

## II SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL

### (SPIEP)

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

#### II.9.3. Evaluación del personal administrativo

##### II.9.3.1. Procedimiento

Como punto de partida, se integra el Comité Institucional de Evaluación del Personal Administrativo, siendo un órgano que participa y avala las decisiones correspondientes a la valoración de este tipo de personal.

De esta forma, se diseña la metodología evaluativa, estableciendo el perfil (incluyendo conocimientos, habilidades, cualidades y competencias), las audiencias que participan, los instrumentos y el período de evaluación. Posteriormente, se revisan técnicamente las propuestas y se aprueban los instrumentos de evaluación. Asimismo, se integra la factorización (entendida ésta como la distribución de los *ítem* en las dimensiones correspondientes).

Se implementa la campaña de difusión a través de spots de radio especificando el período de evaluación, las audiencias que evalúan y la importancia de realizar la valoración con honestidad.

Además, se usa la aplicación de administración de la evaluación para verificar que correspondan las audiencias que van a realizar la evaluación, y en caso de algún cambio efectuarlo en la aplicación.

El personal administrativo de la UAEH, realiza la evaluación accediendo mediante un link ubicado en la página web de la universidad. Para ello, trabajan en conjunto, la Dirección de Administración del Personal, la Departamento de Modernización y Sistemas y la Dirección General de Evaluación.

Las audiencias que participan a través de su respectivo cuestionario son los empleados, así como el jefe inmediato. Durante el período de evaluación personal de la DGE y la DAP apoya en todo momento a los trabajadores durante la aplicación.



Imagen 18. Personal administrativo de la UAEH

Se evalúa a partir de las siguientes dimensiones:

- **Productividad.** Se define como el conjunto de resultados logrados por medio del esfuerzo del personal involucrado y toma en cuenta el grado de eficiencia con el que se generan los resultados deseados. Comprende la calidad, la dedicación y la capacidad de innovación en el ámbito laboral, las cuales se describen a continuación.
  - ♦ **Calidad en el ejercicio profesional:** se relaciona con la responsabilidad, estabilidad emocional, autoestima, sociabilidad y cautela del sujeto, así como las relaciones personales y la satisfacción del jefe inmediato.
  - ♦ **Dedicación en el ejercicio laboral:** esta subdimensión toma en cuenta la disponibilidad para trabajar fuera del horario establecido, la disponibilidad que posee para colaborar con los compañeros de trabajo y el nivel de vigor y ascendencia.
  - ♦ **Capacidad de innovación en el ámbito laboral:** se entiende como el grado de originalidad e iniciativa que se posee y la capacidad de ser proactivo en el entorno laboral.
- **Identificación Institucional.** Es un proceso de construcción continuo a partir de la interiorización de valores, creencias, y símbolos por parte de los actores participantes. Enmarca un grado de satisfacción con el cumplimiento de los objetivos dentro de la institución y las expectativas de los involucrados.

### II.9.3.2. Emisión de resultados

Los datos se procesan estadísticamente en la Dirección General de Evaluación. En cuanto a las pruebas psicométricas se utiliza el software *Hum&Select*<sup>®</sup>. Los resultados se hacen llegar a cada uno de los trabajadores, además a partir de la información obtenida se generan los reportes necesarios para las autoridades, implementando acciones de mejora como la capacitación.

Finalmente se difunden los resultados en el portal de la DGE, así como en foros académicos nacionales e internacionales.