con la institución	
17. Cumple con su jornada laboral	
18. Es puntual.	
19. Logra altos niveles de desempeño	
20. Realiza trabajos por decisión propia que contribuyen al logro de las metas de la dependencia	
21. Es leal con la UAEH	
22. Se identifica con las actividades y fines de esta dependencia	
23. Es una persona digna de confianza	

¡Con el orgullo de ser universitario!

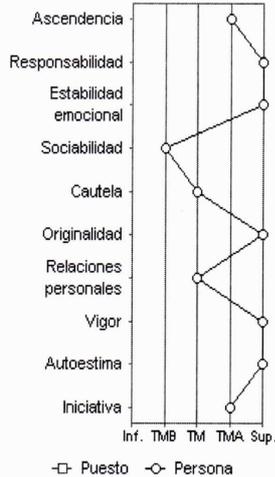
Resultado del Perfil de Personalidad de Gordon

Expediente universidad autónoma del estado de hidalgo

Página 1 de 1

Perfil de ██████████ ██████████ ██████████ (001165) Puesto Operación (000006)

Personalidad del Candidato ¹



Características nivel Superior:

Responsabilidad: [[R5 32-EMP-96]]Isaura es altamente capaz de perseverar en el trabajo que le es asignado, es tenaz y determinada, se puede tener amplia confianza en ella, tiene capacidad de efectuar trabajo repetitivo.

Autoestima: [[X5 106-EMP-94]]Muestra un nivel muy positivo acerca de su propio valor como persona.

Estabilidad emocional: [[E5 32-EMP-94]]Es una persona emocionalmente estable y relativamente libre de preocupaciones, ansiedades y tensión nerviosa. Isaura no es aprensiva, es equilibrada.

Vigor: [[V5 33-EMP-93]]Posee vitalidad y energía, gusta de trabajar y moverse con rapidez, es capaz de realizar más cosas que el promedio de la gente.

Originalidad: [[O5 31-EMP-87]]Le gusta trabajar con problemas difíciles, es intelectualmente curiosa, disfruta las preguntas y discusiones que la llevan a reflexionar y pensar nuevas ideas.

Características nivel Término medio alto:

Ascendencia: [[A4 25-EMP-73]]Isaura es una persona verbalmente influyente y adopta un papel activo en el grupo, toma decisiones sin dificultad y posee seguridad en si misma al relacionarse con los demás.

Iniciativa: [[I4 0-EMP-68]]Su habilidad para anticiparse a los demás para actuar es superior al promedio.

Características nivel Término medio bajo:

Sociabilidad: [[S2 17-EMP-22]]Su tendencia gregaria esta limitada y muestra ligera restricción general a contactos sociales.

Características nivel Término medio:

Relaciones personales: [[P3 25-EMP-53]]Su nivel de empatía, entendimiento, confianza es de la misma magnitud del promedio de la gente.

Cautela: [[C3 23-EMP-37]]Su nivel de precaución y reserva con la que procede es de la misma manera como lo hace generalidad de las personas.

Información procesada por **universidad autónoma del estado de hidalgo** con el apoyo de www.HumSoftware.com

ANEXO 2
PERSONAL CON PRUEBA DE PERSONALIDAD INCOMPLETA

NOMBRE	DEPENDENCIA
MARIA ESTHELA CABRERA PEREZ	SECRETARIA GENERAL
ROSA SÁNCHEZ CASTILLO	DIRECCIÓN DE INTERCAMBIO ACADÉMICO
ELIZABETH HERNANDEZ SANCHEZ	DIRECCIÓN DE INTERCAMBIO ACADÉMICO
ANTONIO SÁNCHEZ CABRERA	COMUNICACIÓN SOCIAL
MA. LUISA RODRIGUEZ GONZALEZ	DIR DE PROYECTOS Y OBRAS
ANGELICA GODINEZ CABRERA	BIBLIOTECA CENTRAL
ROMAN GONZALEZ LÓPEZ	ICAP
MARIA EDITH VAZQUEZ ROLDAN	BIBLIOTECA CENTRAL
NOHEMI HINOJOSA HERNANDEZ	ICSHU-COMUNICACIÓN
MA. DE LA LUZ GODINEZ CABRERA	ICSHU
YANET MONZALVO LABRA	ICSHU
ALEJANDRO OCTAVIO BADILLO MORENO	DIVISIÓN DE DOCENCIA
MARIA MAGDALENA HERNÁNDEZ CONTRERAS	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
MARIA TERESA HERNÁNDEZ MENDOZA	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
ELIZABETH HERNÁNDEZ VAZQUEZ	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
IRMA ROSAS JÍMENEZ	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
EVA AMADOR RODRÍGUEZ	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
MARISOL ORTIZ QUINTERO	ESCUELA PREPARATORIA No. 3
MA. DE LA LUZ RESENDIZ HERNÁNDEZ	COORDINACIÓN DE BIOLOGÍA
MA. GUADALUPE CARBAJAL GARCÍA	ESC. SUP. TEPEJI
SILVERIO VEGA LÓPEZ	ICSA
PATRICIA EUGENIA HERRERA	ICSA MEDICINA
GLORIA LICONA SILVA	ICSA ODONTOLOGIA
REYNA VARGAS HERNÁNDEZ	ICSA
DELFINO BALTIERRA GARCIA	ESCUELA PREPARATORIA No. 1
JUAN ANGELES MEZA	ICSA
FABIÁN GARCÍA FLORES	ICSA
RAMIRO GONZÁLEZ LÓPEZ	

ANEXO 3



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN

INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO

Factorización evaluación 2009-2010



INDICADORES		Jefe	Auto	Pares	Total
DIMENSIÓN PERMANENCIA					
Número de años de antigüedad realizando actividad administrativa	Currículo o expediente				
Número de años ejerciendo el puesto actual	Currículo o expediente				
DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD					
SUBDIMENSIÓN CALIDAD EN EL EJERCICIO PROFESIONAL					
Nivel de responsabilidad	Prueba				
Nivel de estabilidad emocional	Prueba				
Nivel de autoestima	Prueba				
Nivel de sociabilidad	Prueba				
Nivel de cautela	Prueba				
Nivel de calidad de las relaciones personales	Prueba				
Grado de satisfacción de los pares	Evaluación p			5, 11, 18	3
Grado de satisfacción del jefe inmediato	Evaluación j	23, 1 dir comp			2
Grado de satisfacción de usuarios	Evaluación usuarios pendiente				
SUBDIMENSIÓN DEDICACIÓN EN EL EJERCICIO LABORAL					
Porcentaje de permisos	Currículo o expediente				
Porcentaje de faltas	Currículo o expediente				
Nivel de disponibilidad de trabajar fuera del horario establecido (sup)	Evaluación a,p,j	11,	3,4,5	12	5
Nivel de disponibilidad para colaborar con los compañeros (pares)	Evaluación a,p		16,19	6	3
Nivel de vigor	Prueba				
Nivel de ascendencia	Prueba				
SUBDIMENSIÓN CAPACIDAD DE INNOVACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL					
Grado de originalidad	Prueba				
Grado de iniciativa	Prueba				
Grado de propuesta de mejoras a las actividades	Evaluación a,p,j	12,15,20	15,17, 1y 2 comp	4	8
SUBDIMENSIÓN FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL					

INDICADORES		Jefe	Auto	Pares	Total
Porcentaje de formación establecida por el puesto	Currículo o expediente				
Número de cursos en 2009 de su área2	Currículo o expediente				
Número de cursos de 2009 de otro ámbito	Currículo o expediente				
SUBDIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES					
Porcentaje de participación en calidad	Currículo o expediente				
Porcentaje de participación en actividades institucionales	Currículo o expediente				
Porcentaje de participación en actividades del área, fuera de sus actividades	Currículo o expediente				
SUBDIMENSIÓN RECONOCIMIENTOS					
Número de reconocimientos del área laboral	Currículo o expediente				
Número de reconocimientos Institucionales	Currículo o expediente				
Número de reconocimientos externos	Currículo o expediente				
DIMENSIÓN IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL					
Grado de participación en la toma de decisiones.	Evaluación a,p,j	5,11,12,13, 15	19	6	7
Percepción de su asistencia	Evaluación a,p,j	1	2	7,9	4
Grado de puntualidad. Justificadas o no	Evaluación a,p,j	2,18	1	8	4
Grado de disponibilidad al trabajar en jornadas extras.	Evaluación a,p,j	11,13	3,4,5	12	6
Grado de esfuerzo por alcanzar altos niveles de desempeño.	Evaluación a,p,j	8,9,19	6,10,11,12	1,2,16,17	11
Grado de identificación con la Institución.	Evaluación a,p,j	22	21	1,11	4
Grado de lealtad con la Institución.	Evaluación a,p,j	21	22	13	3
Nivel en que desearía continuar trabajando en la UAEH.	Evaluación a		23		1
Grado de acuerdo con la misión.	Evaluación a		1comp inv		1
Grado de acuerdo con las metas.	Evaluación a		2comp inv		1
Grado de cumplimiento con las políticas.	Evaluación a,j	14	14		2
Expectativas de desarrollo (necesidad de crecimiento).	Evaluación a		13, 3 comp		2
Grado de orden laboral.	Evaluación a,p,j	3,4,6,7,10,17	7,8,9,18	3,10,14,15	14
Grado de identificación reportado por el director de la dependencia donde labora.	jefe	16			1
Grado de satisfacción laboral del propio empleado	Evaluación a		20,24,25		3