

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS
INTEGRANTES DE UNA RED DE CUERPOS
ACADÉMICOS DE INVESTIGACIÓN
MEDIANTE EL USO DEL SOFTWARE
ORANGE-HRM⁸⁰⁴**

Página | 2026

**EVALUATION OF THE PERFORMANCE OF
THE MEMBERS OF A NETWORK OF
ACADEMIC RESEARCH BODIES BY USING
THE ORANGE-HRM SOFTWARE**

José Adrián Romero Peña⁸⁰⁵

Brissa Sánchez Domínguez⁸⁰⁶

Esperanza Valentina López Portilla⁸⁰⁷

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad –REDIEES.⁸⁰⁸

⁸⁰⁴Derivado del Proyecto de Investigación: Trabajo Colaborativo Digital Empresarial

⁸⁰⁵Licenciado en Sistemas Computacionales, Universidad Cristóbal Colón, Doctor en Administración y Desarrollo Empresarial, Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, Docente del Tecnológico Nacional de México campus Úrsulo Galván, Veracruz, México, correo electrónico: a.romero@itursulogalvan.edu.mx.

⁸⁰⁶Licenciada en Administración, Instituto Tecnológico Agropecuario No. 18, Doctor en Administración y Desarrollo Empresarial, Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, Docente del Tecnológico Nacional de México campus Úrsulo Galván, Veracruz, México, correo electrónico: brissasanchez@hotmail.com.

⁸⁰⁷Estudiante del Tecnológico Nacional de México campus Úrsulo Galván, Veracruz, México, correo electrónico: esperanza_14_02@hotmail.com.

⁸⁰⁸ Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES. www.rediees.org

104. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS INTEGRANTES DE UNA RED DE CUERPOS ACADÉMICOS DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE EL USO DEL SOFTWARE ORANGE-HRM⁸⁰⁹

Página | 2027

José Adrián Romero Peña⁸¹⁰, Brissa Sánchez Domínguez⁸¹¹, Esperanza Valentina López
Portilla⁸¹²

RESUMEN

En la actualidad, las MiPymes no cuentan con la infraestructura para adquirir software que les permita tener una ventaja competitiva ante otras empresas de mayor tamaño que cuentan con una mayor capacidad económica. Una función importante del área de Recursos Humanos es la evaluación del desempeño de cada uno de sus trabajadores para verificar de una forma eficaz, si cumplen con el estándar de actividades mínimas requeridas que indique si los empleados son eficientes permitiendo así, tomar mejores decisiones a la alta Gerencia con respecto a sus empleados.

El objetivo de este trabajo de investigación es aplicar el método de evaluación del desempeño que ofrece el software OrangeHrm para evaluar a un grupo de investigadores integrantes de una Red de Cuerpos Académicos de Investigación pertenecientes a distintas instituciones, con el fin de verificar que cumplen con sus estándares de actividades de investigación y docencia que se han puesto como metas de forma individual.

En el software OrangeHrm, se van a capturar la información de todos los integrantes de la Red de Cuerpos Académicos de Investigación, se especificarán las competencias mínimas requeridas para evaluar las actividades de investigación y docencia que se espera realicen en

⁸⁰⁹Derivado del Proyecto de Investigación: Trabajo Colaborativo Digital Empresarial

⁸¹⁰Licenciado en Sistemas Computacionales, Universidad Cristóbal Colón, Doctor en Administración y Desarrollo Empresarial, Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, Docente del Tecnológico Nacional de México campus Úrsulo Galván, Veracruz, México, correo electrónico: a.romero@itursulogalvan.edu.mx.

⁸¹¹Licenciada en Administración, Instituto Tecnológico Agropecuario No. 18, Doctor en Administración y Desarrollo Empresarial, Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, Docente del Tecnológico Nacional de México campus Úrsulo Galván, Veracruz, México, correo electrónico: brissasanchez@hotmail.com.

⁸¹²Estudiante del Tecnológico Nacional de México campus Úrsulo Galván, Veracruz, México, correo electrónico: esperanza_14_02@hotmail.com.

un semestre, posteriormente se capturarán las actividades reales con su documento comprobante.

Este trabajo permitirá utilizar el software OrangeHrm para evaluar distintos grupos de trabajo que tengan competencias similares entre ellos y conocer su desempeño final.

ABSTRACT

At present, MSMEs do not have the infrastructure to acquire software that allows them to have a competitive advantage over other larger companies that have greater economic capacity. An important function of the Human Resources area is the evaluation of the performance of each of its workers to verify in an effective way, if they comply with the standard of minimum required activities that indicates if the employees are efficient, thus allowing them to make better decisions at the Senior Management with respect to its employees.

The objective of this research work is to apply the performance evaluation method offered by the OrangeHrm software to evaluate a group of researchers who are members of a Network of Academic Research Bodies belonging to different institutions, in order to verify that they comply with their standards of research and teaching activities that have been set as individual goals.

In the OrangeHrm software, the information of all the members of the Network of Academic Research Bodies will be captured, the minimum competencies required to evaluate the research and teaching activities that are expected to be carried out in a semester will be specified, then the actual activities with your supporting document.

This work will make it possible to use the OrangeHrm software to evaluate different work groups that have similar competencies among them and to know their final performance.

PALABRAS CLAVE: administración, recursos humanos, software, desempeño, MiPymes

Keywords: administration, human resources, software, performance, MSMEs

INTRODUCCIÓN

Con el paso del tiempo el recurso humano se ha vuelto uno de los elementos más importante para el éxito de la empresa, para aprovechar al máximo el potencial y aumentar las habilidades de los empleados se necesita una buena gestión de los recursos humanos tanto de la medición del desempeño como de sus expectativas.

Página | 2029

OrangeHRM es un sistema de gestión integrada de los Recursos Humanos, también es una plataforma virtual que permite redefinir y alinear los procesos del recurso humano con las metas de la organización, con el fin de aumentar la productividad de las empresas. A través de la aplicación OrangeHRM podemos gestionar los datos personales de los empleados, ayudar en el proceso de reclutamiento, ayudar a medir y mejorar el rendimiento de los empleados, registrar la asistencia, entre otros.

Una herramienta que OrangeHrm contiene es la evaluación del desempeño, la cual es utilizada para tomar decisiones importantes con respecto a los integrantes de Recurso Humano evaluado, como puede ser, subir el escalafón laboral y así tener un mejor puesto de trabajo.

Una de las comunidades de profesionistas que requieren valorar su desempeño son las Redes Temáticas de Colaboración de Cuerpos Académicos, docentes de nivel superior con posgrados dedicados a actividades de investigación en sus Instituciones de Origen. El presente trabajo presenta el uso de la Plataforma Virtual OrangeHrm en la evaluación del desempeño de una Red de Cuerpos Académicos con el fin de llevar un control de las metas profesionales de cada uno de sus integrantes.

DESARROLLO

Por un lado, (Dessler & Varela, 2011) indican que, La evaluación del desempeño significa calificar el desempeño actual y/o anterior de un trabajador en relación con sus estándares. La evaluación del desempeño también supone que se han establecido estándares de éste, y también que se dará a los trabajadores la retroalimentación y los incentivos para ayudarlos a solventar las deficiencias en el desempeño, o para que continúen desempeñándose de forma sobresaliente.

Por otro lado, (TecNM, 2017) indica que, El Reconocimiento a Profesores/as de Tiempo Completo (PTC) con Perfil Deseable (PD) se refiere al/a profesor/a que, de acuerdo con las características y orientación de cada subsistema, posee un nivel de habilitación académica y/o tecnológica superior al de los programas educativos que imparte, cuenta con el grado académico preferente o mínimo y realiza de forma equilibrada actividades de docencia, generación o aplicación innovadora de conocimientos, investigación aplicada o desarrollo tecnológico, asimilación, desarrollo y transferencia de tecnologías o investigación educativa innovadora; y tutorías y gestión académica-vinculación.

También (TecNM, 2017) define a un Cuerpo Académico (CA), como un grupo de profesores/as de tiempo completo que comparten un conjunto de objetivos y metas académicas comunes y, además, de acuerdo con la orientación del TecNM:

- Tiene una o varias Líneas Innovadoras de Investigación Aplicada y Desarrollo Tecnológico (LIIADT), mismas que se orientan principalmente al desarrollo, transferencia y mejora de tecnologías existentes, y
- El CA trabaja en proyectos de investigación que atiende necesidades concretas del sector productivo y participa en programas de asesoría y consultoría a dicho sector.
- Atiende Programas Educativos afines a su especialidad.

Ante estas tres definiciones podemos decir que los docentes pertenecientes a los cuerpos académicos con actividades de investigación orientados a programa educativos de su especialidad requieren evaluar su desempeño con el objetivo de que todos los integrantes puedan realizar actividades de forma equilibrada y alcancen o sobrepasen sus propios estándares de desempeño.

Podemos observar que un cuerpo académico es una unidad de docentes investigadores pequeña, ante esto, podemos agrupar más docentes mediante las redes de colaboración de cuerpos académicos, los cuales (TecNM, 2017) la define de la siguiente manera:

Con el objetivo de ampliar y fortalecer el trabajo de los cuerpos académicos consolidados y en consolidación tienen la opción de conformar las Redes temáticas de colaboración, que fomentan la interdisciplinariedad y optimización de los recursos físicos y

humanos entre los CA de las instituciones adscritas al Programa o grupos de investigación equivalentes de centros de investigación y desarrollo u otras instituciones, que vinculados armónicamente pretenden resultados científicos o tecnológicos relacionados con algún tema análogo o complementario con el fin de favorecer el intercambio de conocimientos entre los miembros de la comunidad científica, compartir los recursos tecnológicos, fomentar la consolidación de la colaboración y estimular el desarrollo de proyectos de investigación común.

Esto permite realizar proyectos de mayor tamaño, tanto en recursos humanos como recursos económicos produciendo también un mayor conocimiento, mejores resultados, realizar más metas por cada cuerpo académico.

A continuación, conoceremos más acerca de la evaluación del desempeño:

Sotomayor, (2016) indica que el objetivo esencial de la evaluación del desempeño es determinar el grado en el cual la persona ha cumplido con eficiencia, superado o rezagada la realización de las actividades que tiene encomendada.

Al efectuar esta actividad de evaluación se deben clarificar elementos que permitan tener la certeza que lo que se efectúa es lo adecuado y así tenemos los relativos a la planeación de la actividad, fijación de estándares de desempeño, adhesión a la estrategia de la organización, información al evaluado, criterios establecidos y medición.

- En la planeación de la actividad, se debe tener muy claro los resultados estimados en el desempeño de la persona, ya sea en el contexto individual o en el de grupo.
- En la fijación de estándares de desempeño, es imprescindible fijar estándares de desempeño ya que ello permitirá tener un parámetro de referencia claro que permita en consecuencia objetividad en la evaluación.
- Para la adhesión a la estrategia de la organización, los resultados obtenidos estarán en concordancia con los previstos en la estrategia de la organización ya que como se conoce toda actividad gira alrededor de ella.
- Para la información al evaluado sería saludable implementar un mecanismo para que en alguna forma el evaluado participe sobre los resultados de la evaluación y exponga con toda libertad su forma de pensar.

- Los criterios establecidos deberán estar aprobados, ser únicos y claros, no manifestándose en ningún momento desviaciones o falta de consistencia.
- Por último, la medición representa la calificación que se obtiene en el desempeño de las labores.

Sotomayor, (2016) presenta los siguientes métodos de evaluación de desempeño:

- El método de las características es el de mayor utilización, siendo muy popular y trata de identificar hasta dónde es posible si la persona tiene características deseables y tipificadas en su puesto, relativas a disposición del trabajo en equipo, liderazgo, asertividad, innovador, emprendedor e iniciativa.
- El método de conductas se hace alusión a la aptitud y en su forma más general a las competencias, situación que representa una visión laboral contemporánea. Se conocen también cuatro casos: los de incidente crítico, lista de revisión de conductas, escala fundamentada para la medición de comportamiento y la observación de comportamiento.
- El método de resultados está enfocado directamente al logro de las metas y objetivos de las personas, se conocen en este método dos casos: uno es el de productividad y el otro es el de administración por objetivos.

Chiavenato, (2007) presenta los siguientes métodos de evaluación de desempeño:

- El método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas mide el desempeño de las personas empleando factores previamente definidos y graduados.
- El método de elección forzosa consiste en evaluar el desempeño de las personas por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual. Cada bloque está compuesto por dos, cuatro o más frases y el evaluador está obligado a escoger sólo una o dos de las que explican mejor el desempeño de la persona evaluada.
- El método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo es un método de evaluación del desempeño que se basa en entrevistas de un especialista

en evaluación con el superior inmediato de los subordinados, con las cuales se evalúa el desempeño de éstos, se registran las causas, los orígenes y los motivos de tal desempeño, con base en el análisis de hechos y situaciones.

- El método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos se basa en el hecho de que el comportamiento humano tiene características extremas que son capaces de llevar a resultados positivos (éxito) o negativos (fracaso).
- El método de comparación de pares es un método de evaluación del desempeño que compara a los empleados de dos en dos, se anota en la columna de la derecha al que es considerado mejor en relación con el desempeño.
- El método de frases descriptivas sólo difiere del método de la elección forzosa en que no es obligatorio escoger las frases.
- El método de la evaluación del desempeño de 360° se refiere al contexto general que envuelve a cada persona, se trata de una evaluación hecha en forma circular, por todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado.

Dessler, (2009) presenta los siguientes métodos de evaluación de desempeño:

- En las evaluaciones basadas en las competencias, la idea es enfocarse en el grado en el que el empleado manifiesta las competencias conductualmente observables que son esenciales para el puesto.
- En el método de clasificación alterna su objetivo es clasificar a los empleados del mejor al peor respecto a una o varias características.
- En el método del incidente crítico, el supervisor lleva un registro de ejemplos positivos y negativos (incidentes críticos) sobre el comportamiento laboral de un subordinado.

Hay varios programas de cómputo que sirven para evaluar el desempeño, por medio de los cuales los gerentes pueden mantener notas sobre los subordinados durante el año, para luego combinarlas con las calificaciones que los trabajadores recibieron en varias características de desempeño. Luego, los programas generan informes escritos para apoyar cada parte de la evaluación. (Dessler, 2009)

OrangeHRM es un sistema de gestión integrada de los Recursos Humanos (HRM) que provee un amplio rango de módulos. Supone una plataforma perfecta para redefinir y alinear los procesos de Recursos Humanos con las metas de la organización.

Key Productivity Consulting, (2007) muestra las funcionalidades Actuales de OrangeHRM, las cuales son: Página | 2034

- **Módulo de Administración.** Es la parte del sistema donde el director de Recursos Humanos u otra persona autorizada desarrolla todas las tareas administrativas, el módulo incluye la definición de la estructura de la compañía, los niveles salariales y otra información que sirve de base al resto del sistema. La aplicación cumple con la LOPD gracias a su sistema de accesos/usuarios protegidos por contraseña.
- **Módulo de Información Personal.** Este módulo central mantiene toda la información relevante del empleado, incluyendo diferentes tipos de información personal, cualificaciones y experiencia laboral, información relacionada con el puesto de trabajo, etc., también incluye la fotografía del empleado. La información recogida en este módulo es utilizada por los demás módulos, de este modo se elimina la información redundante.
- **Portal del Empleado (Autoservicio).** El portal del empleado es una poderosa herramienta puesta a disposición de los empleados, que les permite ver información relevante, tal como datos personales, actualizar su información personal mediante la intranet sin necesidad de tener que pedirlo al personal de recursos humanos. La funcionalidad de este módulo se extiende a lo largo del sistema, haciendo que la información esté disponible en cualquier lugar y en cualquier momento. Por supuesto, toda la información está sujeta a la política de seguridad definida por cada compañía, donde cada usuario puede ver y/o modificar sólo la información a la que está autorizado ver. Los costos económicos y de tiempo que ofrece esta solución son considerables.
- **Módulo de Informes.** Esta aplicación produce informes ajustados a sus necesidades. Puede definirse cualquier informe seleccionando desde un amplio rango de criterios y campos de búsqueda. Las definiciones de los informes pueden

guardarse para evitar repeticiones. Una vez guardada la definición del informe, éste puede ser generado mediante los criterios adecuados.

- **Módulo de Permisos/Bajas.** Un módulo con amplias posibilidades para definir los tipos de permiso/baja. Se encarga de todos los procesos de solicitud y aprobación, y es capaz de mostrar la información referente a cuotas, permisos restantes, historial, etc. Gracias a los conceptos de acceso web y portal del empleado, todos los procedimientos de solicitud y gestión de permisos/bajas pueden realizarse sin necesidad de papeleo, ahorrando tiempo y dinero.
- **Módulo de Control Horario.** El módulo automatiza los procesos relacionados con el control de tiempos y asistencia. La función mejora el desempeño de la organización eliminando el papeleo y los procesos manuales asociados. Este sofisticado módulo ayuda a organizar el trabajo de manera eficiente, mejorando la gestión de la fuerza de trabajo y minimizando errores en la aplicación de la política de asistencia de la empresa.
- **Módulo de Beneficios.** Plataforma integrada para gestionar las tareas relativas a beneficios. Abarca beneficios médicos y sociales, con posibilidad de definir nuevos beneficios, por tipo y proveedor. Para asignar beneficios a empleados se pueden usar diferentes vías. Puede mostrar el histórico de beneficios y otras informaciones a través de informes muy completos.
- **Módulo de Selección.** Solución integral para todo el proceso de selección, incluyendo solicitudes de personal, aprobación, requisitos, candidaturas, preselección, anotaciones de entrevistas, etc. El módulo también permite a los profesionales de recursos humanos generar plantillas y documentación para racionalizar todo el proceso de reclutamiento.
- **Módulo de gestión de desempeño.** OrangeHRM permite configurar evaluaciones con retroalimentación de 360° y otorgar control a los evaluadores principales para evaluar todas las revisiones. (OrangeHrm, 2019)

Pasando a las actividades de las Redes temáticas de colaboración de Cuerpos académicos comenzaremos con la definición de los productos académicos permitidos por el TecNM:

Los productos académicos son todos aquellos documentos o manuscritos derivados de las actividades intelectuales y de la investigación de uno o varios docentes, que tienen como objetivo divulgar o comunicar los resultados de su actividad académica, utilizando para ello diversos medios. La calidad se estima en función de la originalidad, del impacto y de la nitidez con que se transmite el conocimiento.

Estos son los productos académicos válidos que aplican al (TecNM, 2017):

- Libro
- Capítulos de libros
- Artículos indizados
- Artículos arbitrados
- Propiedad Intelectual
- Transferencia de Tecnología
- Desarrollo de infraestructura
- Prototipos
- Informes Técnicos

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Para la definición del objetivo de la evaluación de desempeño de los integrantes de una red temática de colaboración de cuerpos académicos, se describe a continuación: se desea utilizar una herramienta de software que permita realizar la evaluación de desempeño de 18 docentes de nivel superior pertenecientes a una red temática de colaboración de cuerpos académicos dedicados principalmente a investigación en las ciencias sociales.

Esta evaluación está orientada a las actividades de los integrantes de los cuerpos integrantes y colaboradores participantes, estas actividades deben especificar productos académicos permitidos por el TecNM.

El proceso de evaluación se describe a continuación:

Página | 2037

- **Planeación de la actividad:** Se reunieron 3 cuerpos académicos de distintas instituciones, para formar una red temática de colaboración de cuerpos académicos conformado por 18 docentes con nivel académico de maestría y doctorado. Los docentes se agruparon en 3 academias: Academia de Ciencias Económico-Administrativas, Academia de Ingenierías y Academia de Ciencias Básicas de acuerdo con la academia en la que participan en su institución de origen. Se instaló la plataforma OrangeHrm en un servidor en internet para la captura de información de todos los integrantes.
- **Fijación de estándares de desempeño:** Se definieron las competencias que deben cumplir los integrantes de la Academia de Ciencias Económico-Administrativas durante el semestre Enero Junio del 2020:
 - Apoyar a proyectos de investigación financiados (Opcional)
 - Asesorar residencias profesionales (Obligatorio)
 - Dirigir tesis (Obligatorio)
 - Dirigir un proyecto de investigación financiado (Opcional)
 - Dirigir un proyecto integrador (Obligatorio)
 - Diseñar transferencia de tecnología (Opcional)
 - Escribir un artículo de revista indexada (Obligatorio)
 - Escribir un capítulo de libro (Obligatorio)
 - Escribir un libro (Opcional)
 - Registrar propiedad intelectual (Opcional)
 - Tener maestría (Obligatorio)
 - Tener perfil deseable (Opcional)

- Para la adhesión a la estrategia de la organización, se considera como organización a la red temática de colaboración de cuerpos académicos por lo tanto todas las competencias evaluadas tienen que ver con la Investigación de las Ciencias Sociales.
- La forma de dar la información al docente evaluado es por medio de la plataforma OrangeHRM, la cual estará disponible por medio de un servidor dentro de Internet, así que podrá ser consultado por medio de computadoras, tabletas o celulares.
- Los criterios establecidos para la evaluación son los siguientes: los productos o competencias obligatorios tendrá calificación 0 si no lo logró y un 1 si lo logró, para los productos o competencias no obligatorias tendrán siempre un valor de 1 si logró alguno o ninguno, si alcanza el máximo propuesto su valor será 2. Si realizó otros productos extras a los evaluados, se debe realizar una junta de trabajo para validar si se van a evaluar estos productos nuevos.
- La medición se realizará en dos etapas, primero la evaluación realizada por cada líder de los cuerpos académicos, y la segunda será una autoevaluación realizada por cada docente evaluado.

Para observar los resultados se mostrarán los datos de la evaluación de un docente, integrante de uno de los cuerpos académicos. A continuación, se mostrarán estos resultados:

The screenshot shows the 'Puesto de Trabajo' (Job Position) details for José Adrián Romero Peña. The interface includes a navigation menu on the left with options like 'Datos Personales', 'Datos de contacto', 'Contactos de Emergencia', 'Cargas Familiares', 'Inmigración', 'Puesto de Trabajo', 'Salario/ Sueldo', 'Reporta a', 'Currículum', and 'Membresías'. The main content area displays the following information:

Puesto de Trabajo	
Título del Puesto	Docente de la Academia de Ciencias
Descripción del Puesto	Sin definir
Estado del Empleado	Docente de Tiempo Completo
Categoría del Puesto	Integrante
Fecha de Ingreso	dd-mm-yyyy
Sub Unidad	Gestión e Innovación de las Organiz
Ubicación	Instituto Tecnológico de Úrsulo Galv
Contrato de Trabajo	
Fecha de inicio	dd-mm-yyyy
Fecha de finalización	dd-mm-yyyy
Detalles del Contrato	Sin definir
Archivos adjuntos	
No se encontraron registros	

Figura 1. Datos del Puesto de Trabajo del Docente. Fuente. Elaboración Propia

La figura 1 muestra los datos del puesto de trabajo del docente integrante o colaborador de la red temática de colaboración de cuerpos académicos, en ella se observa que el docente tiene como puesto de trabajo el nombre del departamento académico al que pertenece, como subunidad tiene asignado el cuerpo académico al que pertenece, y la ubicación es la institución a la que está asignada.

Bienvenido José

Administrador Módulo de Información Personal **MI Información** Desempeño Pizarra de pendientes Directory

José Adrián Romero Peña

Datos Personales

Nombre Completo:

Id del empleado: Otra ID:

Número de licencia de conducir: Fecha de caducidad de licencia:

Género: Masculino Femenino Estado civil:

Nacionalidad: Fecha de Nacimiento:

* Campo Requerido

Campos personalizados

Clave CVU TechNM:

Clave Orcid:

Numero CVU Conaqt:

Archivos adjuntos

<input type="checkbox"/>	Nombre del archivo	Descripción	Tamaño	Tipo	Fecha en la que fue agregado	Añadido por	
<input type="checkbox"/>	ITURG CARTA PTC ROMERO PEÑA JOSE ADRIAN.jpg	Constancia de Perfil Deseable	149.16 k	image/jpeg	23-05-2020	José	<input type="button" value="Editar"/>

OrangeHRM 4.2.0.1
 © 2005 - 2020 OrangeHRM, Inc. All rights reserved.

Figura 2. Datos personales del Docente. Fuente. Elaboración Propia

La figura 2 muestra los datos personales de cada empleado, estos datos los captura cada docente, los campos personalizados son datos que la red definió como datos especiales que los debe proporcionar cada docente, además tiene un archivo adjunto con información relevante para la red.

La figura 3 muestra todas las competencias que la red tuvo como acuerdo se deben evaluar tomando en cuenta que, si algún docente realizó más actividades de las cantidades máximas, solo se tomará la máxima como valor final.

Administrador Módulo de Información Personal Mi información **Desempeño** Pizarra de pendientes Directory Bienvenido José

Configurar Administrar Evaluaciones Mis Búsquedas Buscadores de Empleados

Buscar competencias de desempeño

Título del Puesto
 Todo

Buscar

Competencias para el Puesto de Trabajo seleccionado

Agregar Eliminar

<input type="checkbox"/>	Competencias de desempeño	Título del Puesto	Puntuación mínima	Puntuación máxima	Es por defecto
<input type="checkbox"/>	Aoyo a Proyectos de Investigación Financiados	Docente de la Academia de Ciencias Económico Administrativas	0	1	
<input type="checkbox"/>	Asesoría de Residencias Profesionales	Docente de la Academia de Ciencias Económico Administrativas	1	2	
<input type="checkbox"/>	Autor de Artículo de Revista Indexada	Docente de la Academia de Ciencias Económico Administrativas	1	2	
<input type="checkbox"/>	Autor de Capítulo de Libro	Docente de la Academia de Ciencias Económico Administrativas	1	2	
<input type="checkbox"/>	Autor de Libro	Docente de la Academia de Ciencias Económico Administrativas	0	1	
<input type="checkbox"/>	Dirección de Proyecto Integrador	Docente de la Academia de Ciencias Económico Administrativas	1	2	
<input type="checkbox"/>	Dirección de Proyectos de Investigación Financiados	Docente de la Academia de Ciencias Económico Administrativas	0	1	
<input type="checkbox"/>	Dirección de Tesis	Docente de la Academia de Ciencias Económico Administrativas	1	2	
<input type="checkbox"/>	Diseño de Transferencia de Tecnología	Docente de la Academia de Ciencias Económico Administrativas	0	1	
<input type="checkbox"/>	Propiedad Intelectual	Docente de la Academia de Ciencias Económico Administrativas	0	1	
<input type="checkbox"/>	Tener Maestría	Docente de la Academia de Ciencias Económico Administrativas	1	2	
<input type="checkbox"/>	Tener Perfil Deseable	Docente de la Academia de Ciencias Económico Administrativas	0	1	

OrangeHRM 4.2.0.1
 © 2005 - 2020 OrangeHRM, Inc. All rights reserved.

Figura 3. Competencias por Evaluar. Fuente. Elaboración Propia

La figura 4 muestra la evaluación realizada por el supervisor del Docente, que en este caso es su líder de cuerpo académico, debido a que es la persona que tiene toda la información para poder evaluar a los docentes integrantes y colaboradores.

Cabe destacar que cada docente realiza una autoevaluación, la cual puede realizar después de que el supervisor termina su evaluación, estas dos evaluaciones quedan almacenadas y se pueden consultar en cualquier momento.

La figura 5 muestra el listado de las evaluaciones con su resultado final, que puede ser Aprobado o Reprobado, de acuerdo con el valor final de la evaluación, esta lista solo la puede ver un supervisor o administrador dentro del Sistema. Es esta figura se observa que el supervisor captura la calificación de cada competencia

La figura 6 muestra el resultado de la evaluación vista por el trabajador, esta es la forma en que el Docente evaluado conoce el resultado, pudiendo ver la evaluación completa con todas las calificaciones y comentarios puestos en la evaluación.

Bienvenido José

Administrador Módulo de Información Personal Mi Información **Desempeño** Pizarra de pendientes Directory

Configurar Administrar Evaluaciones Mis Búsquedas Buscadores de Empleados

Formulario de evaluación del administrador

Detalles de Evaluación

Nombre del Empleado	José Adrián Romero Peña
Título del Puesto	Docente de la Academia de Ciencias Económico Administrativas 01-01-2020 To 30-06-2020
Período de revisión	30-06-2020
Fecha de entrega final de la evaluación	Activo
Estatus	Activo

Estatus de Evaluación Individual

Tipo de Evaluador	Nombre Auditor / Revisor	Estatus de evaluación
Empleado	José Adrián Romero Peña	Activo
Supervisor	Loida Melgarejo Galindo	Activo

Evaluación por el Supervisor

Evaluado por Loida Melgarejo Galindo

Competencia	Mínimo	Máximo	Promedio	Comentario
Apoyo a Proyectos de Investigación Financiados	0	1	<input type="text" value="1"/>	1 apoyo por acuerdo de colaboración con el IESCA
Asesoría de Residencias Profesionales	1	2	<input type="text" value="2"/>	2 Proyectos
Autor de Artículo de Revista Indexada	1	2	<input type="text" value="2"/>	1 Autor principal en Revista Indexada
Autor de Capítulo de Libro	1	2	<input type="text" value="2"/>	3 Autor principal en Capítulo de Libro
Autor de Libro	0	1	<input type="text" value="1"/>	1 Autor en Libro
Dirección de Proyecto Integrador	1	2	<input type="text" value="1"/>	1 Dirección de proyecto Integrador
Dirección de Tesis	1	2	<input type="text" value="1"/>	1 Tesis Dirigida
Diseño de Transferencia de Tecnología	0	1	<input type="text" value="0"/>	0 Diseños de Transferencia
Propiedad Intelectual	0	1	<input type="text" value="0"/>	0 Propiedad Intelectual
Tener Maestría	1	2	<input type="text" value="2"/>	1 Doctorado
Tener Perfil Deseable	0	1	<input type="text" value="1"/>	Es Perfil deseable
General Comment :				Cumple todas las actividades obligatorias y 3 actividades opcionales, no cumple con 2 actividades opcionales

Finalization

Comentario final *

Calificación Final *

Fecha en que se completó *

* Campo Requerido

OrangeHRM 4.2.0.1
 © 2005 - 2020 OrangeHRM, Inc. All rights reserved.

Figura 4. Evaluación del docente, realizada por su líder. Fuente. Elaboración Propia

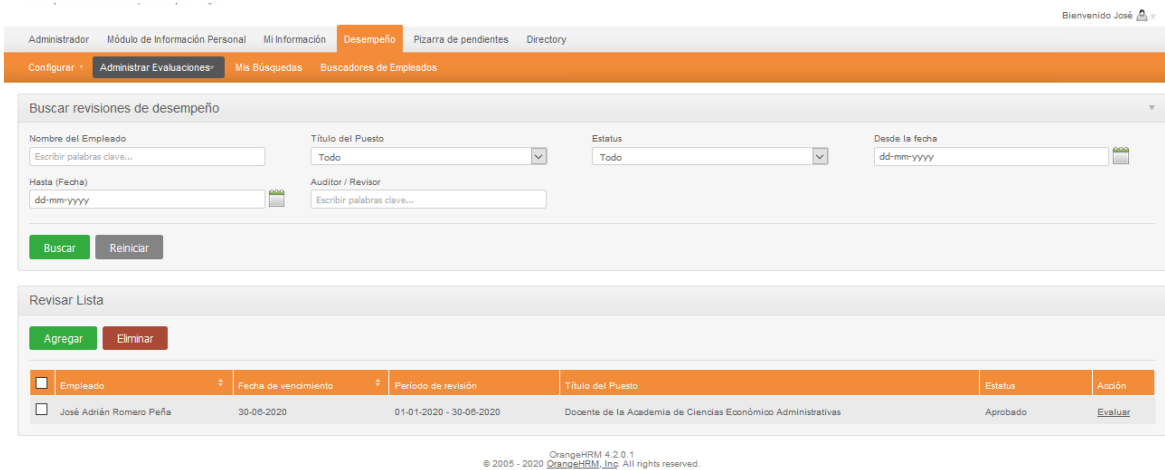


Figura 5. Lista de Resultados de la Evaluación vista por el Supervisor. Fuente. Elaboración Propia

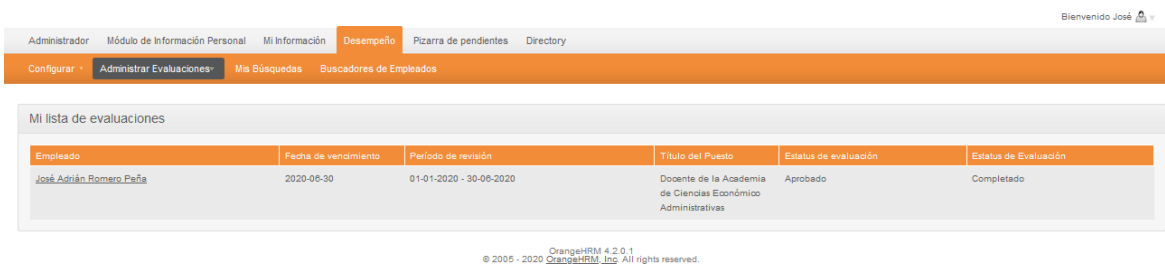


Figura 6. Resultado de la evaluación vista por el Docente. Fuente. Elaboración Propia

Como conclusiones tenemos las siguientes:

Podemos indicar que es muy importante ponerse de acuerdo en cuáles son las competencias que deben evaluarse y tomar en cuenta que no todas tienen el mismo peso, es importante la pericia y experiencia de los supervisores, o en este caso los líderes para elegir en reuniones de trabajo las competencias que los docentes deben acreditar.

Con el paso del tiempo se deben agregar más competencias para que el trabajo de investigación se vaya mejorando y no se caiga en trabajo rutinario, es importante poner más metas que se traducen a evaluar más competencias.

Las evaluaciones son importantes para verificar que todos los docentes van realizando los trabajos que cumplen con las metas de la red, el resultado de estas evaluaciones se puede utilizar para aplicar medidas preventivas o medidas correctivas que permitan a los cuerpos académicos y a la red en sí, ser más productivos.

Es importante comparar la evaluación del supervisor con la autoevaluación del Docente para verificar que sean similares, si las diferencias son muy grandes, se debe investigar cuales son los motivos de estas diferencias, y si es necesario, volver a realizar la evaluación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. Naucalpan de Juárez, Edo. de México: Prentice Hall.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos Enfoque latinoamericano*. Naucalpan de Juárez, Estado de México: Pearson Educación.
- Key Productivity Konsulting. (2007). *OrangeHRM y el Ciclo de Vida del Empleado: Un Nuevo Nivel en la Gestión de los Recursos Humanos*. Barcelona, España: Key Productivity Konsulting.
- OrangeHrm. (2019). *Seguir tu rendimiento de los Empleados con OrangeHRM*. Obtenido de OrangeHrm: <https://www.orangehrm.com/es/caracteristicas/software-de-gestion-de-rendimiento-de-recursos-humanos-orangehrm/>
- Sotomayor, A. A. (2016). *Administración de recursos humanos*. Monterrey, Nuevo León, México: Universitaria UANL.
- TecNM. (2017). *Guía TecNM - PRODEP v. 2.0*. Ciudad de México: Tecnológico Nacional de México.