

# SABER HACE CRECER

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS  
SECRETARÍA EJECUTIVA DE DESARROLLO DE PERSONAL

>> 14VA. EDICIÓN  
JULIO - DICIEMBRE, 2017

"Pueblos, procurad seriamente la educación de vuestros hijos. Si no hay luces y virtudes en ellos, la libertad solo estará escrita en la Constitución que la declara".

*José Cecilio Del Valle*

## Editorial



La revista Saber Hace Crecer en su 14va edición, dedica su espacio al trabajo continuo en la elaboración de Manual de Políticas y Procesos de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal.

La SEDP como uno de sus objetivos estratégicos y tácticos, abona a la construcción del levantamiento de los procesos y políticas operativas que rigen las actividades que se desarrollan tanto en Ciudad Universitaria como en los Centros Regionales, persiguiendo calidad en las

prácticas; por ello, la elaboración de estos valiosos instrumentos actúan como apoyo impulso en pro de la mejora institucional, evitando así dificultades operativas, y promoviendo así, el buen desarrollo administrativo, académico y de servicio, fomentando el trabajo en equipo, y construyendo a favor de la integración coordinando los esfuerzos de todas las áreas de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP) en una misma dirección, fundamental para cumplir con los objetivos institucionales.



**UNAH**  
SECRETARÍA EJECUTIVA  
DE DESARROLLO DE PERSONAL



# SABER HACE CRECER

Francisco Herrera  
**Rector UNAH**

Secretaría Ejecutiva  
de Desarrollo de Personal  
**Productora**

Jacinta Ruiz Bonilla  
**Coordinadora General**

Eduardo B. Pineda  
**Director Ejecutivo**

Dulce Carolina Valle  
**Directora de Información,  
Edición y Producción**

César Ortega  
**Encargado de impresión**

Rony Amaya H.  
**Diseño y diagramación**

Miguel Raudales  
**Corrector de Estilo**

SEDP y Personal de  
Recursos Humanos de  
Centros Universitarios  
Regionales  
**Colaboradores**

SEDP y Recursos Humanos  
de Centros Universitarios  
Regionales  
**Fotografía**

**¡CONTÁCTANOS!**

**Secretaría Ejecutiva  
de Desarrollo de Personal**

sedp@unah.edu.hn  
Tel.: 2216-6100  
<https://sedp.unah.edu.hn>



## Compromiso por tu bienestar Departamento de Estrategia Laboral

Durante el último semestre el Departamento de Estrategia Laboral dio respuesta a 2596 solicitudes de vacaciones de empleados que laboran en Ciudad Universitaria, incluyendo personal Docente, Administrativo, de Servicio y Vigilancia.

Se ha dado inicio al ingreso en el sistema de la SEDP las vacaciones de los empleados que gozan de las mismas según el Calendario Académico del personal docente y del personal de la Dirección de Servicios Generales, por ello que es necesario que cada unidad cumpla con del envío de solicitudes de vacaciones con 15 días de anticipación ya que el ingreso y ajuste de las vacaciones de cada uno de los empleados es un proceso extenso.

Así mismo en este Departamento se atendieron 11 casos de inspección laboral por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS).

En cuanto a salud ocupacional, se recibieron 50 informes de accidentes de trabajo, de los cuales se les dio seguimiento e instruyó sobre el trámite a seguir.

Se recibieron 12 transcripciones de la Comisión Técnica de Riesgos Profesionales del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), en los cuales sugiere reubicación o reducción de carga laboral según la enfermedad profesional que presenta el empleado.

Se recibieron 81 incapacidades menores a 3 días de la Dirección de Servicios Generales y se realiza un control mensual de reincidentes. Dentro de las 81 incapacidades presentadas, cabe resaltar que pertenecen a 48 empleados de dicha unidad.

Se desarrollaron proyectos del año 2018 entre los cuales se encuentran: cintas antideslizantes para centros universitarios regionales y la Facultad de Ciencias Médicas, adquisición de material de primeros auxilios, adquisición de extintores

para Ciudad Universitaria y Facultad de Ciencias Médicas y para el proyecto de uniformes, calzado e implementos se seleccionó colores institucionales, estilo de uniformes por cada uno de los 43 puestos, lo cual vendrá a beneficiar a 3,044 empleados a nivel institucional.

Es digno mencionar que dichos proyectos se remitieron a la Secretaría Ejecutiva de Administración y Finanzas (SEAF) para dar inicio a su revisión y licitación en los primeros meses del año 2018.

El Departamento de Estrategia Laboral en apoyo al Asistente Técnico de Gestión Estratégica ha trabajado continuamente en el desarrollo de los manuales de procesos y políticas.

El manual de procesos. Es una guía que contiene cada uno de los pasos a seguir en forma ordenada, secuencial y detallada de un determinado procedimiento, trámite o acción, que se desarrollan dentro de los departamentos y direcciones que conforman la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal SEDP, quien es el encargado de ejecutarlo y cuánto tiempo le conlleva realizarlo, también enuncia todos los instrumentos de los que se vale para poder elaborar el mismo.

El manual de políticas. Tiene como finalidad integrar y coordinar normativas que rige cada uno de los procesos, planteando lineamientos de cada uno de ellos reflejando los esfuerzos realizados en todas las áreas, unidades, dependencias centrales y regionales que supervisan la delicada tarea y gestionan el personal, con el fin de seguir una misma dirección, enmarcada en la confianza, la pasión por el logro de metas como base fundamental para el continuo proceso de reforma que se vive en la UNAH, así como fundamentos claves para cumplir con los objetivos trazados por la reforma, de tal manera que nos permita disminuir la improvisación y la incertidumbre procesal.



### En la puerta de entrada de una universidad en Sudáfrica, el siguiente mensaje fue fijado para la contemplación:

**\*\*"Destruir cualquier nación no requiere el uso de bombas atómicas o el uso de misiles de largo alcance, sólo se requiere de un bajo nivel educativo, ignorancia de su historia y que sus estudiantes hagan trampas en los exámenes y ante cualquier barrera que encuentren en la vida"\***

- » Los pacientes mueren a manos de esos médicos...
- » Los edificios se derrumban a manos de esos ingenieros...
- » El dinero se pierde a manos de esos economistas y contadores...
- » La humanidad muere a manos de esos eruditos religiosos...
- » La justicia se pierde a manos de esos jueces...

**\*\*"El colapso de la educación es el colapso de la nación"\***

Mejor explicado, imposible!!

## Generando formación Departamento de Desarrollo Humano

El Departamento de Desarrollo Humano promueve el proceso de la valoración del desempeño administrativo, de servicio y del personal con categoría docente con gestión administrativa; asimismo a través de estos resultados y de acuerdo a solicitud de necesidades detectadas en los distintos departamentos y unidades el área de Capacitación y Entrenamiento, organiza eventos de formación para los colaboradores con el objetivo de desarrollar y fortalecer las competencias personales y técnicas de los empleados. También ofrece a la comunidad universitaria servicios de préstamos educativos en especialización y actualización académica con la finalidad de obtener los perfiles deseados, contribuyendo de esta manera a la competitividad y productividad de los colaboradores en la institución.

**Valoración del desempeño administrativo y de servicios.** La UNAH considera a sus colaboradores como uno de los pilares fundamentales para alcanzar la calidad institucional, entonces bajo esta premisa se implementa el proceso de la valoración del desempeño en los meses de septiembre a octubre como un medio de identificación e implementación de programas de mejora continua para los empleados universitarios.

Desde el año 2016 las valoraciones son completamente en la web, solo el personal dependiente de la

Dirección de Servicios Generales y a algunas áreas técnicas, almacén, y conserjes se les apoya con el llenado del instrumento durante una semana.

A continuación los resultados de la valoración de desempeño laboral correspondiente al año 2017: Para este año se espera igualar o superar 3202 valoraciones a nivel nacional, cabe resaltar que hasta el mes de noviembre ascienden a un total de 3145, comprendiendo los siguientes tipos de valoración en el cuadro Valoraciones 2017.

En general hemos alcanzado el 98% de las evaluaciones esperadas; se consideran las siguientes causas para el personal pendiente de valoración: múltiples ocupaciones de los decanos y jefes, así como incapacidades, permisos y vacaciones de los empleados.

Los resultados que reflejen bajo desempeño laboral son entregados al área de entrenamiento y capacitación para su seguimiento respectivo.

### Entrenamiento y capacitación para el personal administrativo y de servicio.

Con la finalidad de elevar el desempeño profesional y laboral en las diferentes áreas del conocimiento, a través de planes y programas concretos de capacitación, diseñados anualmente, los cuales son ejecutados a corto, mediano o largo plazo y se ajustan a los cambios metodológicos y

Valoraciones 2017	n.º Colaboradores
Evaluación-Jefes Docente	44
Evaluación-Jefes Administrativos	971
Evaluación-Jefes Servicio	449
Auto-Docentes	63
Auto-Administrativos	1163
Auto-Servicio	465
<b>Total Valoraciones</b>	<b>3155</b>



tecnológicos para ir acorde con la misión y objetivos estratégicos de la institución. Fundamentado en lo anterior se han realizado varios eventos de capacitación y entre los más relevantes están: liderazgo con inteligencia emocional, cortesía telefónica, construcción de equipos de alto rendimiento,

supervisión efectiva, computación básica e intermedia, charla de equipo de protección, dirigida al personal administrativo y de servicio y el último, muy trascendental, liderazgo universitario en el modelo educativo con perspectiva en la gestión académica y administrativa la cual será la base para el proyecto de la creación de escuela de Liderazgo en todos los niveles en la UNAH.

**Becas y préstamos educativos.** Como gestor de las resoluciones del Comité de Crédito Educativo, se resolvió favorablemente a las postulaciones reflejada en la tabla de programas.

PROGRAMAS	Áreas de Estudio	País
Becas profesionalizante	Msc. Calidad de Aguas Continentales, Msc. Ingeniería en Termodinámica de Fluidos, PhD. En Planificación de Proyectos de Desarrollo y Gestión Sostenible	España
Préstamo educativo	Msc. En Administración de Empresas con Orientación en Finanzas, Msc en Criminalística	Honduras
Beca de actualización	Soporte vital en Trauma, Técnica en Estadística para el análisis Científico de Datos, Métodos avanzados de estadística Aplicada	Honduras

# Innovación

## Administración de Talento Humano en Centros Regionales

### Universidad en el Valle de Sula (UNAH-VS)

**Gestión de talento humano.** Enfocados en administrar y optimizar efectivamente el talento humano en la UNAH-VS, se han llevado a cabo ante la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal diferentes procesos tales como:

- 18 solicitudes de promoción de categoría docente gestionadas durante el año 2017 de varios departamentos para hacerse efectivas a partir del año 2018.
- Solicitud de nombramientos de 5 profesores por hora con dedicación exclusiva a la Comisión de la creación de la Escuela Marino Portuaria y Logística.
- Coordinación de procesos de captación de talento humano, a través de cartas de interés de profesionales universitarios con grado de maestría o doctorado en 22 áreas del conocimiento diferentes para cubrir las necesidades académicas en la UNAH-VS.
- Reclutamiento de recurso humano durante el II PAC 2017:

### Estrategia laboral y salud ocupacional.

La unidad de Estrategia laboral de Recursos Humanos UNAH-VS, sigue ejecutando sus funciones y las inherentes al puesto, a fin de responder a lo ordenado en el Reglamento General de la Ley Orgánica en su artículo N° 72, con el objeto de asegurar una conducta correcta del personal en la UNAH-VS, vigilando lo concerniente al régimen disciplinario aplicable a cada caso concreto. Además, se han realizado talleres básicos a lo interno del Departamento sobre la normativa interna, específicamente el nuevo Contrato Colectivo y las reformas a las leyes internas de la institución para ofrecer mejor servicio, orientando y realizando mejor los procedimientos y gestiones en la UNAH-VS y hacia ciudad universitaria.

Como parte de un equipo multidisciplinario también se trabaja en el tema de salud ocupacional, realizando en el presente periodo las siguientes actividades:

- Jornada de motivación laboral para los empleados de la Coordinación de Recursos Humanos, desarrollada fuera de las instalaciones de la UNAH-VS, la cual consistía en una camina-



ta matutina en la cordillera El Merendón con el propósito de realizar actividad física, compartir tiempo de calidad, fortalecer el clima laboral y en función de preservar la salud mental.

Continuidad de programas de salud dirigidos al talento humano que trabaja en las diferentes unidades académicas y administrativas de la UNAH-VS.

- Coordinar entrega de uniformes al personal docente, administrativo y de servicio.
- Gestión de medicamentos para abastecimiento de botiquines de primeros auxilios.

Desarrollo humano. Como unidad enfocada en la retención y desarrollo del talento humano y siguiendo la línea de mejora continua, se ha trabajado en este tercer trimestre en la ejecución de capacitaciones y talleres con un alcance de 130 empleados del área administrativa entre los cuales se mencionan:

- Taller de Office
- Seminario de Estrés Laboral
- Taller de Derecho Laboral

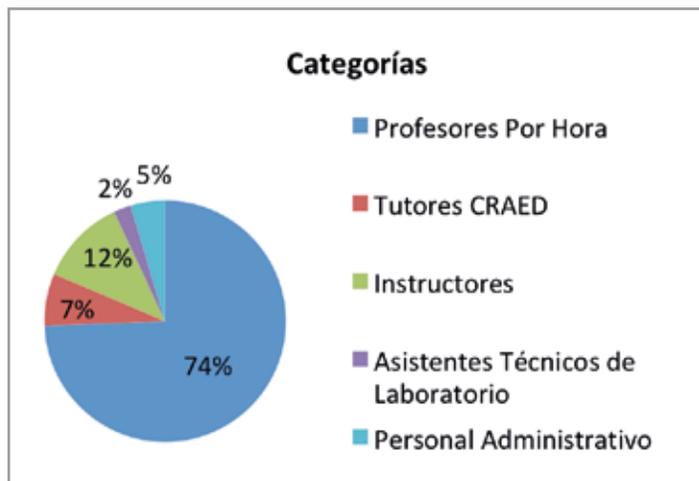
Además, gestionar efectivamente el proceso de becas para empleados e hijos de empleados correspondiente al periodo 2017. De igual manera se ha impulsado la cultura de valoración de desempeño institucional, proceso que

actualmente se realiza a través de una plataforma virtual (mediante dispositivos como computadora, tablet y teléfono celular) ingresando con el usuario y contraseña de correo institucional. Este proceso es de vital importancia ya que impulsa el ciclo de valoración de desempeño del personal administrativo y de servicio, el cual se desarrolla una vez al año en los meses de septiembre-octubre en conjunto con la Unidad de Desarrollo Humano de Ciudad Universitaria.

Efectividad del recurso humano. La Coordinación de efectividad del recurso humano enfocada en la correcta utilización y administración de los sistemas de control, y trabajando actualmente en el tema de la prevención y asesoramiento a las autoridades académicas y administrativas en cuanto al manejo y productividad del talento humano, en este trimestre ha realizado las siguientes actividades:

- Ampliar la cobertura de los relojes dactilares en nuevos espacios de la UNAH-VS.
- Acercamiento en el tema de administración de personal en los diferentes CRAED que dependen de la UNAH-VS.
- Fortalecimiento y continuidad al proceso de análisis preventivo que se realiza en coordinación con los jefes de Departamento; en este tema se está trabajando para poder involucrar las diferentes unidades académicas y administrativas vinculadas en este proceso.

- Saldar la deuda laboral a personal docente y técnico, correspondiente a los diferentes periodos del año en curso.



### Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico (CURLA)

Durante el último Semestre del año 2017 en CURLA se desarrollaron diferentes actividades como ser: El personal administrativo y de servicio del sexo femenino recibió charla de desigualdad de género impartida por la abogada Claudia Vanessa Siliezar en fecha 7 de julio

2017 así mismo, el personal de servicio recibió charla impartida por estudiantes de la licenciatura en Enfermería CURLA sobre VIH el 20 de septiembre de 2017.

El día jueves 13 de julio 2017 se realizó la firma de carta de entendimiento con la organización Caritas, y firma de carta de entendimiento con la alcaldía de Esparta, estableciendo de esta manera un compromiso de UNAH-CURLA con

las sociedades así mismo, estudiantes y docentes de la carrera de Ingeniería Forestal, han recibido un importante donativo de equipo por parte del programa CLIFOR. La donación comprende computadoras, datashow, pantallas para proyectar, sillas, escritorios, aires acondicionados, entre otros.

Cabe mencionar que CLIFOR es un programa que combina el manejo sostenible de los bosques con el

desarrollo socioeconómico de las comunidades rurales locales, mejorando su capacidad de adaptación al cambio climático y actualmente en el CURLA se ejecuta un proyecto que forma parte de dicho programa.

Este donativo permitirá un mejor acondicionamiento en las aulas de clases.



Donativo de equipo por parte del programa CLIFOR.



Se hizo entrega de uniforme e implementos necesarios para el buen desempeño del personal administrativo y de servicio del CURLA en el mes de junio 2017

Durante el mes de noviembre 2017 se adquirió un equipo automotor, el cual será asignado a la unidad de Gerencia de Producción para el traslado de productos avícolas y agrícolas que son producidos en dicha unidad.



## Centro Universitario Regional del Litoral Pacífico (CURLP)

La Unidad de Gestión del Talento Humano del Centro Universitario del Litoral Pacífico se complace en dar a conocer las actividades ejecutadas en el II semestre 2017, lo que ha permitido avanzar en el logro de objetivos institucionales. Capacitaciones desarrolladas. La unidad de Gestión del Talento Humano diseñó un plan de formación con el propósito de desarrollar las competencias y habilidades del personal administrativo, docente y de servicio.

En la tabla de capacitaciones se detallan cada una de las actividades desarrolladas durante el II semestre de 2017.

Con el desarrollo del plan de formación se espera que los colaboradores del CURLP, fortalezcan áreas de mejora, conocimientos, habilidades, con el principal objetivo de potenciar el personal en el desempeño de sus funciones. Utilizando técnicas que nos permitan que los capacitados puedan comprender y a la vez poner en práctica lo aprendido.

Análisis de la carga académica del II PAC 2017. En cumplimiento al artículo 227 de las Normas Académicas, la Unidad de Gestión del Talento Humano revisó y analizó el cumplimiento de las asignaciones en la carga académica en el II PAC 2017, teniendo como resultado:

Según análisis de carga académica del II PAC 2017, los departamentos académicos cuentan con 78% de asignación con resultados, 20% presentaron justificaciones válidas, ya que para ejecutar dichas actividades se necesitaba del involucramiento de estudiantes, sin embargo hay un 2% de actividades sin resultados por diferentes circunstancias.

Nº	FECHA	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	LUGAR	PARTICIPANTES	CANTIDAD DE PARTICIPANTES	CAPACITADOR
1	22 de junio	Liderazgo con Enfoque de Propósitos	Escuela Gran Comisión	Personal Administrativo y de servicio	29	CURLP (Lic. Cándido Flores)
2	23 de junio	Bioseguridad y Bienestar Oral	Escuela Gran Comisión	Personal Administrativo y de servicio	29	CURLP (Dr. José Adalid Rodríguez y Dra. Leydi Estrada Ramírez)
3	04 al 07 de julio	Seguridad e Higiene	Hotel la Fuente	Personal Administrativo y de servicio	47	INFOP (Ing. German Patiño)
4	5 y 6 de julio	Nueve "S"	Hotel la fuente	Personal Administrativo y de servicio		CURLP (Ing. Abel Carrasco)
5	7 de julio	Prevención de accidentes	Hotel la Fuente	Personal Administrativo y de servicio	45	Ingenio Pantaleón
6	10 al 14 de julio	Redacción	Iglesia Mormona	Personal Administrativo	20	CURLP (Lic. Javier Martínez)
7	19 de julio	Calidad en el Trabajo	Iglesia Mormona	Personal Administrativo, Jefes y Coordinadores Académicos	39	Dra. María Concepción Pérez Achaval
8	21 y 22 de julio	Compromiso Institucional	Iglesia Mormona	Personal Administrativo y de servicio	22	CURLP (Licda. Alejandra Valeriano y Licda. Keyla Euceda)
9	22 Y 25 de julio	Calidad Total	UPNFM	Personal Administrativo y de servicio	22	INFOP(Ing. Germán Patiño)
10	24 y 25 de julio	Planeación Estratégica	UPNFM	Personal Administrativo y de servicio	22	CURLP (Licda. Alejandra Valeriano y Licda. Keila Euceda)
11	31 de julio	Cultura y Educación Vial	UPNFM	Personal Administrativo docentes y de servicio	52	Policía Transito
12	21 de agosto al 24 de noviembre	Curso de Electricidad	UPNFM y en el CURLP	Personal de Servicio	8	INFOP (Ing. Juan Ramón Flores)

Tabla de capacitaciones 2017.



Capacitación calidad en el trabajo.



Capacitación calidad en el trabajo.



Capacitación de electricidad



Capacitación nueve "S".



## Universidad Tecnológica de Danlí (UNAH-TEC)

Continuando con las actividades de recursos humanos se realizaron jornadas de capacitación para el personal administrativo y de servicio en el tema que corresponde a la Inteligencia Emocional con el objetivo de fortalecer el equilibrio emocional potenciando el rendimiento laboral, manteniendo relaciones armoniosas y aumentando las habilidades sociales entre compañeros generando defensas para la reacción

positiva a la tensión y al estrés. Durante dicho periodo, se realizó el proceso de valoración del desempeño del 01 de octubre al 17 de noviembre al personal administrativo y de servicio logrando evaluar en un 100% al personal, cerrando de esta manera el proceso con éxito.

De acuerdo con las pruebas diagnósticas realizadas por el personal de la DEGT, habilitaron el acceso a la plataforma para fortalecer los conocimientos en el área de ofimática, con el plan de formación online "Microsoft Imagine Academy".



Capacitación dirigido a personal administrativo



Capacitación dirigido a personal de servicio



UNAH-TEC, Danlí, El Paraíso. Foto: Presencia Universitaria

# Editorial Universitaria

Publicaciones de **calidad** para la universidad del siglo 21



**Editorial Universitaria,**  
**Edificio Juan Ramón Molina,**  
**Ciudad Universitaria, Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.**  
Tel.: (504) 2216-5100 / ext. 100351

Correo: [editorial.univ@unah.edu.hn](mailto:editorial.univ@unah.edu.hn)  
[@editorialUNAH](#)  
[@editorialUNAH](#)

U **editorial universitaria**



**UNAH**  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS

## Perfiles

# Un poco más de nuestro Recurso Humano



▶▶▶ Máster Gilda Elena Aguilar Sagastume  
Secretaría Académica CURLA

Originaria de la mítica Copán Ruinas, nació un 24 de octubre de 1954 en el hogar formado por Joaquín Aguilar y Rosa Sagastume, siendo la quinta hija de los 9 que procrearon. Sus primeros estudios los realizó en la escuela Juan Ramón Cueva, donde comenzó a brillar como una excelente estudiante, a pesar que en ese tiempo a una niña surda se le debía amarrar la mano para encajar en un mundo derecho, lo que en un futuro le permitió desarrollar la habilidad de manejar ambas manos con la misma destreza.

Luego se traslada a Santa Rosa de Copán al Instituto María Auxiliadora, para hacer el ciclo común de cultura general. Posteriormente, siguiendo los pasos de su hermana mayor Julia, ingresa al San Vicente de Paul, en San Pedro Sula, donde obtiene el título de maestra de educación primaria, en 1972, graduándose con el promedio más alta de su promoción, lo que le hizo acreedora a la medalla de oro.

La nueva profesora aplicó a una beca para la Escuela Superior del Profesorado en Tegucigalpa, la que le permitió obtener en 1976 el título de profesora de educación media en ciencias naturales, escogiendo ella la orientación en química. Escuela que, al ver el su alto desempeño, decide contratarla y es así que se traslada a Siguatepeque a impartir un curso a profesores empíricos.

En 1977 regresa a su departamento natal, con un trabajo permanente en el Instituto Álvaro Contreras en Santa Rosa de Copán, hasta 1982.

Su historia con el Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico, CURLA, comenzó en 1983 cuando gana una beca propuesta por el Proyecto de Desarrollo del centro, para estudiar la maestría en bioquímica agrícola en el Colegio de Postgraduados de Chapingo, Texcoco, México, con el compromiso de incorporarse a trabajar durante 4 años. Es así, que el primero de febrero de 1986, comienza a trabajar en el departamento de química, como docente, impartiendo las asignaturas de química general, bioquímica y química orgánica para todas las carreras.

Durante sus estudios en México, se casa con el también copaneco Juan Ángel Fajardo Cardona, con quien tiene a la fecha 33 años de feliz y bien consolidado matrimonio, han procreado 3 hijos, quienes han sido criados teniendo como centro el amor a Dios y la comunicación.

En el área de química se desempeñó como jefe de departamento durante 8 años, fue nombrada representante suplente a Claustro Pleno, suplente durante dos periodos del Consejo Directivo. En el año 2000 fue nombrada Coordinadora de Docencia hasta el 2012, año en el que es nombrada sub-directora académica del centro.

Entre sus funciones estaba coordinar la Comisión de Graduados, fue secretaria de la Comisión de Evaluación, enlace entre el Instituto de Profesionalización y Superación Docente, IPSD, durante dos años fue

representante propietaria de Consejo Local de Carrera Docente y fue certificada por LASPAU como facilitador en el Programa Aprender UNAH.

Cuando la Academia Naval de Honduras abre sus puertas en La Ceiba, es nombrada enlace entre el CURLA y ese ente militar, bajo un convenio entre la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, UNAH, y el Ministerio de Defensa del país.

En el 2006, durante su trabajo en el área de docencia del CURLA, se inicia el proceso de la 4 Reforma en la, UNAH, es así que decide ser parte de este momento histórico y se inscribe en la primera promoción de la Especialidad en Diseño, Gestión y Evaluación Curricular.

A través de una gestión de la Vicerrectoría Académica recibe un Diplomado en Gestión del Conocimiento con una duración de 150 horas presenciales, quien en el 2008 la nombró durante la primera intervención del CURLA, como representante de la comisión formada para tal efecto.

Desde el 2015 hasta la fecha se desempeña como Secretaria Académica, durante la gestión de la actual directora Jean Rivera.

Al preguntarle cual fue su mística de trabajo ella dijo que durante estos 32 años de entrega al CURLA ha decidido que nadie que la buscara se fuera sin una solución y que el servicio a los demás ha sido su compromiso, siempre buscando la mejora académica de la institución.

## Misión

Somos especialistas en generar valor agregado, consultores, promotores del cambio, y de la cultura organizacional. Ofrecemos a nuestros clientes internos y externos excelencia en la calidad de servicio y ambiente laboral saludable. Fomentamos sentido de pertenencia 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 2015 el referente idóneo de las universidades del país en la gestión del talento humano, asegurándola como ventaja competitiva.

### Valores

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

Con la colaboración de:

**U**editorial  
universitaria