

## II SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL

### (SPIEP)

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

#### II.4.3. Evaluación del personal administrativo

La primera fase del diagnóstico se llevó a cabo durante los meses de septiembre y octubre de **2005** a través de la aplicación del Perfil-Inventario de la Personalidad de Gordon (P-IPG)<sup>®</sup>. Para ello, personal de la Dirección General de Evaluación acudió a los Institutos, Escuelas Preparatorias, Campus excepto Huejutla, Zimapan y Tepeji, donde los instrumentos se enviaron con los coordinadores; así como en el edificio central de la universidad. Para calificar las respuestas y obtener los resultados individualizados que se hicieron llegar a cada trabajador, se usó el paquete *Hum&Select*<sup>®</sup>.

La población total del personal administrativo de la UAEH estaba conformada por 818 trabajadores; el 52.4% fueron mujeres y el 47.6% hombres. A la primera parte del diagnóstico asistieron 773 administrativos (94.5%).

El mayor número de empleados se encontraba en el edificio central y en la unidad universitaria, así como en los Institutos y las Escuelas Preparatorias.

En enero de 2006 a través de la convocatoria correspondiente se emitió el “**Estímulo al Desempeño del Personal Administrativo de la UAEH**”, teniendo como propósitos:

- Estimular el desempeño laboral con base en su reconocida capacidad y entrega en sus áreas de trabajo.
- Fomentar y Consolidar la profesionalización tendiente a la mejora institucional.
- Mejorar el grado de identificación y compromiso con la UAEH.

Los trabajadores interesados, entregaron en la Dirección General de Evaluación la solicitud dirigida a la Comisión Evaluadora incluyendo su compromiso de adhesión y cumplimiento del programa de estímulos del Personal Administrativo, así como su expediente curricular ordenado de acuerdo con la guía de presentación. De esta forma, además de los datos curriculares se recabó a través de cuestionarios específicos valoraciones de la Dirección de Administración de Personal, jefes, compañeros, del propio trabajador y de sus usuarios.

Los criterios de evaluación fueron los siguientes:

- Permanencia en la actividad administrativa; a través de los años dedicados a ésta, aporta hasta 10% del total de 100 puntos.
- Productividad, laboral administrativa y la repercusión de la misma en el trabajo institucional, que acumulan 60% de los 100 puntos.

- Identificación institucional otorga hasta 30% del total de 100 puntos.

Se registraron 192 trabajadores, de los cuales 80 se hicieron acreedores a un monto mensual en función del puntaje obtenido con vigencia del 1º de marzo del 2006 al 28 de febrero del 2007.

Para la evaluación **2009-2010** participaron de forma conjunta las siguientes dependencias:

1. **Dirección General de Evaluación:** Logística para la evaluación electrónica y/o impresa, análisis teórico para el establecimiento de dimensiones, indicadores y factorización de ítem, diseño de los cuestionarios, procesamiento y análisis de datos, emisión de resultados.
2. **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.
3. **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 del **23 al 27 de noviembre de 2009** en la página web de la universidad.

Las **audiencias** que participaron a través de su respectivo cuestionario fueron los propios empleados, los compañeros de trabajo y el jefe inmediato. De esta manera, particularmente para los trabajadores ubicados en la zona de Pachuca y Real del Monte, se pidió su asistencia al Centro de Cómputo Académico (CECA), integrándose 256 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 1,216 de compañeros de trabajo. En papel se efectuaron 24 autoevaluaciones, 94 de compañeros de trabajo y seis de directivos. En total se evaluaron 821 trabajadores.



Imagen 11. Asistentes al CECA

En la Dirección General de Evaluación se capturaron 678 complementos de evaluación y 654 pruebas de personalidad Gordon en el programa *Hum&Select*<sup>®</sup>. Por falta de respuesta en algunas secciones de la prueba, no se procesaron los resultados de 28 trabajadores.

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 33. 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.

Se tomaron en cuenta dos dimensiones generales, la primera referente a la productividad, con una media de 5.53 y la segunda a la identificación institucional.

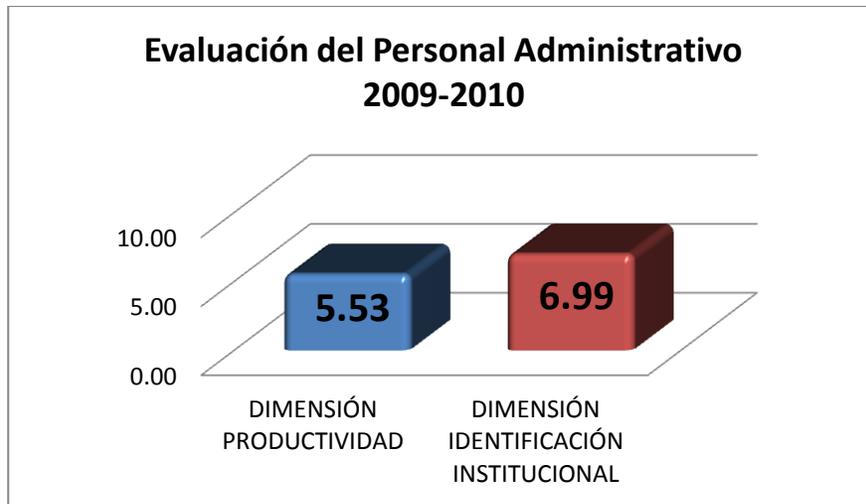


Gráfico 4. Resultados generales personal administrativo

Cabe señalar que la dimensión de productividad está integrada por tres subdimensiones: calidad en el ejercicio profesional (5.41), dedicación en el ejercicio laboral (6.39) y la capacidad de innovación en el ámbito laboral (4.80). La segunda dimensión, estuvo conformada por 15 atributos. Así, destacó la satisfacción laboral del propio empleado (8.56), apreciándose compromiso personal con la institución, y que se es una persona digna de confianza. Asimismo, se manifestó alto deseo de permanencia a la UAEH (8.63), por lo que el personal está satisfecho con la institución y lo que hace.

Por su parte, existió un bajo nivel de identificación reportada por el jefe (4.69), así como la participación en la toma de decisiones (5.39).