

# SABER HACE CRECER

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS  
SECRETARÍA EJECUTIVA DE DESARROLLO DE PERSONAL

>> 11VA. EDICIÓN  
ENERO - JUNIO, 2016

“Un sueño no se hace  
realidad a través de  
magia: conlleva  
sudor, determinación  
y trabajo duro.”  
Collin Powell

## EDITORIAL

*Garantizar la salud ocupacional en la UNAH, por medio de un sistema preventivo de enfermedades y accidentes ocupacionales, es un objetivo primordial de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal, de manera que pueda desarrollar y promover un ambiente laboral que reúna condiciones óptimas de higiene y seguridad ocupacional. Es por ello que la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal a través del Departamento de*

*Estrategia Laboral ha desarrollado proyectos que coadyuven a minimizar los riesgos del personal ubicado en áreas proclives a accidentes laborales. Dedicamos esta undécima edición de nuestra revista Saber hace crecer, agradeciendo a todas las unidades y centros universitarios que apoyan constantemente las acciones concretas en el plan general para las mejoras de los espacios de trabajo a nivel institucional.*



Con la colaboración de:

**U**editorial  
universitaria



## Compromiso por tu bienestar Departamento de Estrategia Laboral

El Departamento de Estrategia Laboral ha centrado sus esfuerzos en los proyectos de salud ocupacional, como ser la asignación de uniformes al personal universitario que tiene derecho al mismo, tanto en Ciudad Universitaria como centros regionales. Para dar inicio se solicitó a cada una de las unidades la remisión de una base de datos con el personal activo que será beneficiado. Seguidamente se trabajó en la asignación del uniforme según el puesto de trabajo y el sexo del empleado. Para este año serán beneficiados 2,649 empleados, quienes deberán hacer uso de su uniforme de manera correcta.

En Ciudad Universitaria se hará una compra de uniformes para 1,871 empleados, sin embargo en los centros regionales serán 778 los beneficiados.

La distribución por sexo del colaborador ha sido de 1,177 hombres y 1,472 mujeres. La totalidad de ellos ejercen sus funciones en diferentes puestos de trabajo, como ser: personal de servicios generales, técnicos de laboratorio, docentes del área de salud, asistentes operativos, operadores de máquina, auxiliares de oficina, seguridad interna, motoristas, entre otros



## Nuestro potencial Departamento de Gestión del Talento Humano

La Sección de Reclutamiento y Selección, dando cumplimiento a su función principal, la cual es dotar a la institución del recurso humano más altamente calificado y orientado a proporcionar un servicio profesional, innovador y ágil que permita cumplir con la misión de generar trabajo en todo el país dentro de los principios, valores centrales, misión, visión y políticas de calidad de la UNAH, procedió a evaluar mediante la aplicación de pruebas psicométricas, a varios aspirantes a diferentes puestos

administrativos que se detallan en el cuadro adjunto.

Así mismo se apoyó a la Dirección de Carrera Docente en la jornada de inducción del personal docente, administrativo, técnico y de servicio, el cual se realiza con el fin de brindar la bienvenida a los nuevos colaboradores, suministrándoles información relevante sobre la institución, permitiendo así la integración laboral de forma más adecuada.

No.	UNIDAD	CARGO	No. ASPIRANTES EVALUADOS
1	MICROBIOLOGÍA	AUXILIAR LABORATORIO	2
2	ODONTOLOGÍA	AUXILIAR DE CONTROL DE INVENTARIOS	3
3	TRANSPORTES	CONDUCTOR EQUIPO LIVIANO Y PESADO	10
4	AUXILIAR DE BODEGA	LIBRERÍA UNIVERSITARIA	4
5	DIRECCIÓN CULTURA	COORDINADOR DE CONSERVACIÓN DE COLECCIONES PATRIMONIALES	1

## Generando formación Departamento de Desarrollo Humano

El Departamento de Desarrollo Humano en su gestión de fortalecimiento y facilitación del desarrollo sostenido del talento humano universitario, promueve la mejora continua mediante sus diferentes áreas de acción: valoración del desempeño, actualización, formación, especialización, capacitación y entrenamiento; y bajo esa premisa actualmente está llevando a cabo el Proyecto de Planes de Carrera, el cual vendrá a ser un factor influyente en el cuadro de competencias de todo el personal, generando cuadros de relevo y sucesión, con el objetivo de crear colaboradores altamente calificados en el desempeño de sus funciones, con posibilidades de desarrollarse profesionalmente y contribuyendo a la vez al logro de los objetivos institucionales. Así mismo, impulsando la cultura de la valoración de desempeño institucional, y de acuerdo a los resultados obtenidos en el año 2015, se logró abordar a una población de 2,657 colaboradores, lo que refleja un mayor compromiso en la participación del proceso, teniendo un nivel de desempeño laboral global para el personal administrativo de un 86%, siendo este porcentaje un 5% mayor en comparación al año anterior.

los procesos administrativos, esta unidad en lo que va del año 2016 ha desarrollado 9 eventos: taller de inteligencia emocional, limpieza y desinfección, ortografía y redacción de informes técnicos, contando con la participación de 289 colaboradores.

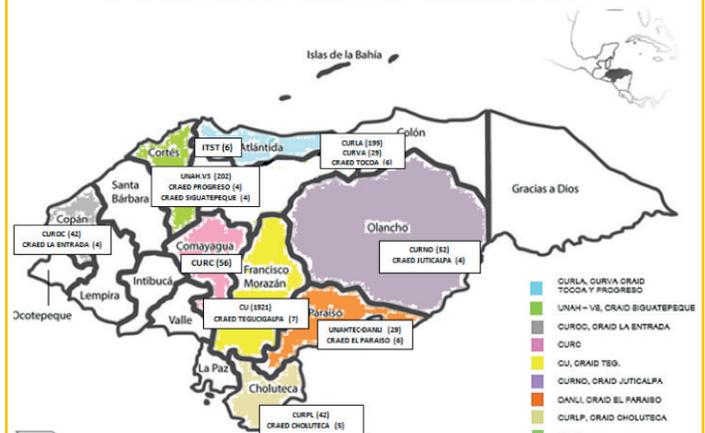
El Comité de Crédito Educativo, ha procurado aprovechar al máximo las diversas modalidades de formación, así como los convenios suscritos que proporcionan algún tipo de financiamiento a los empleados universitarios, de tal forma que la institución sólo tiene que financiar la diferencia de los costos. En el presente año se han aprobado diferentes financiamientos de maestrías y doctorados en las áreas de: Derecho Constitucional, Fisiopatología Médica con orientación en neurociencias con énfasis en resonancia magnética cerebral, Epidemiología, Gestión Informática, Comunicación y Educación.



Algunos participantes del curso "Calidad en atención al cliente."

Cumpliendo con nuestra misión centrada en capacitar y entrenar a los colaboradores universitarios, para facilitar su adaptación a los cambios culturales y tecnológicos constantes, los cuales generan gran impacto en

MAPEO DE LA COBERTURA DE LOS CENTROS REGIONALES UNIVERSITARIOS



Mapa que representa los lugares donde están ubicados los CUR-UNAH y el número de población con que cuenta.

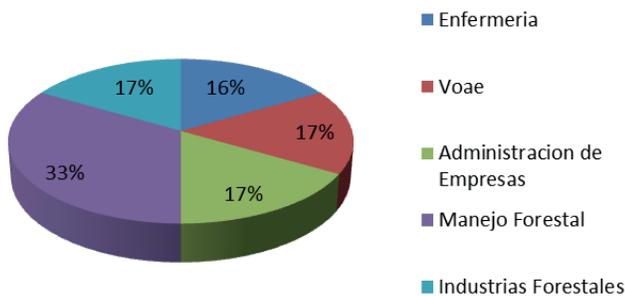
# Innovación Recursos Humanos en los centros regionales

## Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico (CURLA)

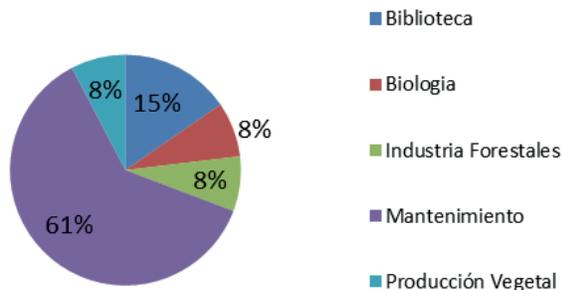
Cumpliendo con los objetivos de la UNAH, de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal y específicamente de la Coordinación de Recursos Humanos del CURLA, para desarrollar el proceso de la gestión del talento humano en lo que respecta a reclutamiento y desarrollo de personal se han realizado con las siguientes actividades relevantes:

- » Contrataciones de personal docente, administrativos y de servicio.
- » Distribución de botiquines en los diferentes departamentos del CURLA.
- » Seminario desarrollado por la empresa Macdel a las auxiliares de higiene, en materia de limpieza y uso de herramientas de trabajo, con fecha 23 de febrero 2016

Contrataciones docentes- I Trimestre 2016



Contrataciones Personal Administrativo y de Servicio-I trimestre 2016



Entrega de botiquín  
área de Economía

## Centro Universitario Regional de Occidente (CUROC)

En el I trimestre 2016, se recibió de parte del Departamento de Estrategia Laboral tres botiquines con sus respectivos medicamentos, mismos que fueron entregados y colocados de forma estratégica en las áreas de: Administración, VOAe y Biblioteca.

Así mismo se efectuaron 15 contrataciones: 11 docentes nuevos por hora, 1 asistente operativo temporal, 1 auxiliar de higiene permanente, y 2 por servicios profesionales para coordinadores de los telecentros.

Se logró conformar el comité de higiene saneamiento y seguridad, integrado de la siguiente forma: recursos humanos, asesor legal, ingeniería civil, psicólogo y un médico. Como producto de la

primera actividad del comité y debido a la emergencia nacional de salud por el Zika, se efectuó una limpieza general en el centro regional y los predios adyacentes al mismo. En tal campaña de limpieza contamos con la colaboración de estudiantes, personal de vigilancia, aseo y docentes de la clase de Educación Ambiental y Enfermería, logrando identificar focos de contaminación, eliminando criaderos de zancudos, y finalizando con la fumigación por parte del personal de Copeco y empleados de la región sanitaria de la zona de occidente.

Posteriormente se realizó la fumigación especial realizada por el departamento de mantenimiento de Ciudad Universitaria, en combinación con personal de mantenimiento de CUROC, fumigando las instalaciones y los predios del centro regional.



Debido a la necesidad de espacios físicos, y con el ánimo de optimizar los recursos con los que cuenta el centro regional, se realizó una revisión general en las oficinas logrando lo siguiente:

- a) Identificar mobiliario sub utilizado como ser: archivos, escritorios, muebles para computadores, gabinetes, entre otros; logrando descargar mobiliario en mal estado y reubicando el sobrante del mismo en las áreas que les fue descargado. De igual forma, sillas en mal estado fueron desarmadas y rearmadas con piezas en buen estado.
- b) Se logró identificar espacios físicos en los cuales se reubicaron a docentes de 10 áreas académicas aisladas a 7 áreas comunes, optimizando así no solo espacios físicos sino mobiliario; ya que

hoy en día son recursos de uso compartido y no individual como estaban anteriormente. Producto del esfuerzo para obtener áreas administrativas funcionales trabajando en la temática de gestión por resultados, se diseñaron fichas y formatos para mejorar la presentación de informes, de manera tal que se pueda obtener indicadores que permitan identificar los resultados de la gestión administrativa realizada cada mes. Con el apoyo de la seguridad interna y privada, se ha logrado implementar roles, que supervisan las aulas de clases y predios del centro regional para ubicar artículos olvidados, mismos que son colocados en custodia en la Oficina de Recursos Humanos hasta que son reclamados por sus dueños, logrando así reducir el grado de robos dentro del centro regional.

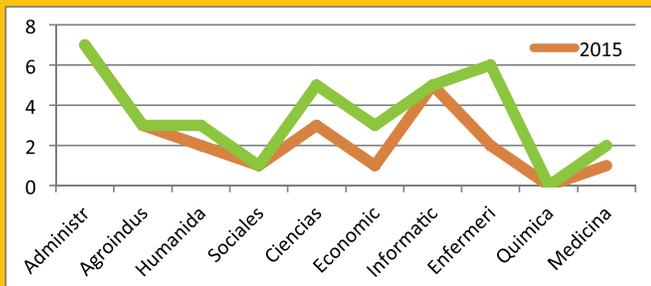
### Universidad Tecnológica de Danlí

En este primer trimestre del año 2016 se han realizado las actividades siguientes: gestión para contratación de 35 personas en las diferentes dependencias del centro, tanto en la área Administrativa (7) como Docente (28); esta acción vendrá a suplir la demanda; mejorando y fortaleciendo las diversas áreas de las

carreras con que cuenta el centro, siendo de gran avance para la socialización entre los estudiantes y la comunidad, para reforzar proyectos de vinculación e investigación que son importantes para el desarrollo de la universidad.

Cuadro comparativo de las contrataciones del personal en el tercer periodo del 2015 al primer periodo 2016.

UNAH-TEC-DANLI		
AREAS DE CONTRATACION	2015	2016
Personal administrativo	7	7
Ingeniería agroindustrial	3	3
Humanidades	2	3
Ciencias Sociales	1	1
Ciencias	3	5
Ciencias Económicas	1	3
Informática administrativa	5	5
Enfermería	2	6
Química	0	0
Ciencias. Medicina	1	2



### Centro Universitario Regional del Litoral Pacífico (CURLP)

La unidad regional de recursos humanos del Centro Universitario Regional de Litoral Pacífico, ha consolidado un proceso de planificación de las diferentes actividades que realiza esta unidad, con el objetivo principal de ser un referente en la gestión del talento humano, desarrollando estrategias coherentes y herramientas técnicas que permitan dinamizar las acciones amparadas en el rigor metodológico, científico, legal y de transparencia, considerando que es parte integral de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP) de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH).

La jefatura regional de recursos humanos cuenta con un equipo de

colaboradores, con el que ha podido consolidar una estrategia enmarcada en cinco pilares fundamentales, en consonancia con la política institucional dirigida por la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal-SEDP: gestión del talento humano, estrategia laboral, efectividad y control del recurso humano, desarrollo humano y administración de salarios y gestión de pagos.

Entre algunos de los logros significativos alcanzados por la Oficina Regional de Recursos Humanos durante este primer trimestre 2016, son los siguientes:

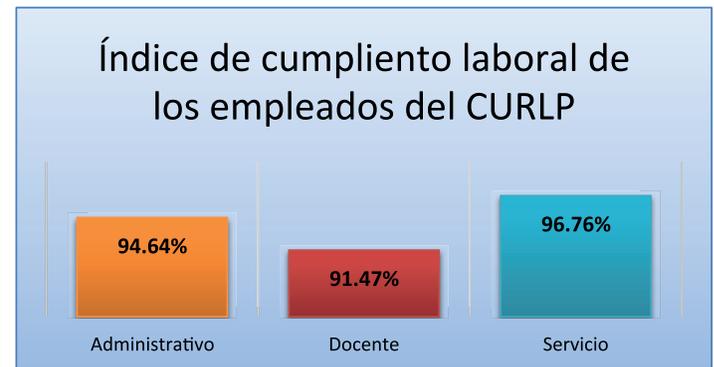
**Programa de formación personal administrativo y de servicio:** con el objetivo de avanzar en la gestión del talento humano, esta unidad continúa ejecutando el programa

de formación a los empleados, con base en un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente estructurado, las capacitaciones que se han impartido son: recreación laboral, calidad de atención al cliente y capacitación soldadura eléctrica.

**Descentralización en los procesos de reclutamiento y selección de personal:** Después de realizar el proceso de reclutamiento, selección y contratación, se espera que los empleados cumplan con sus funciones y logren aportar significativamente a los objetivos institucionales. Por tal razón la Oficina Regional de Recursos Humanos del CURLP impartió la jornada de inducción para los nuevos colaboradores, permitiendo una fácil adaptación e integración al entorno laboral. Cabe resaltar que esta unidad cuenta con el manual de inducción para los nuevos colaboradores elaborado por el equipo de esa oficina.

**Socialización de los procesos administrativos:** se han desarrollado reuniones con los jefes de departamento académico y unidades administrativas, así mismo se ha socializado el indicador de cumplimiento de los empleados del CURLP. Otra actividad por llevarse a cabo es la presentación de informes de monitoreo de los docentes en el aula de clases, así como la verificación y análisis de los permisos solicitados por los empleados, de acuerdo a la normativa de la UNAH.

**Monitoreo del cumplimiento laboral del personal del CURLP:** a través del desarrollo de indicadores de cumplimiento laboral, la Oficina de Recursos Humanos cuenta con una herramienta que permite llevar un control efectivo de los empleados del CURLP, en el último análisis del primer trimestre 2016 se obtuvieron los siguientes resultados:



Cabe mencionar que en este primer trimestre del año 2016 se encontraban con incapacidad médica laboral 3 docentes y una empleada del área administrativa por diagnósticos de enfermedades

muy delicadas, lo que representa una disminución del 2.42% en el nivel de cumplimiento del área docente y 3.44% para el personal administrativo.



Jornada de inducción para los nuevos colaboradores

**UNAH-Valle de Sula**

En este primer trimestre del año 2016, hemos alcanzado los objetivos propuestos generando y desarrollando procesos que fortalecen la gestión y el buen funcionamiento de nuestra institución, a esto añadimos que actualmente contamos con la unidad de Salud Ocupacional que nos permitirá brindar un servicio idóneo a las diferentes unidades académicas administrativas y de servicio.

Actualmente el departamento de Recursos Humanos cuenta con la siguiente estructura:

1. Coordinación de Efectividad del Recurso Humano
  - Aseguramiento de la Calidad
2. Estrategia Laboral
  - Salud Ocupacional
3. Desarrollo Humano
4. Gestión del Talento Humano

**Coordinación de Efectividad del Recurso Humano UNAH-VS**

En el tema de análisis y dictámenes de la asignación académica de las diferentes unidades, hemos logrado establecer mecanismos que nos permitan reducir en un 70% los tiempos para emitir dictámenes de pago a Profesores por hora, Tutores, Instructores, Asistentes técnicos de laboratorio y otros. Para ello se ha gestionado con el personal involucrado en Ciudad Universitaria para que en el II-PAC 2016 se pague mensualmente al profesor por hora e instructores por contrato.

Se ha optimizado la administración y control de asistencia del personal que labora en UNAH-VS con el acompañamiento de las autoridades académicas y administrativas, logrando una reducción significativa del ausentismo laboral; cabe señalar que esto solo se ha podido lograr en coordinación con los diferentes jefes de departamento.

**Estrategia Laboral UNAH-VS**

En el desempeño de nuestras funciones, tratamos al máximo de mantener relaciones de respeto, armonía y disciplina laboral con trabajadores de todos los sectores, realizando entre otras, las siguientes actividades:

- Basados en la normativa universitaria se ha involucrado a los jefes de departamento para que asuman responsabilidades de justificar acciones en cuanto al ausentismo laboral y otros relacionados con el personal que labora en la UNAH-VS.
- Orientación a Jefes y Coordinadores de las diferentes unidades para el uso y manejo correcto de la normativa universitaria que ayuden a tomar las mejores decisiones.
- Incorporación al sistema SIRH-SEDP, en cuanto al control y reconocimiento de las vacaciones.
- Elaboración de la circular No. 06-2016 que establece políticas relacionadas con el recordatorio en tiempo y forma de la obligatoriedad de la declaración jurada ante el TSC para el personal que devenga salarios arriba de L. 30,000.00 (treinta mil lempiras)

**Salud Ocupacional UNAH-VS**

Con el propósito de promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, se instalaron botiquines con medicamentos en puntos estratégicos del campus, los cuales se abastecen constantemente para solventar cualquier situación que pudiera surgir. Asimismo se realizó actualización de designación de beneficiarios, proceso en el cual participaron todos los empleados del centro. A la vez se creó una base de datos con el objetivo de entregar uniformes a todo el personal del campus que lo requiera, esto como un proceso de identificación.

**Desarrollo Humano UNAH-VS**

Como parte de nuestro trabajo y enfocados en la motivación y en la mejora continua de todo el personal Administrativo y de Servicio de la UNAH-VS, este año hemos iniciado con la socialización de la Valoración de Desempeño Administrativo y de Servicio. Para nuestra unidad es importante contar con personal que mantenga niveles de desempeño laboral alto, ya que ello incita el cumplimiento de objetivos, el trabajo efectivo y los resultados de calidad. Como unidad de Desarrollo Humano es nuestro afán conseguir la motivación y el compromiso institucional de todo nuestro personal, para ello hemos programado capacitaciones y talleres con temas que beneficien el ambiente laboral, el área motivacional y que también eleven las competencias y habilidades de todos nuestros colaboradores. No podemos dejar de mencionar que todo esto, se ha logrado con el apoyo de la Secretaria Ejecutiva de Desarrollo de Personal SEDP y la Unidad de Desarrollo Humano en Ciudad Universitaria.

**Gestión de Talento Humano UNAH-VS**

Enfocados en fortalecer el Talento Humano y en dar respuesta a las

necesidades presentadas por las diferentes unidades en la UNAH-VS, la Unidad de Gestión del Talento Humano en coordinación con los diferentes departamentos, ha llevado a cabo la realización de 14 Concursos Públicos para Plazas Docentes y 1 para Plazas Administrativas, siendo efectivos hasta este momento 11 de ellos, reflejando como resultado el nombramiento de 20 Docentes a Tiempo Completo que laboraban como Profesores por Hora, además de la Contratación de un Oficial Administrativo, en la Unidad de Administración.

Entre algunos de los procesos pendientes que ya han sido gestionados ante la SEDP se encuentran 24 nombramientos de Docentes por Hora y 5 ampliaciones de Jornada de Docentes a Medio Tiempo de varios departamentos, quienes debido a su desempeño, evidente sentido de pertenencia y compromiso con la Institución han sido seleccionados por los Jefes de Departamento para ser Profesores a Tiempo Completo.

Para finalizar durante este I PAC 2016 el Proceso de Reclutamiento y Selección ha dado como resultado nuevas contrataciones:

Proceso	Total
Profesores por Hora	50
Tutores	3
Personal Administrativo	31
<b>Total</b>	<b>84</b>





**SEDP**  
SECRETARÍA EJECUTIVA DE  
DESARROLLO DE PERSONAL

## Misión

Somos la unidad especialista en generar valor agregado, consultores, promotores del cambio institucional; fomentando una nueva cultura organizacional con sentido de pertenencia, garantizando excelencia en la calidad de servicio, ambiente laboral saludable, incorporando, manteniendo y reteniendo talento humano que cumpla las expectativas institucionales y personales.

## Misión, Visión y Valores de la SEDP

### Visión

Ser para el año 2018 el referente idóneo de las universidades del país y la Región Centroamericana en la gestión del Talento Humano con sensibilidad social, asegurándola como ventaja competitiva mediante la implementación de modelos de administración de personal modernos y certificados, que permitan un sistema de información laboral para la toma de decisiones institucionales, amparados en el rigor metodológico, científico, legal y de transparencia.

### Valores

- Excelencia
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Credibilidad
- Compromisos
- Respeto
- Confidencialidad
- Independencia
- Ética