

II SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL

(SPIEP)

Dra. Patricia Bezies Cruz
Mtra. Leticia Elizalde Lora
LCE Wendolyn Ávila Gallardo

II.4.2. Evaluación del personal directivo

El diagnóstico del personal directivo en su primera etapa se realizó en mayo y junio del 2005, en el Centro de Cómputo Académico vía red y el ingreso a los instrumentos fue a través del número de empleado y su número de identificación personal (NIP).

Se utilizó un instrumento de creación institucional, el cual permitió valorar distintos aspectos como el grado de conocimientos que los directivos tenían sobre los diferentes proyectos de la UAEH, la estructura organizacional y otros aspectos como cultura general, conocimientos sobre informática y dominio de inglés entre otros. También se aplicaron las siguientes pruebas de tipo psicométrico las cuales permitieron medir algunos rasgos de la personalidad y el desempeño de los directivos:

- Perfil inventario de la personalidad Gordon®. Este perfil mide cuatro rasgos de la personalidad que son significativos en el funcionamiento diario del individuo normal; ascendencia, responsabilidad, estabilidad emocional y sociabilidad, además proporciona una medida de autoestima. También mide cuatro rasgos adicionales: cautela, originalidad, relaciones personales y vigor.
- Estilo de Comportamiento Cleaver®. Permite realizar empates puesto-persona en cuatro variables y se divide en dos partes, el factor humano (perfil del puesto) y la auto descripción (perfil de la persona), Aporta criterios tentativos de probables reacciones de conducta bajo condiciones normales (favorables) y bajo presión (desfavorables).
- Estilo Gerencial Lifo®. Identifica fuerzas y talentos del evaluado y la forma en que las aplica en sus tareas gerenciales. Muestra como la persona puede incrementar su efectividad personal mediante la administración y manejo de sus orientaciones vitales. Facilita el uso productivo de esos talentos y su aplicación para la integración de equipos de trabajo de acuerdo a las fuerzas y talentos de cada miembro del equipo.

El diseño del diagnóstico del personal directivo estuvo a cargo de un grupo colegiado integrado por miembros de la comunidad universitaria y se consideraron dimensiones tales como: toma de decisiones, liderazgo, normatividad, sistema de calidad, planeación, estructura organizacional, conocimiento de las estadísticas institucionales y de evaluación, gestión, capacidad de autoformación, informática, inglés, español, cultura general y grado de satisfacción.

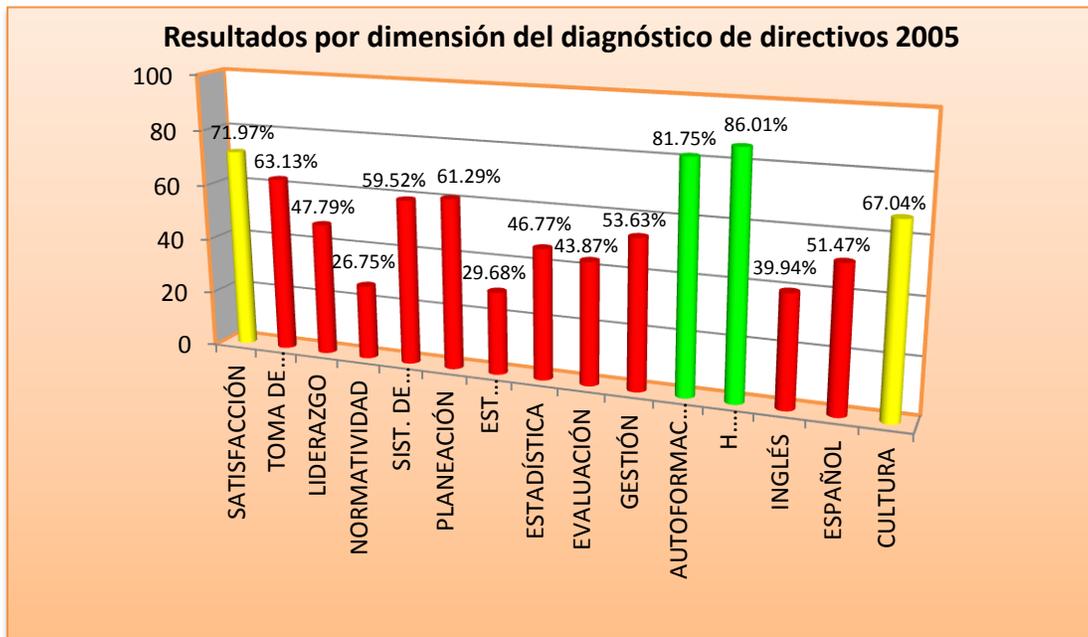


Gráfico 3. Evaluación del personal directivo 2005

Como se puede apreciar, entre las dimensiones con buenos resultados se encontró el dominio de herramientas informáticas (86.01%), lo cual indicó que se tenían conocimientos del uso de programas de *Office®* (*Excell*, *Word* y *Power Point*) y capacidad de autoformación (81.75%), donde se observó, la capacidad para organizar y planificar el tiempo, para investigar, aprender y actualizarse permanentemente, identificar, plantear y resolver problemas, así como la habilidad para procesar y analizar información de diversas fuentes.

Se presentó un importante grado de desconocimiento, sobre todo, en las dimensiones referentes a la normatividad (15.18%), sistema institucional de evaluación (14.27%), manejo de las estadísticas institucionales (8.31%), organización institucional (7.90), gestión institucional (7.42%) y sistema institucional de calidad (5.78%).

Los instrumentos utilizados se diseñaron de manera electrónica y se citó al personal en el Centro de Cómputo Académico. Esta actividad se planeó con una duración total de 5 horas, incluyendo un tiempo de receso. Todos los datos se procesaron estadísticamente en la Dirección General de Evaluación.

En cuanto a las pruebas psicométricas se utilizó un software especial para obtener los resultados, los cuales se hicieron llegar a cada uno de los directivos por escrito. Además a partir de la información obtenida se generaron los reportes necesarios para las autoridades.