

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*[®]. 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.