

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. CONTROL Y EVIDENCIAS

VARIABLE	SE CONTROLA	POSIBLES EVIDENCIAS
<p>2.1 CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el clima de colaboración y el trabajo en equipo, a partir de la constatación de la participación colegiada en los procesos de dirección. • Analizar poder de convocatoria de la organización a tareas de impacto. • Comprobar la existencia de una atmósfera de mutua confianza, como vía de consolidación del flujo de información entre directivos y subordinados como expresión de una dirección participativa. • Constatación de las vías de comunicación e información establecidas. • Analizar los niveles de información político-económico-social y profesional de estudiantes y trabajadores. • Satisfacción y ambiente laboral en los diferentes grupos de trabajadores. Valorar si es resultado del estilo de dirección que sigue la máxima dirección del centro. • Analizar las relaciones interpersonales, bienestar emocional, cohesión grupal y la existencia de 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Espacios formales de intercambios y comunicación de directivos con la comunidad universitaria. ✓ Aplicación de entrevistas y cuestionarios. ✓ Actas de los claustros universitarios a nivel de facultad y de filial ✓ Actas de los distintos órganos de dirección de la entidad. ✓ Relación entre los temas tratados en los órganos de dirección a nivel de centro y las unidades organizativas. ✓ Entrevista con los directivos de inversiones, aseguramiento y economía ✓ Actas de las asambleas del sindicato ✓ Estrategia de comunicación y divulgación. ✓ Expedientes de comisiones disciplinarias y cumplimiento de las sanciones aplicadas. ✓ Actas de las comisiones de divisa, del consejo económico y de dirección, del consejo docente y todos los órganos de dirección de la universidad.

	<p>conflictos, así como la satisfacción con relación a la atención al hombre y al ambiente laboral. Cómo se resuelven los conflictos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deberán analizarse las violaciones de la disciplina laboral, sanciones impuestas y comprensión y grado de participación del colectivo en el proceso disciplinario así como la valoración y ponderación de las personas sancionadas de las medidas tomadas. • Valorar la gestión para la mejora y garantía de las condiciones de trabajo. Revisar actas de la comisión de divisas, del consejo económico y de dirección; revisar las actas de la asamblea de eficiencia, revisión de las áreas de trabajo, entrevista con los directivos de inversiones, aseguramiento y economía del centro. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actas de la comisión de eficiencia. ✓ Conocimiento por parte de los trabajadores de sus funciones. ✓ Plan de atención y estimulación a los trabajadores. ✓ Entrevista con los directivos de inversiones, aseguramiento y economía. ✓ Recorrido itinerante para observar el comportamiento de la comunidad universitaria, así como el orden, limpieza y embellecimiento.
<p>2.2. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de superación de los trabajadores a partir de la estrategia de la Educación Superior y en correspondencia con los objetivos del Centro y del Trabajo Político Ideológico. • Evaluar la competencia de los Recursos Humanos en función del desempeño. (constancia de ejercicios de pase de categoría docente, el estado científico y académico del claustro y proyecciones existentes que posibiliten el salto hacia un nivel superior de desarrollo). • Revisar planes y estrategias de desarrollo de los recursos humanos en los diferentes niveles y 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planes de trabajo de los profesores titulares y auxiliares (por dos años), resultados de las evaluaciones. ✓ Planes de trabajo de los docentes y no docentes de los últimos dos cursos. Resultados de las evaluaciones. ✓ Estructura de las categorías docentes y científicas en los últimos cinco años. Por ciento en relación con el claustro total. ✓ Planes de superación para el personal docente y no docente ✓ Diagnóstico de necesidades de

	<p>escenarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de los procesos evaluativos a docentes, investigadores y personal no docente. Analizar la correspondencia entre el nivel de las autoevaluaciones y evaluaciones con el estado real de la institución. Revisar la existencia de planes de medida individual y colectiva y su correspondencia con los objetivos de la institución. • Correspondencia del modo de actuación de los profesores a tiempo parcial con la labor de formación que deben realizar. 	<p>capacitación (DNC). de los últimos cursos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estrategia de trabajo con los alumnos ayudantes ✓ Estrategia de trabajo con los adiestrados ✓ Planes de trabajo de los adiestrados, evaluaciones parciales y finales. ✓ Planes de trabajo de la reserva científica. ✓ Sistema de superación integral del claustro. ✓ Estrategia para la formación de doctores, máster y especialistas. Por ciento por años a fin de analizar su evolución. ✓ Comportamiento de las bajas en los últimos cinco años. ✓ Proyecciones de trabajo para la formación de doctores, máster y especialistas. ✓ Estrategia para la atención al sistema de seguridad e higiene del trabajo. ✓ Entrevistas y cuestionarios. ✓ Estrategia de Trabajo Político Ideológico.
<p>2.3. POLÍTICA DE CUADROS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los procesos de evaluación del desempeño de los cuadros. • Analizar nivel de satisfacción de los cuadros y 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reserva de cuadros y sus planes de desarrollo individual ✓ Correspondencia entre el nivel académico de los cuadros y el cargo

	<p>reservas respecto a la evaluación recibida.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constatar los niveles de satisfacción de subordinados y superiores con la labor del cuadro (entrevistas a subordinados y superiores respecto). • Constatar violaciones cometidas en la política de cuadros (entrevistas a trabajadores, directivos y reservas). • Analizar el nivel científico y académico de los cuadros. (Revisar la correspondencia entre el nivel académico de los cuadros y el cargo que ocupa). • Reserva de cuadros y sus planes desarrollo. • Verificar conocimiento y aplicación del Código de Ética de los cuadros. • Identificar violaciones del Código de ética de los cuadros y medidas tomadas al respecto. • Indagar sobre los niveles de prestigio y autoridad de los directivos ante su colectivo laboral. (entrevistas individuales y colectivas en diferentes áreas laborales y estudiantiles, cuestionarios). 	<p>que ocupa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluaciones de cuadros y la correspondencia con sus resultados ✓ Entrevista y cuestionario con los cuadros para analizar el nivel de satisfacción con las evaluaciones. ✓ Estrategia de superación de los cuadros y reservas ✓ Entrevista y cuestionarios para constatar los niveles de satisfacción de subordinados y superiores con la labor de los cuadros. ✓ Plan de estimulación de los cuadros. ✓ Código de ética de los cuadros y la firma por los mismos. ✓ Movimiento de cuadros. Correspondencia entre los movimientos efectuados y los planes de reserva.
--	--	---