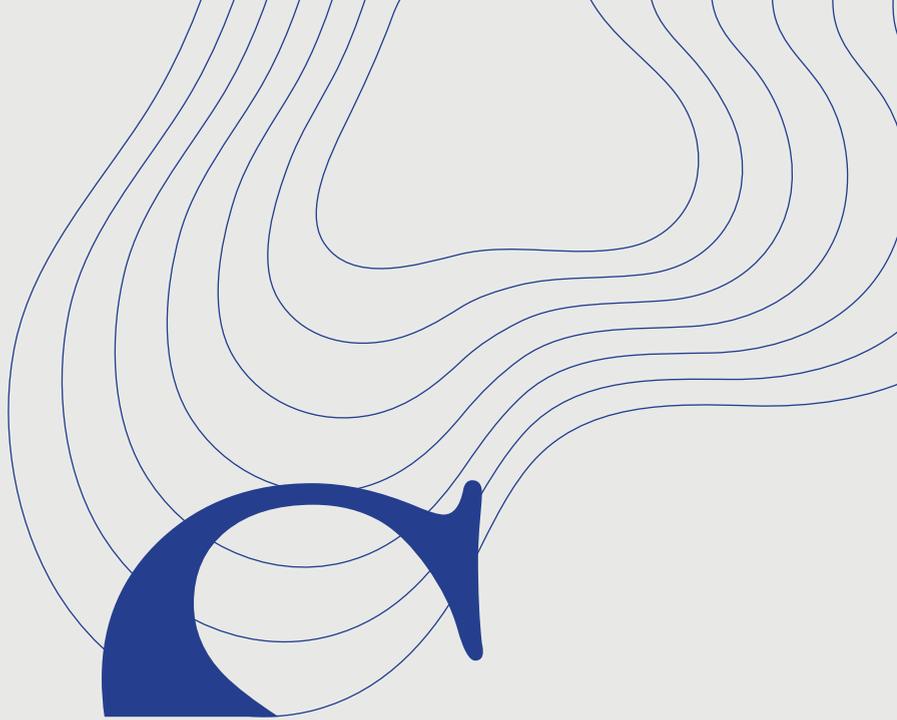




# Saber Hace Crecer

n. ° 20, julio-diciembre  
2020 SEDP-UNAH



Saber Hace Crecer  
n.º20, julio-diciembre, 2020  
SEDP-UNAH



# Índice

**06**

Enfoque SEDP

**30**

Actualidad general

**38**

Información general



# Editorial

A la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP) le compete el manejo de todo lo relacionado con la administración de personal, el régimen social laboral, la prevención y solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo que se generen en las relaciones de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) con el personal docente, administrativo y de servicio, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Ley Orgánica.

Desde octubre de 2019, se ha asumido una nueva titularidad en esta unidad y ha sido fundamental para la continuidad del trabajo de la SEDP encontrar un equipo humano comprometido con su rol dentro del que hacer institucional, que reconoce la importancia de su desempeño dentro de la institución y el impacto del desarrollo de sus funciones.





Enfoque  
SEDP

## **Avances en la revisión, actualización y posible acreditación del Manual de Puestos y Salarios de la UNAH**

El Consejo Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) dio inicio el proceso de revisión, actualización y aprobación para la posterior acreditación internacional del Manual de Puestos y Salarios de la UNAH, por medio del Acuerdo n.º CU-E-167-11-2019, del Acta n.º CU-E-013-11-2019, en la sesión extraordinaria del 26 de noviembre de 2019.

En dicha sesión fueron designados la Comisión de Dictamen y los miembros de acompañamiento (ver Figura 1), quienes revisarán y analizarán la solicitud para presentar sus conclusiones al Consejo Universitario. Esta propuesta fue presentada por la titular de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP), Iris Yolanda Caballero, con el propósito de la actualización y potenciación del recurso humano de la universidad, así como la verificación de la pertinencia e idoneidad del manual frente a la realidad institucional.

Originalmente, el actual Manual de Puestos y Salarios de la UNAH fue aprobado por el Consejo Universitario mediante Acuerdo n.º CU-O-110-09-2013, del Acta n.º CU-O-009-09-2013, en la sesión ordinaria celebrada el 27 de septiembre de 2013, establecido como instrumento técnico normativo de descripción de puestos según su naturaleza y funciones del recurso humano de la UNAH.

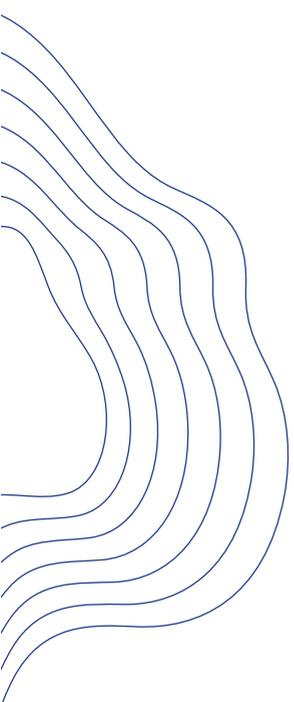
Los fundamentos legales para iniciar el proceso de revisión están en la Ley Orgánica de la UNAH y su Reglamento General, el Manual de Puestos y Salarios (publicado en el diario oficial *La Gaceta* n.º 33382 del 18 de marzo de 2014), el Reglamento Interno de Trabajo y el Código del Trabajo.

# Figura 1.

Comisiones conformadas por  
el Consejo Universitario

<b>Comisión de Dictamen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lic. Carlos Humberto Lorenzana. Director del Centro Universitario Regional Nororiental (CURNO)</li><li>• Ing. Eduardo Joaquín Gross. Decano de la Facultad de Ingeniería</li><li>• Máster Francisco Ricardo Valdez. Representante propietario del Claustro Docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables</li></ul>
<b>Acompañamiento a la Comisión de Dictamen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Máster Miguel Antonio Andino. Secretario Ejecutivo de Administración y Finanzas (SEAF)<ul style="list-style-type: none"><li>• Representación de la máster Karen Mendoza</li></ul></li><li>• Máster Iris Yolanda Caballero. Secretaria Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP)</li><li>• Un representante de la Oficina del Abogado General<ul style="list-style-type: none"><li>• Abogado Carlos Daniel Sánchez</li><li>• Abogada Dalia Ham</li></ul></li><li>• Un representante del Sindicato de Trabajadores de la UNAH (Sitraunah)<ul style="list-style-type: none"><li>• Profesora Rosa Margarita Flores Pavón</li></ul></li></ul>

Fuente: Oficio n.º 164-2019 del 12 de diciembre de 2019, enviado por la Secretaría del Consejo Universitario a los miembros de las comisiones.



## Trabajo preliminar

Se conformaron cuatro equipos de trabajo que, desde la SEDP y con el apoyo de Auditoría Interna, han avanzado en el desarrollo de la primera fase del proceso de revisión del Manual de Puestos y Salarios de la UNAH:

- Revisión teórica del Manual de Puestos y Salarios publicado en *La Gaceta*.
- Revisión técnica al Manual de Puestos y Salarios.
- Revisión específica de puestos de la UNAH (preinterventoría).
- Propuesta de reglamento de aplicación del Manual de Puestos y Salarios.

El equipo a cargo de la revisión teórica del Manual de Puestos y Salarios avanzó en las tareas de identificar, reunir y organizar los antecedentes legales e insumos técnicos que serían utilizados por los otros tres equipos en una primera fase (ver Figura 2).

Además, se recibió una capacitación sobre la metodología Hay —utilizada en la elaboración del manual—, se realizaron consultas a expertos y se hizo un análisis preliminar de una muestra de puestos para identificar las acciones a realizar. Los resultados de avance que logró cada equipo fueron presentados a la Comisión de Dictamen y a los miembros de acompañamiento.

Hortensia Funes, coordinadora del equipo que trabajó en la revisión técnica al Manual de Puestos y Salarios y jefe del Departamento de Análisis, Descripción y Valuación de Puestos de la SEDP, explicó que los resultados de esta primera parte permitirán trazar el camino hacia un manual más objetivo, un ordenamiento de los puestos, regular el manejo y control del manual a través de políticas y, eventualmente, obtener una posible acreditación.

De igual manera, Erick Samir Funez, abogado coordinador del equipo que realizó la revisión específica de puestos de la UNAH (preinterventoría) y parte de la Dirección de Carrera Docente de la SEDP, apuntó que los hallazgos y resultados del trabajo realizado contribuirán como un aporte para mejorar, corregir, actualizar, armonizar y unificar criterios para la elaboración de una propuesta integral de un Manual de Puestos y Salarios con perfiles y funciones de puestos que se ajusten a las necesidades reales de la institución.

# Figura 2.

Equipos de trabajo  
(primera fase)

<b>Revisión técnica al Manual de Puestos y Salarios</b>	<b>Revisión específica de puestos de la UNAH (preinterventoría)</b>	<b>Propuesta de reglamento de aplicación del Manual de Puestos y Salarios</b>
<p>El objetivo de la investigación se fundamentó en la revisión exhaustiva de los puestos de las áreas administrativas y de servicios incorporados en la planilla correspondiente al mes de julio de 2020. El trabajo consistió en la comparación de estos con los puestos publicados en <i>La Gaceta</i>, los perfiles originales y los perfiles modificados y actualizados por el Departamento de Análisis, Descripción y Valuación de Puestos de la SEDP.</p>	<p>Se procuró conocer la situación actual de los puestos administrativos y de servicio de la UNAH a través del análisis comparativo entre lo aprobado en el Manual de Puestos y Salarios publicado en <i>La Gaceta</i> y los puestos registrados en el SIRH; identificar los hechos relevantes producto de los procesos aplicados y las decisiones tomadas; así mismo, hacer las recomendaciones pertinentes para contribuir al mejoramiento continuo de los procesos de la SEDP.</p>	<p>Se hizo el trabajo de elaboración de un reglamento para el fiel cumplimiento y desarrollo del Manual de Puestos y Salarios. Este quedará sujeto al análisis de la Comisión de Dictamen y a la presentación para aprobación ante el Consejo Universitario.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lic. Hortensia Funes (coordinadora)</li> <li>• Lic. Sergio Baires</li> <li>• Lic. Alejandra Bulnes</li> <li>• Máster Adalid Rodas</li> <li>• Máster Mayra Dubón</li> <li>• Máster Norma Sánchez</li> <li>• Máster Fernando Vargas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abogado Samir Fúnez (coordinador)</li> <li>• Máster Ivy Aly</li> <li>• Máster Marta Zepeda</li> <li>• Máster Mayra Dubón</li> <li>• Abogada Roxana Midence</li> <li>• Lic. Ingrid Carolina García*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abogado Jorge Burgos (coordinador)</li> <li>• Abogado Samir Funes</li> <li>• Abogado Eduardo Pineda</li> <li>• Ing. José Medardo</li> <li>• Lic. Hortensia Funes</li> </ul>

\*La licenciada Ingrid Carolina García es parte del equipo de Auditoría Interna de la UNAH, quien brindó acompañamiento y asesoría.

## Siguientes pasos

La segunda fase consistirá en la actualización del Manual de Puestos y Salarios, cuya propuesta será revisada y analizada por la Comisión de Dictamen y los miembros de acompañamiento, quienes definirán si se encuentra lista para ser presentada y discutida en el Consejo Universitario.

El objetivo propuesto para esta etapa es actualizar el Manual de Puestos y Salarios, de tal manera que la UNAH cuente con un tabulador de salarios y perfiles de puestos según la metodología Hay y acoplados a la realidad del mercado laboral institucional. Los cuatro equipos conformados darán continuidad a la revisión que finalizó en la primera fase (ver Figura 3).

### Figura 3.

Equipos de trabajo  
(segunda fase)

<b>Revisión de estructuras organizacionales aprobadas por la JDU 2014-2020</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abogado Samir Fúnez (coordinador)</li><li>• Máster Mayra Dubón</li><li>• Máster Ivy Aly</li><li>• Máster Tessy Solórzano</li><li>• Lic. Ingrid García*</li><li>• Ing. Marcio Agüero*</li><li>• Máster Dania Cruz*</li></ul>
<b>Propuesta para unificación de puestos en el SIRH y del Manual de Puestos y Salarios</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lic. Hortensia Funes (coordinadora)</li><li>• Lic. Sergio Baires</li><li>• Máster Norma Sánchez</li><li>• Máster Pamela Raudales</li></ul>
<b>Seguimiento y actualización del Manual de Puestos y Salarios en el SIRH</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ing. Fernando Vargas (coordinador)</li><li>• Lic. David Quiroz</li><li>• Máster Sara Corrales</li><li>• Representante DEGT</li><li>• Lic. Alejandra Bulnes</li></ul>
<b>Benchmarking de Manual de Puestos y Salarios, más estructuras organizacionales de algunas instituciones de educación superior en el país</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Máster Rafael Mejía (coordinador)</li><li>• Máster Juan Adalid Rodas</li><li>• Máster Linda Jiménez</li><li>• Máster German Izaguirre</li></ul>

\*La licenciada Ingrid Carolina García es parte del equipo de Auditoría Interna de la UNAH, mientras que el ingeniero Marcio Agüero y la máster Dania Cruz son parte de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo Institucional (SEDI).

# Estudio «Clima organizacional en la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP), año 2020»

La Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP) de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) realizó en enero de 2020 un estudio sobre el clima organizacional con su equipo de trabajo como parte de una estrategia para la mejora continua.

Este estudio tuvo por objeto determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral de los colaboradores para identificar aspectos que puedan mejorarse. Con esta información, se procura favorecer la toma de decisiones y la implementación de planes que garanticen el buen desempeño laboral y el cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la SEDP.

La iniciativa estuvo a cargo de Sara Corrales, quien es psicóloga y máster en Dirección Estratégica con Especialidad en Gerencia orientada en Recursos Humanos y Gestión del Conocimiento. Ella forma parte del Departamento de Gestión del Talento Humano en la SEDP.

## Clima organizacional

El clima organizacional «es uno de los aspectos más importantes para el eficiente funcionamiento de una organización; considera los aspectos psicológicos que afectan el desempeño de los empleados en su conducta o comportamiento y está relacionado de manera directa con las percepciones que el empleado tiene de su lugar de trabajo, e implica también la relación con su entorno laboral y con el medio ambiente», explica el documento proporcionado por Corrales sobre el estudio realizado en la SEDP. En esta iniciativa participaron ochenta y cinco colaboradores de los diferentes departamentos de la SEDP, consultados sobre las siete dimensiones analizadas (ver Figura 4).

# Figura 4.

## Definición de las dimensiones analizadas en el estudio

Dimensión	Definición
Confianza y lealtad	<p>La confianza es la creencia o la percepción de que una persona, organización y empresa se comporta de una manera ante una determinada situación. Es decir, la confianza tiene que ver con la probabilidad de un comportamiento.</p> <p>La lealtad organizacional es una actitud de profundo compromiso de los empleados con la empresa y se manifiesta en las cosas que los colaboradores están dispuestos a renunciar o a hacer con sacrificio por el bien de la organización.</p>
Orgullo y motivación	<p>Se analiza cuan orgullosos y motivados se sienten los colaboradores con respecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al propio trabajo: indagando sobre cómo los colaboradores perciben que su trabajo contribuye a los objetivos de la sedp y cuan motivados se sienten al desarrollarlo.</li> <li>• Por el equipo: evaluando cuan orgullosos están los colaboradores por el esfuerzo en conjunto y los logros alcanzados como equipo.</li> <li>• Por la institución: revelando cuan orgullosos se sienten los colaboradores por trabajar en la UNAH.</li> </ul>
Reconocimiento	<p>En esta dimensión se analiza la percepción de los colaboradores sobre el reconocimiento o motivación recibida por parte de superiores e institución, mediante salario moral, oportunidades de capacitación, ascensos, entre otros como resultado del trabajo bien desarrollado.</p>
Dirección	<p>Percepción de los colaboradores en relación con el liderazgo desarrollado por los jefes y directores, y cómo este influye en los demás para alcanzar las metas establecidas. Comprende percepciones sobre toma de decisiones, definición de metas, generación de propuestas innovadoras, enfoque en resultados, manejo de conflictos, retroalimentación del desempeño laboral, instrucciones precisas y motivación al equipo.</p>
Convivencia y cooperación	<p>Se analiza la percepción por parte de los colaboradores de la SEDP acerca de la existencia de un ambiente de trabajo de cooperación, con buenas relaciones laborales entre compañeros, jefes y subordinados.</p>
Condiciones de trabajo	<p>El diseño, la distribución y las comodidades del área de trabajo tienen un gran impacto en el desempeño y bienestar físico de las personas. En este sentido se analizan las percepciones de los colaboradores con relación al material y equipo de oficina, herramientas tecnológicas y sistemas operativos de información.</p>
Innovación y disposición al cambio	<p>Esta dimensión analiza la disposición al cambio en los colaboradores, la voluntad de experimentar cosas nuevas, la flexibilidad en la dinámica o modificación de los procesos para hacerlos más efectivos y la capacidad para innovar en su trabajo.</p>

Fuente: Resumen proporcionado por la máster Sara Corrales.

## Resultados y socialización

Los resultados del estudio de clima organizacional en la SEDP fueron compartidos con los equipos de trabajo a lo largo de junio de 2020, en reuniones virtuales por medio de la plataforma Microsoft Teams.

Estas jornadas se organizaron en dos tipos de reuniones: una presentación con todos los colaboradores de la SEDP, en la que se abordaron los resultados generales; luego se desarrollaron las presentaciones por departamento, con la asistencia de cada director, jefe y equipo de trabajo para analizar los resultados de sus áreas.

El estudio mostró que los colaboradores se encuentran satisfechos con el clima organizacional, sintiéndose orgullosos del trabajo que realizan en la SEDP y con disposición a los cambios e innovaciones.

Se requiere de un plan de mejora desarrollado estratégicamente que venga a fortalecer el liderazgo ejercido por los diferentes directores y jefes, la implementación de nuevas estrategias de comunicación entre los departamentos y equipos de trabajo, el desarrollo del talento humano a través de un mayor reconocimiento laboral y la innovación en los procesos y dinámicas de trabajo a través de una estructura organizativa y procesos alineados con la misión, visión y valores de la SEDP.

Con estas observaciones, se considera que se puede iniciar un proceso de fortalecimiento del clima organizacional en la SEDP, a través del proceso de coaching con diferentes temáticas propuestas, y medir su impacto periódicamente.

### Conferencias relacionadas

Previo a la socialización del estudio de clima organizacional en la SEDP, se desarrollaron tres conferencias con Francisco Salazar, psicólogo y gerente general de la consultora Liderazgo Tercer Milenio, especializada en el sistema de formación integral para el mejoramiento de actitudes.

Salazar abordó las temáticas «Fuerza de voluntad y logros», «Cómo fortalecer el autocontrol» y «Gestión y manejo efectivo del cambio». Sus intervenciones fueron programadas entre mayo y junio de 2020, con reuniones desarrolladas por medio de la plataforma Cisco Webex y Microsoft Teams, en las que participaron los colaboradores de la SEDP y algunas autoridades de la UNAH.

# Buenas prácticas: Programa de Salud Física y Mental del CURLP

Desde el año 2018, el Centro Universitario Regional del Litoral Pacífico de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH-CURLP) implementó el Programa de Salud Física y Mental.

Desde sus inicios se constituyó en las áreas de salud física y psicológica con los objetivos generales de desarrollar un programa de salud integral para el personal del CURLP que promocioe actividades sobre el cuidado de la salud y estilos de vida saludables y que además permita actualizar las fichas médicas del personal.

Personal experto del CURLP y de Ciudad Universitaria apoya el desarrollo en las dos áreas de esta iniciativa que, en el contexto de la pandemia de COVID-19, ha tenido una nueva orientación de ejecución de manera virtual en beneficio de sus ciento cuarenta y dos colaboradores a través de la plataforma de la UNAH.



Autoridades del CURLP.



Personal administrativo, docente y de servicio del CURLP.

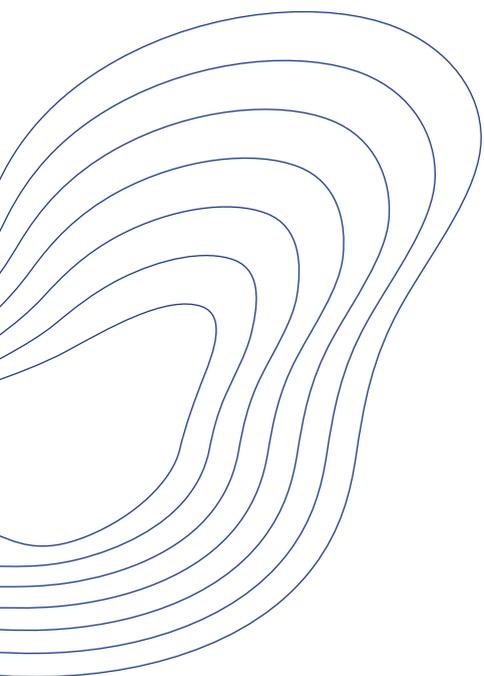
## Opiniones sobre el programa

Alina Molina, directora del CURLP, comenta sobre los beneficios de este programa para los colaboradores de este centro: «Siendo el objetivo del programa promover el bienestar y la felicidad en los colaboradores y con el propósito de fortalecer una cultura organizacional positiva, considero que el mayor beneficio al personal se concentra en la aceptación de lograr cambios de estilo de vida saludable física y mental».

Por otra parte, personal de este centro regional también ha encontrado beneficios en este programa: «Mediante ese tiempo destinado a esas actividades se logra interactuar con todo el personal y compartir momentos de relajamiento, se realizan actividades que buscan tener un equilibrio entre lo académico y el esparcimiento que es necesario para la salud física y mental de los colaboradores, se fomenta la camaradería y se estimula la participación activa de la comunidad universitaria sin importar el puesto que ocupa», apunta la profesora Ivonne Suyapa Bonilla Farach, jefe de Sección Académica de Química y Docente, con más de veinte años de laborar en la UNAH.

Por su parte, Martha María Rodríguez Reyes, Asistente de Dirección y con una trayectoria de cinco años en el CURLP, considera que las actividades realizadas «son de mucho apoyo para la convivencia entre compañeros, además de ser muy motivacionales y de beneficio para la salud física y emocional».

Yesica María Corrales, quien forma parte del personal de aseo desde hace dieciocho años, opina lo siguiente: «Los beneficios que he obtenido con el desarrollo de los temas de salud física y mental me favorecen en cómo pensar, sentir y actuar con los demás, también este programa me ha ayudado a relacionarme con las personas y a tomar decisiones propias».



## Actividades de recreación laboral en el CURLP



## Diagnóstico e información preliminar

Vilma Salinas, jefe regional de Recursos Humanos en el CURLP, explica que antes de la planificación e implementación del programa se realizó un diagnóstico que implicó actualizar el registro del personal con discapacidad y enfermedades crónicas, en atención a la circular n.º 042-2017 en la UNAH; además, en mayo de ese mismo año, se aplicó la encuesta sobre clima laboral y organizacional por la Dirección de Comunicación Estratégica (DIRCOM).

Los resultados de los primeros dos pasos mostraron que un grupo significativo de colaboradores en el CURLP padecen enfermedades crónicas no transmisibles como diabetes, hipertensión, asma bronquial, entre otras. Además, la encuesta mostró en la dimensión sobre factores psicológicos que era necesario elaborar planes motivacionales para un mejor clima laboral y organizacional.

El diagnóstico fue complementado con información relativa a la cultura organizacional orientada hacia universidades verdes, seguras y saludables, proporcionada por la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo Institucional (SEDI).



Reconocimiento laboral por formación continua y desarrollo al personal del CURLP.



Capacitación y reconocimiento laboral al personal de servicio en el CURLP.

## Adaptaciones del programa

En marzo de 2020, con la declaración de la pandemia de COVID-19, las actividades del programa de salud física y mental del CURLP que habían sido planificadas para una modalidad presencial fueron reprogramadas como actividades virtuales (ver Figura 5).

«Se realizó la incorporación de capacitaciones virtuales con personal experto en temas relacionados con el programa de salud y de igual manera se continuó con las actividades de reconocimiento laboral bajo la modalidad del teletrabajo», apunta Salinas.

### Figura 5.

Actividades realizadas a lo largo de 2020

- Bienvenida I PAC-2020
- Retroalimentación de procesos administrativos y legales
- Organización de cumpleaños de los colaboradores
- Videoconferencia «Resiliencia y salud mental»
- Capacitación virtual coaching
- Inauguración II PAC intensivo y virtual 2020
- Charla virtual «Alimentación saludable»
- Curso de Ortografía y Redacción
- Capacitación virtual «Normas de calidad y protocolos de bioseguridad personal y empresarial»
- Homenaje por 20 años de labor del máster Cecilio Ferrufino Banegas
- Charla virtual «¿Qué se sabe sobre la diabetes mellitus?»
- Conferencia virtual «Cuidados de la salud ante la COVID-19»
- Homenaje por 20 años de labor Dra. Liliam Carina Marroquín Tejada
- Conoce a tu Instituto de Previsión Social Inpreunah
- Campaña solidaria CURLP

Fuente: Jefatura de Recursos Humanos del CURLP.

En las últimas semanas de 2020, se procurará desarrollar cinco actividades puntuales:

- Charla sobre salud por médico intensivista dirigida a médicos de la zona sur.
- Médico especialista en cardiología brindará capacitación al personal del CURLP.
- Reunión con jefes administrativos para construir un plan de reconocimiento laboral para los colaboradores.
- En fechas 24, 25, 26 y 27 de noviembre se llevará cabo el Congreso Virtual de Graduados UNAH-CURLP 2020. Como aporte a este trascendental evento, se dará seguimiento a la Bolsa de Empleo Alumni UNAH-CURLP, que tiene como objetivo impulsar en forma ágil y directa la inserción de los estudiantes egresados y graduados al mercado laboral fomentando la vinculación de la UNAH con las fuerzas productivas, laborales empresariales, así como con los demás actores que integran la sociedad hondureña.
- Actividad «La salud desde la ventana de tu cocina», impartida por personal de la carrera Técnico Universitario en Alimentos y Bebidas (TUAB) del Instituto Tecnológico Superior de Tela (ITST) de la UNAH.
- Feria «Muévete al ritmo de la feria lúdica, pumas proactivos CURLP 2020», dirigida por los practicantes de la carrera de educación física con orientación en recreación.



Celebración del Día de la Madre en el CURLP.



Celebración del Día del Padre en el CURLP.

# La UNAH a la vanguardia con la emisión de constancias de trabajo en línea con firma electrónica

Por Elin Josué Rodríguez, *Presencia Universitaria*

La constancia de trabajo es un documento muy importante para diferentes trámites, especialmente los relacionados con temas de crédito; por esta razón, la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP) de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) emitirá en línea y con firma electrónica este importante documento.

La SEDP manifestó que la solicitud de constancias de trabajos del personal de la UNAH se realizará por medio del Sistema Integral de Recursos Humanos (SIRH); una vez emitida, la constancia de trabajo contará con la firma electrónica y será enviada al correo electrónico institucional de la persona que la solicite.

Este proceso no habría sido posible sin el apoyo en cada parte de su planificación y ejecución de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Tecnología (DEGT) de la UNAH.

# Ahora la UNAH emitirá constancias de trabajo con firma electrónica



La solicitud de constancias de trabajo del personal de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) se realizará por medio del Sistema Integral de Recursos Humanos (SIRH). Una vez emitida, la constancia de trabajo contará con firma electrónica y será enviada al correo electrónico institucional del personal que la solicita.

## Pasos

1



Ingrese al SIRH  
<https://sirh.unah.edu.hn>  
Debe usar su usuario de correo electrónico institucional y contraseña

2



Una vez dentro del SIRH, acceda al módulo de **constancias**

3



**Haga su solicitud**  
Se emitirán constancias:

- Con deducciones
- Sin deducciones
- Sin sueldo



Puede ver el estado de su solicitud en el **módulo de constancias**, los cuales corresponden a:

- **Pendiente:** Cuando hace su solicitud de constancia.
- **Proceso:** Cuando la solicitud está en proceso de emisión.
- **Enviada:** Cuando ha sido enviada al correo electrónico del solicitante.



Cuando la constancia haya sido firmada de forma electrónica, será enviada desde la dirección [constancias.sedp@unah.edu.hn](mailto:constancias.sedp@unah.edu.hn) al correo electrónico institucional en un máximo de cinco (5) días.

Por los momentos, este servicio se encontrará disponible para el personal permanente y con contrato individual de trabajo de la UNAH.

**Si no puede ingresar al SIRH:**

Escriba al correo [sedp.reclausugerencia@unah.edu.hn](mailto:sedp.reclausugerencia@unah.edu.hn) para recibir apoyo.



UNAH  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE HONDURAS

## Pasos

Para los interesados en este documento, el primer paso será ingresar al SIRH (<https://sirh.unah.edu.hn/>) con su usuario de correo electrónico institucional y contraseña.

Una vez dentro del SIRH, el interesado debe acceder al módulo de constancias y hacer su solicitud. Se emitirán constancias con deducciones, sin deducciones, sin sueldo, y para el trámite de préstamo de alivio de deuda frente al Instituto de Previsión Social de los Empleados de la UNAH (Inpreunah) según el interesado lo indique.

De la misma manera, el empleado universitario puede verificar el estado de su solicitud en el módulo de constancias, las cuales corresponden a:

- Pendiente: cuando hace su solicitud de constancia.
- Proceso: cuando la solicitud está en proceso de emisión.
- Enviada: cuando ha sido enviada al correo electrónico del solicitante.

Cuando el documento ya cuente con la firma electrónica correspondiente, será enviado vía correo institucional en un máximo de cinco días hábiles en los primeros tres tipos de constancia, tomando un tiempo de alrededor diez hábiles en el caso de las constancias para alivio de deuda; a su vez, este servicio es pionero en instituciones públicas y se encontrará disponible para el personal permanente y con contrato individual de trabajo de la máxima casa de estudios.

En caso de que el solicitante no pueda ingresar al SIRH, puede escribir para recibir apoyo al correo [sedp.reclasugerencia@unah.edu.hn](mailto:sedp.reclasugerencia@unah.edu.hn)

# SEDP, pilar fundamental para la UNAH en tiempos de pandemia

Por Esdras Nehemías Díaz Madrid, *Presencia Universitaria*

Desde el 13 de marzo que el Consejo de Educación Superior anunció la suspensión de todas las actividades académicas presenciales en las diferentes casas de estudio en el país, la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) comenzó también un proceso de mudanza hacia la virtualización de las labores administrativas de la *alma mater*.

En este contexto, la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP), a través de su equipo de trabajo en cada dirección y departamento, hizo esfuerzos titánicos para no interrumpir las diferentes gestiones y servicios que brinda y que son tan fundamentales para los colaboradores y autoridades de la máxima casa de estudios del país.

«Cuando la pandemia comenzó, nos reunimos para buscar inmediatamente mecanismos para trabajar desde casa y valorar las diferentes situaciones que podríamos enfrentar», dijo Marta Zepeda, quien lidera la Unidad de Higiene y Seguridad.

La SEDP, liderada por su secretaria ejecutiva, Iris Yolanda Caballero Lara, empezó a dictar desde ese momento pautas generales para la implementación de trabajo remoto, todo ello en la búsqueda de garantizar los procesos que normalmente se vienen desarrollando y salvaguardar la salud de los colaboradores de la UNAH.

Esta modalidad ha permitido que continúen actividades fundamentales para la máxima casa de estudios y para sus colaboradores, pues incluyen tareas esenciales como la elaboración de las planillas y su gestión, que involucra el trabajo de la SEDP, la Secretaría Ejecutiva de Administración y Finanzas (SEAF), la Rectoría, con apoyo de la Dirección Ejecutiva de Gestión Tecnológica (DEGT), entre otras instancias, en un trabajo integral que permite que el engranaje institucional funcione de manera adecuada.

«No se han detenido en ningún momento el pago de planillas cada mes, pues a los empleados de planilla se les instaló, con el apoyo de la DEGT, el programa para que puedan seguir laborando desde casa», argumentó Zepeda.

## Bioseguridad

La SEDP, como un ente responsable y preocupado por brindar las herramientas idóneas, ha participado junto a la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo Institucional (SEDI) en la elaboración de manuales de protección y protocolos de bioseguridad que a su vez han sido revisados por el Comité Técnico Institucional de Promoción y Prevención del Coronavirus.

«Trabajamos en el desarrollo de un plan, el cual contiene protocolos de seguridad, entre ellos los protocolos para administrativos, de personal docente, de ingreso a la Universidad, mismos que están contemplados para todos los campus en el país», dijo la funcionaria.

Además, se ha preocupado por brindar material de protección al personal que ha tenido que presentarse a Ciudad Universitaria a realizar actividades emergentes, esto incluye actividades como ceremonia de entregas de títulos o trámites administrativos que requieren la presencia de colaboradores dentro de los diferentes campus de la alma mater.

«Algunas unidades nos solicitaron suministros y nosotros hemos estado proporcionándolos», dijo sobre la temática la funcionaria, quien enfatizó que desde la SEDP se busca garantizar la integridad de cada uno de los colaboradores, y por ello cada proceso que se ha realizado ha estado apegado a estrictas normas de bioseguridad.

A la vez se desarrolla también la recopilación de información del

personal con vulnerabilidad ante la COVID-19, una iniciativa liderada por la Unidad de Higiene y Seguridad, a cargo de Marta Zepeda. «Hemos generado un cuestionario de información a través del correo institucional y estamos identificando colaboradores que pueden tener enfermedades y que puedan ser vulnerables ante la COVID-19, ante un posible retorno, trabajamos en buscar un mecanismo de protección para ellos», sostiene Zepeda.

A la vez invitó a todos los empleados de la UNAH a hacer uso de su correo institucional para resolver cualquier problemática que pudiese surgir y que ellos están resolviéndolos mediante esa vía.

## Felicitación

Por otro lado, el rector de la UNAH, Francisco Herrera Alvarado, tuvo palabras de reconocimiento a la loable labor que se realiza desde la SEDP a través de Twitter, en donde dedicó un especial reconocimiento. «Gracias a la SEDP, quienes han puesto todo su empeño para adoptar la modalidad de teletrabajo, procurando la realización de actividades fundamentales para la institución y aquellas orientadas a garantizar la protección y entrega de material de bioseguridad a los trabajadores», señaló la máxima autoridad de la alma mater.



RECONOCEMOS EL ESFUERZO, LA DEDICACIÓN Y EL COMPROMISO DE LOS HÉROES DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DE DESARROLLO DE PERSONAL

QUIENES HAN PUESTO TODO SU EMPEÑO PARA ADOPTAR LA MODALIDAD DE TELETRABAJO, PROCURANDO LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FUNDAMENTALES COMO EL PAGO DE PLANILLAS.

Y HAN ENTREGADO EL EQUIPO DE PROTECCIÓN Y MATERIAL DE BIOSEGURIDAD AL PERSONAL QUE HA REQUERIDO DESEMPEÑAR FUNCIONES EN CIUDAD UNIVERSITARIA. ADEMÁS HAN CONTRIBUIDO EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIOSEGURIDAD PARA REINCORPORACIÓN LABORAL DE LA UNAH Y SUS PROTOCOLOS.



**SEDP**

SECRETARÍA EJECUTIVA DE  
DESARROLLO DE PERSONAL

*Por ser quienes velan por la seguridad y el cumplimiento de las medidas de bioseguridad para los empleados de la UNAH.*

*¡Gracias*  
**PUMAS!**

*Héroes de la UNAH y de Honduras*



**UNAH**  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE HONDURAS

# UNAH lanza Pumas Saludables y en Movimiento, una iniciativa de salud integral para sus trabajadores

Por Yuri Yadira Vargas Elvir, *Presencia Universitaria*

La Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) lanzó el lunes 28 de septiembre el programa multidisciplinario Pumas Saludables y en Movimiento, con el propósito de brindar a sus trabajadores un esquema integral de salud gratuito y personalizado.

La referida iniciativa es impulsada por la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Facultad de Ciencias Sociales, la carrera de Nutrición de la Facultad de Ciencias Médicas, la Escuela Ciencias de la Cultura Física y el Deporte y la Maestría de Educación Física de la Facultad de Humanidades y Artes, así como por la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP) y la Dirección de Comunicación Estratégica de la UNAH. Abarca tres componentes: el psicológico, el nutricional y el de educación física.

«El hecho de poder tener esa visión holística del ser humano en la cual su nutrición, su mente y su físico puedan conjuntarse para mantenernos saludables es un deseo extraordinario y ojalá que podamos realmente impulsar esta iniciativa a lo largo y ancho de todos los centros regionales de nuestra universidad, Esto permitirá que nuestra Universidad nuevamente se ponga a la vanguardia con propuestas concretas dirigidas directamente al beneficio de la comunidad universitaria», manifestó al respecto el rector Francisco Herrera Alvarado.

«Si tenemos la posibilidad de ejercitarnos y de comer saludable, vamos a disminuir los riesgos que tenemos de poder llegar a convertirnos en blanco de una enfermedad viral como la que estamos enfrentando en este momento», añadió.

A lo largo del proceso, los participantes recibirán consejos sobre cómo llevar una buena alimentación, conocerán diversos lineamientos para realizar actividad física durante el confinamiento, y además serán guiados en su búsqueda de apoyo emocional, con miras a lograr un estilo de vida saludable.

«Como secretaría sabemos que esta iniciativa dará buenos resultados y logrará un mayor impacto si nos integramos a ella como comunidad universitaria que somos; reconocemos además que alcanzar estilos de vida saludable pasa sin duda por promover el autocuidado en cada uno de los miembros del personal», manifestó Iris Yolanda Caballero, titular de la SEDP.

# PUMAS

## SALUDABLES Y EN MOVIMIENTO



ES UN PROGRAMA  
INTEGRAL DISEÑADO  
PARA AYUDARLE A  
MEJORAR Y CUIDAR  
DE SU SALUD



**6 de cada 10 empleados padecen de alguna enfermedad de base como: Hipertensión, Diabetes, Obesidad, Insuficiencia renal.**

Con el programa integral PUMAS SALUDABLES Y EN MOVIMIENTO, le diremos cómo mejorar su salud.

Para más información ingrese a:  
[www.unah.edu.hn/pumasenmovimiento](http://www.unah.edu.hn/pumasenmovimiento)



**Nunca es tarde para mejorar, solo necesita desearlo e insistir hasta conseguirlo**

MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN FÍSICA



DIRCOM



SEDP

## Actividades

En el marco del lanzamiento del proyecto, el docente de la Escuela de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte, José Eliakin Laínez, indicó que este surgió a raíz de una reciente investigación que revela que el 65 % de los empleados de la UNAH padecen de alguna enfermedad crónica no transmisible, una situación que a su criterio podría ser revertida mediante el esfuerzo multidisciplinario que marcará un antes y un después en la vida de cada uno de los participantes.

Como parte de las actividades iniciales de esta iniciativa, se realizó un webinar sobre el impacto de la salud mental a nivel personal, familiar y laboral, a cargo de Rafael Mejía Perdomo, director de Carrera Docente en la SEDP y quien cuenta con formación y experiencia como psicólogo clínico y terapeuta familiar.

La página web del programa Pumas Saludables y en Movimiento contendrá información general, material gráfico y audiovisual, en donde los empleados podrán conocer sus progresos, pues una de las principales bondades es que se les dará seguimiento a corto, mediano y largo plazo.

Para involucrarse, el personal docente, administrativo y de servicio de la institución deberá inscribirse de manera virtual con su correo electrónico en <https://www.unah.edu.hn/pumasenmovimiento>. Próximamente se habilitarán otras vías de comunicación electrónica para ampliar sus atenciones.



The image features a solid blue background with several concentric, irregular white lines that form a series of nested, roughly circular shapes. The lines are thin and have a slightly wavy, organic quality. In the center of the innermost shape, the text "Actualidad general" is written in a clean, white, sans-serif font, with "Actualidad" on the top line and "general" on the bottom line.

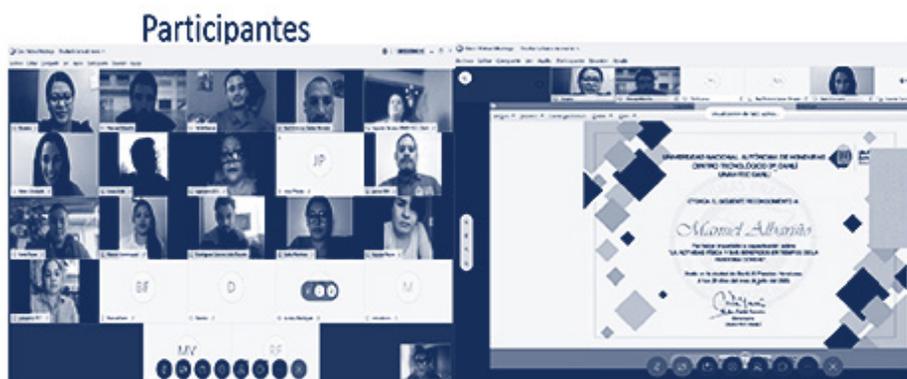
Actualidad  
general

## Actividades desarrolladas por el Departamento de Recursos Humanos de UNAH-TEC Danlí

El Departamento de Recursos Humanos del Centro Tecnológico de Danlí (UNAH-TEC Danlí) presenta las actividades y logros alcanzados:

Realización de jornadas de capacitaciones dirigidas al personal administrativo bajo la modalidad virtual:

1. Conferencia «Consejos prácticos de violencia en tiempos de COVID-19», que abordó un plan de manejo de la seguridad para reducir el riesgo de violencia con los cambios en nuestros entornos debido al coronavirus. La conferencista a cargo fue la delegada regional del Módulo de Atención Integral Especializado de la Fiscalía Regional de Oriente.
2. Conferencia «La actividad física y sus beneficios en tiempos de la pandemia de COVID-19», en ella se dio a conocer que la actividad física puede ser una herramienta valiosa para controlar las infecciones por COVID-19 y mantener la calidad de vida. A cargo de este tema hubo un grupo de conferencistas internacionales de Perú, Argentina y Paraguay.
3. Conferencia «Higiene de manos y uso correcto del equipo de protección personal en tiempos de COVID-19», a cargo de una profesional de la Enfermería en UNAH-TEC Danlí.



Imágenes de la conferencia «La actividad física y sus beneficios en tiempos de la pandemia de COVID-19».

## Actividades desarrolladas por el Departamento de Estrategia Laboral

El Departamento de Estrategia Laboral durante la pandemia de COVID-19 ha mantenido sus atenciones al más alto nivel a pesar de ser un equipo de trabajo conformado solamente por siete personas.

Ha venido desarrollando actividades prioritarias en pro del personal de la UNAH, entre las mismas podemos destacar:

- Se ha mantenido la comunicación interna a través del correo electrónico [sedp@unah.edu.hn](mailto:sedp@unah.edu.hn), donde a diario se reciben consultas, reclamos y solicitudes de información, brindando pronta respuesta de manera efectiva y proactiva en menos de 24 horas a las diferentes solicitudes que van desde 30 hasta 50 correos diariamente.
- El equipo de trabajo ha proporcionado respuesta a las solicitudes en lo referente a las vacaciones, por lo que se han proporcionado por medio de teletrabajo 218 cálculos de vacaciones hasta la fecha, 35 oficios de vacaciones al personal que las goza según fecha de ingreso y 64 oficios de vacaciones al personal que las goza según calendario académico.
- Se han elaborado 41 respuestas en los trámites referentes a permisos sin goce de salario, los cuales han sido solicitados por el personal por motivos de estudio especializado en el exterior, desempeño de cargos en el estado, asuntos de carácter personal urgentes, los cuales después de realizar el estudio correspondiente se emiten dictámenes para su aprobación al Consejo Universitario y a Rectoría dependiendo del caso en particular.
- Se han realizado, en casos de suma urgencia, levantamiento de audiencias de manera virtual.
- Se ha proporcionado equipo de bioseguridad al personal que lo requiere a través de la Unidad de Higiene y Seguridad. El equipo ha incluido mascarillas quirúrgicas, gel de manos y alcohol, los cuales son usados como medidas de bioseguridad contra la COVID-19 para el personal de unidades que han desarrollado actividades de manera presencial dentro del campus universitario en labores de entrega de títulos, vigilancia, trámites de la Dirección de Finanzas y Presupuestos, Tesorería General y así como otras actividades emergentes.
- De la misma manera se cuenta con equipo de bioseguridad a disposición de los empleados que requieren presentarse a las instalaciones del alma mater de Ciudad Universitaria y no cuentan con el debido equipo de protección. Asimismo, a empleados que resultaron

positivos ante esta pandemia y que lo han reportado a esta instancia se les ha apoyado con material de bioseguridad.

- Se ha elaborado el Manual de Bioseguridad y sus respectivos Protocolos para la UNAH, en conjunto con la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo Institucional (SEDI). Estos han sido revisados por el Comité Técnico Institucional de Promoción y Prevención del Coronavirus, ya que están dirigidos a la población universitaria con el fin de evitar la propagación e infección por COVID-19. Estas medidas deberán ser implementadas en cada sistema de trabajo. El manual observa aspectos específicos como proteger la salud de los trabajadores, cumplir con las medidas preventivas para procurar la prevención de los daños a la salud, promover la salud de los trabajadores y suministrarles el equipo de protección personal adecuado y necesario.

Es de suma importancia señalar que el manual será implementado una vez los trabajadores se reincorporen paulatinamente a sus labores. Los jefes inmediatos velarán por el cumplimiento del manual para asegurar la salud de los trabajadores universitarios y podrán desarrollar las actividades laborales cumpliendo con las medidas de bioseguridad establecidas en los protocolos. Estas medidas de bioseguridad son imprescindibles, por lo cual se establece la vigilancia y control sobre el acatamiento y el cumplimiento de estas, así

como de las directrices, normas y orientaciones.

La Secretaría de Salud (SESAL) y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) recomiendan el uso de equipo de protección personal necesario, así como de productos adecuados para el lavado, desinfección personal y material. El manual contempla protocolos para:

- Personal docente
- Personal administrativo
- Personal de servicios
- Se ha realizado el levantamiento de datos de salud de los empleados de la UNAH por motivo de la COVID-19, dando seguimiento a las consideraciones indicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) para identificar a las personas que puedan estar en riesgo de contagio. Entre los trabajadores vulnerables se encuentran los mayores de 60 años, mujeres en estado de embarazo, las personas con hipertensión, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedades respiratorias y las que comprometen el sistema inmune, además de aquellas con condición de crónicas. Se procedió a la aplicación de un instrumento que permitiera conocer esta información y al personal vulnerable, siendo los padecimientos principales: arritmia cardíaca, hipertensión, diabetes tipo 2, asma bronquial, problemas cardiovasculares, entre otros.

## Figura 6.

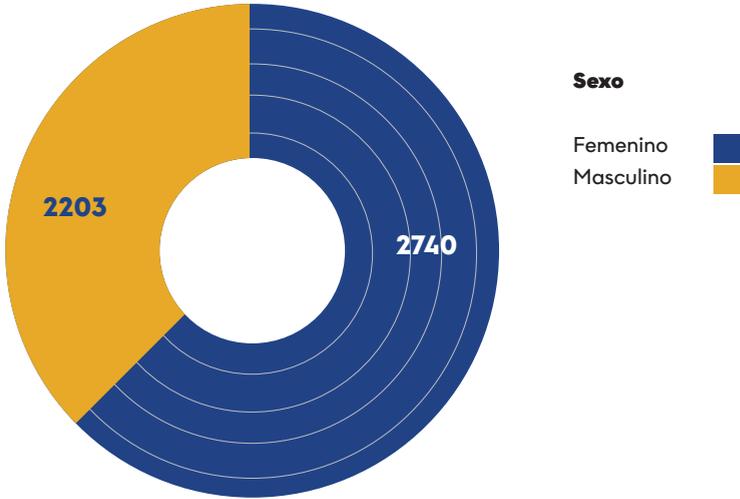
Equipo de bioseguridad distribuido durante la pandemia de COVID-19 a unidades solicitantes

Unidad	Materiales distribuidos				Objetivo
	Mascarillas Unidad	Gel de manos Bote 500 ml	Alcohol Bote 500 ml	Jabón líquido antibacterial Bote 500 ml	
Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia	200	0	0	0	Personal que labora en el Bioterio
Secretaría General	60	12	0	8	Personal que labora en la elaboración de títulos
Secretaría Ejecutiva de Desarrollo Institucional	125	6	4	4	Personal que entrega títulos
Vigilancia privada	570	48	74	22	
SEDP	200	27	2	0	Personal que labora y realiza entregas de equipo de bioseguridad
SEAF	525	27	1	3	Personal que labora en diferentes departamentos
SEAPI	100	3	0	0	
UNAH-VS	2500	54	54	26	
Sistema de Radio y Televisión UTV	300	35	0	0	
Dirección de Tesorería	200	12	0	0	
Bienes Nacionales	200	12	0	0	
Dirección de Servicios Generales	1100	48	0	0	
Colaboración a empleados	25	5	3	0	Personal que ha reportado a la SEDP tener coronavirus
Lobby Alma Mater CU	300	16	0	0	Personal que labora en lobby y visitantes
<b>Total</b>	<b>6405</b>	<b>305</b>	<b>138</b>	<b>63</b>	Distribuido hasta la fecha

Fuente: Departamento de Estrategia Laboral.

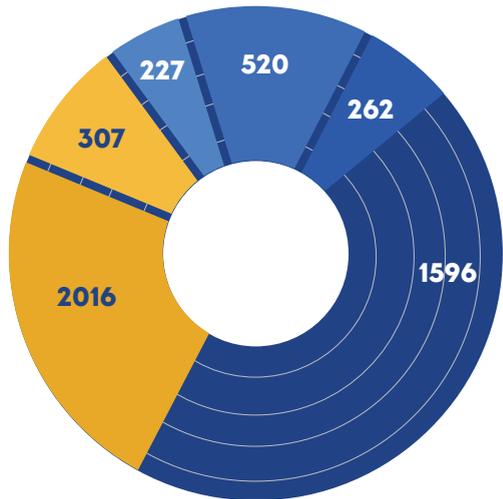
# Figura 7.

Total de empleados llenaron el formulario: 4943



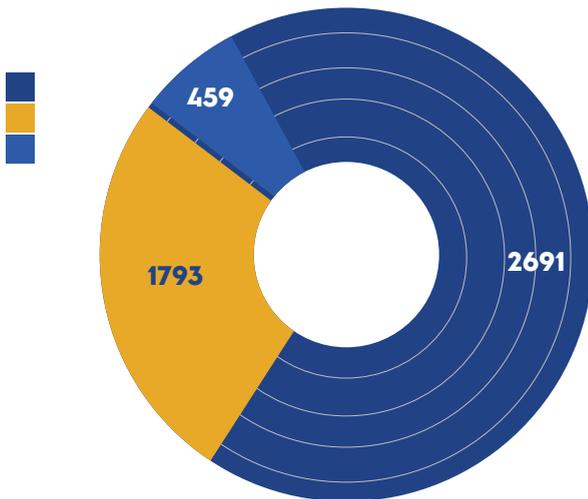
## Grado académico

- Primaria
- Secundaria
- Grado Asociado
- Pregrado
- Maestría
- Doctorado

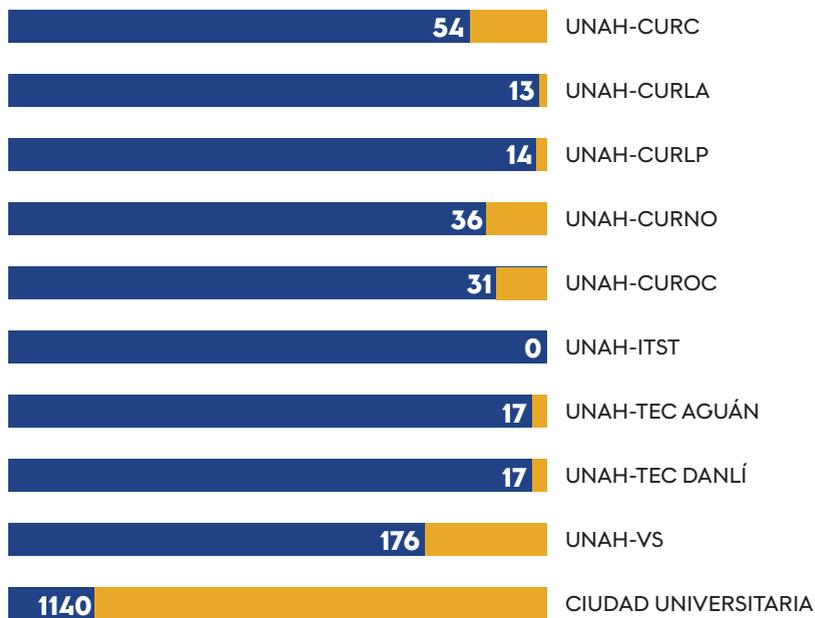


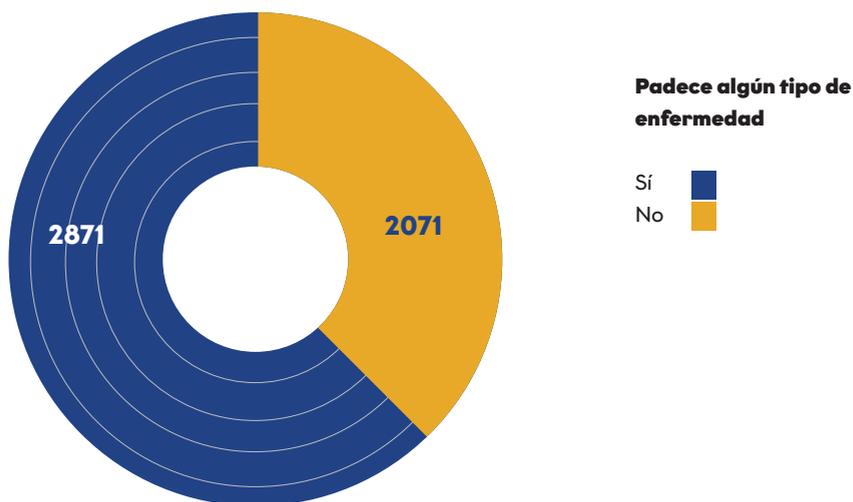
**Categoría**

- Docente
- Administrativo
- Servicios



**Centro universitarios**

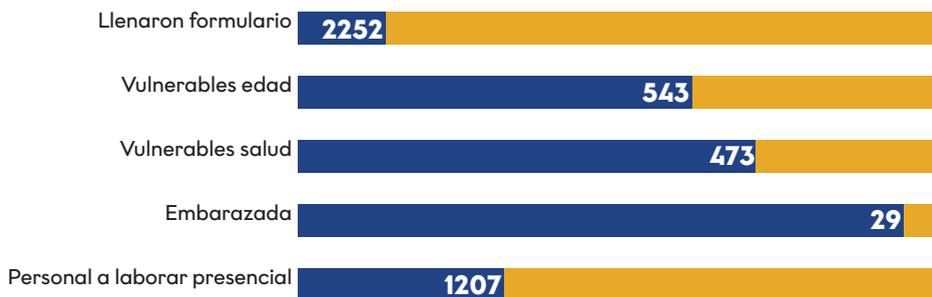




- Se ha realizado la elaboración de un informe para la Secretaría Ejecutiva de Administración y Finanzas de la UNAH, para la adquisición de equipo de bioseguridad para el personal de la institución.

## Figura 8.

Resumen para equipo de protección



The background of the page is a solid dark blue color. Overlaid on this background are several concentric, irregular white lines that form a series of roughly circular, hand-drawn shapes. These lines are centered around the text and create a sense of depth and focus.

# Información general

# Marcador

*Saber Hace Crecer* es una publicación de la SEDP para dar a conocer las iniciativas y actividades de las unidades de recursos humanos en Ciudad Universitaria y en los Centros Universitarios de la UNAH.

## **Francisco Herrera**

Rector UNAH

## **Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal**

Producción

## **Iris Yolanda Caballero Lara**

Dirección - Saber Hace Crecer

## **Unidad de Comunicación - SEDP**

Coordinación de producción y difusión

## **Personal de la SEDP y de las oficinas de Recursos Humanos de Centros Universitarios Regionales**

Redacción e información

## ***Presencia Universitaria:***

Elin Josué Rodríguez, Esdras Nehemías Díaz Madrid, Yuri Yadira Vargas Elvir

Con el apoyo de la Editorial Universitaria

## **Johann Juárez**

Diseño y diagramación

El objetivo de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP) es apoyar al funcionamiento de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) en la gestión del talento humano de conformidad con la normativa institucional y nacional.

## **Misión**

Somos la unidad responsable de la administración del talento humano y la aplicación de la legislación laboral, promoviendo una cultura y clima organizacional con responsabilidad y un enfoque humanístico, garantizando calidad en el servicio al personal de la institución, incorporando, manteniendo e inspirando el talento humano acorde con las expectativas profesionales e institucionales.

## **Visión**

Ser para el año 2025 el referente a nivel nacional y centroamericano que promueva el desarrollo integral, organizando, dirigiendo e innovando los procesos de administración y gestión del talento humano, que garanticen un sistema de calidad en el servicio e información laboral para la toma de decisiones institucionales, respaldados en modelos metodológicos, legales y éticos.

## **Valores**

- Equidad
- Justicia
- Solidaridad
- Responsabilidad
- Ética
- Compromiso
- Calidad
- Servicio
- Diligencia
- Respeto

## **Contáctanos**

Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal

<https://sedp.unah.edu.hn>

[sedp@unah.edu.hn](mailto:sedp@unah.edu.hn)

[sedp.reclasugerencia@unah.edu.hn](mailto:sedp.reclasugerencia@unah.edu.hn)

Tel.: 2216-6100, ext.:110069

# Saber Hace Crecer

n.º20, julio-diciembre, 2020

SEDP-UNAH



 **REVISTAS UNIVERSITARIAS**

[www.editorial.unah.edu.hn](http://www.editorial.unah.edu.hn)

