

## II SUBPROGRAMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL

### (SPIEP)

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

#### II.9.4. Evaluación del personal académico no docente

Para la valoración del personal académico no docente es necesario integrar su perfil, conceptualizado como la descripción conocimientos y de las habilidades, cualidades y competencias propias que una persona, profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo. La necesidad e importancia de definir un perfil consiste en identificar las actividades profesionales a desarrollar, concebidas como desempeños complejos que involucran y movilizan capacidades transferibles a diversos contextos; definir los estándares o criterios de realización a partir de los cuales la actividad pueda ser evaluada como competente.

##### II.9.4.1. Procedimiento

Como punto de partida, se integra el Comité Institucional de Evaluación del Personal Académico no Docente, 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, las audiencias, 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 participan y la importancia de realizar la evaluación 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.

Para la aplicación de esta evaluación colaboran de manera conjunta, la Dirección de Administración del Personal, la Departamento de Modernización y Sistemas y la Dirección de Evaluación.

El personal académico no docente de la UAEH, tiene acceso a la página web de la Universidad y realiza su evaluación correspondiente mediante un link para tal efecto, usando su número de empleado y NIP.

Las audiencias que participan a través de su respectivo cuestionario son los empleados y el jefe inmediato. Personal de la DGE y la DAP apoya en todo momento a los trabajadores durante la aplicación.



Imagen 19. Personal académico no docente de la UAEH

Las dimensiones y subdimensiones que se toman en cuenta para dicha evaluación son:

- ♦ **Formación en relación al puesto.** Incluye sus estudios profesionales y cursos de capacitación y actualización.
- ♦ **Conocimiento del puesto.** Es el saber que se posee en relación a los roles y funciones que se debe desempeñar.
- ♦ **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.
  - **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.
- ♦ **Grado de satisfacción.** Conjunto de sensaciones favorables o desfavorables que le suscita su trabajo.

Se aplican **pruebas psicométricas tales como** perfil de inventario de 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.

Asimismo, la prueba de Estilo de Comportamiento Cleaver®, la cual 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). Así, se conoce el empuje para obtener

resultados en situaciones de oposición o en circunstancias antagónicas, habilidad de relaciones personales y motivación, constancia al desarrollar trabajo con consistencia y en forma predecible. Además el apego a normas, estándares o procedimientos evitando así problemas o riesgos.

#### **II.9.4.2. 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 generarán los reportes necesarios para las autoridades e implementar 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.