

SABER HACE CRECER

>> 9NA. EDICIÓN
ENERO - JUNIO, 2015

El libro es fuerza, es
valor, es fuerza, es
alimento; antorcha
del pensamiento y
manantial del amor.

Rubén Darío

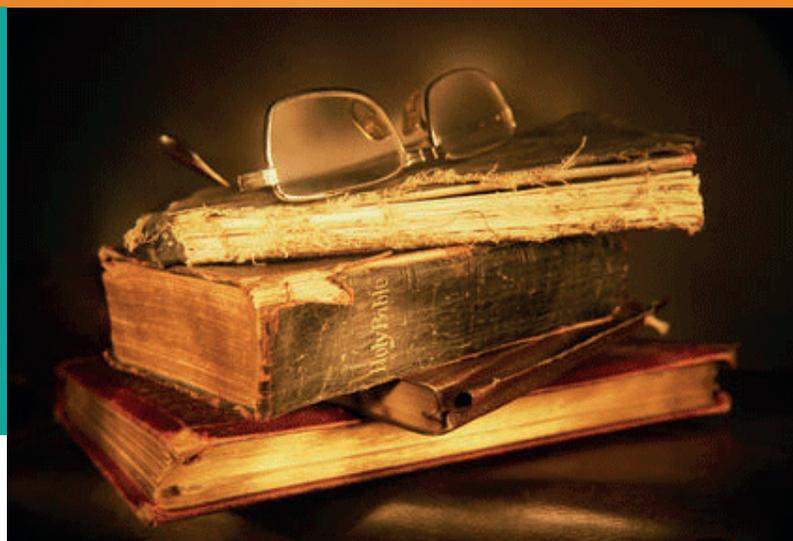
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS
SECRETARÍA EJECUTIVA DE DESARROLLO DE PERSONAL

EDITORIAL

La revista Saber Hacer Crecer en su 9ª edición informa sobre las gestiones de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP), para mejorar la calidad de los servicios que ofrece a través de programas y proyectos implementados desde una perspectiva interdisciplinaria, en procura de una cultura organizacional en la que sus miembros tengan identidad institucional y competencias profesionales para estar a tono con los procesos de la Reforma Universitaria. Destacamos los procesos de valoración de desempeño del personal docente, administrativo y de servicio; procedimiento que permite una medición sistemática, periódica,

objetiva e integral de la conducta profesional, el rendimiento y la gestión en base a logros y resultados tangibles.

Actualmente, vivimos en una vorágine de cambios continuos, donde prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos; la valoración de desempeño arroja resultados acerca de las necesidades de capacitación y se generan planes de fortalecimiento de habilidades de los empleados, enmarcados en la política institucional, así como la reforma académica y administrativa que se profundiza en la presente gestión de la rectora Julieta castellanos.



Con la colaboración de:

Ueditorial
universitaria



Compromiso por tu bienestar

Departamento de Estrategia Laboral

El Departamento de Estrategia Laboral ha colaborado con el Comisionado Universitario, en la vigilancia del cumplimiento del “Reglamento especial para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso sexual” en la UNAH, conociendo y dando el correspondiente seguimiento a los casos de esta índole.

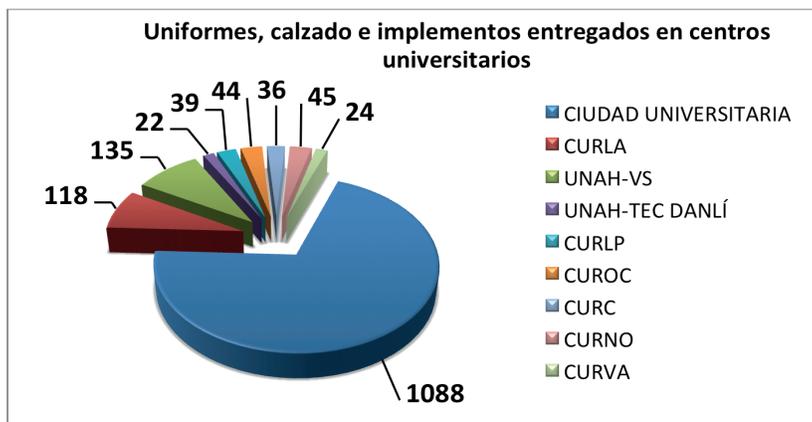
Esta unidad es responsable de proyectos y programas que contribuyen al bienestar de los empleados de la UNAH, que resumimos a continuación:

- Revisión e implementación de las quejas, comentarios y sugerencias que se reciben por la vía del buzón de sugerencia y por el correo electrónico que se ha puesto a disposición del personal y del público en general. Las consultas que se reciben también son evacuadas oportunamente.
- Campañas de comunicación sobre temas de salud ocupacional. Se han elaborado murales, carteles informativos y se han realizado reuniones con jefes de unidades. Asimismo, se gestionó la colocación de cintas antideslizantes en las gradas del edificio administrativo para reducir factores de riesgo.
- Con apoyo de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo Institucional (SEDI), se realizó un estudio de satisfacción de los usuarios sobre la atención que brinda la SEDP, con el fin de mejorar los servicios que ofrece la unidad.
- Coordinación de capacitaciones sobre salud ocupacional al personal de higienización, realizando enlace con el personal de IHSS.
- Inspección de campo para crear un plan de prevención y erradicación del zancudo transmisor del dengue y chikungunya, con apoyo de la Secretaría Ejecutiva de Administración de Proyectos e Infraestructura (SEAPI), Programa de Salud y el Departamento de Servicios Generales.
- Inspección de los edificios de la Ciudad Universitaria para conocer si cumple con los requisitos de prevención de riesgos profesionales establecidos en el Reglamento General
- Suministro de uniformes, calzado e implementos para el uso del personal administrativo, de vigilancia y de servicio de la UNAH. Luego de sortear muchos obstáculos se concluyó este proyecto con la entrega de 1,551 uniformes, calzado e implementos de trabajo al personal administrativo, de servicio y vigilancia de la Ciudad Universitaria y centros regionales. La inversión que realiza la UNAH en este proyecto es de L 4, 052,671.64 (cuatro millones cincuenta y dos mil, seiscientos setenta y un lempiras con sesenta y cuatro centavos), razón por la cual se han definido una serie de estrategias de control que garanticen el uso correcto de los mismos, en función de la racionalidad que debe existir en la utilización de los recursos de la UNAH.
- Implementación de botiquines para primeros auxilios. Se ha definido como una prioridad, en virtud del desabastecimiento de medicinas que existe en los centros universitarios. El proyecto, actualmente, se encuentra finalizando el proceso de licitación.



de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- Seguimiento de casos de empleados que presentan incapacidades constantes en el IHSS.
- Administración del programa presidencial “Tu voz sí cuenta... para la transparencia”, llamado también línea 130, donde se recibirán todo tipo de denuncias relacionadas con la UNAH a nivel institucional. Esta línea operada por la Secretaría de Coordinación General de Gobierno es una opción totalmente gratuita para todo usuario de instituciones gubernamentales y universidades públicas, para realizar quejas, comentarios, consultas e incluso recomendaciones acerca de su experiencia en el uso de los servicios brindados, con el compromiso de que cada institución debe investigar y dar seguimiento a las quejas recibidas y generar un plan de acción para poner en práctica las recomendaciones dadas por los usuarios.



El gráfico refleja la distribución de los 1,551 uniformes, calzado e implementos en los centros universitarios.



Liderazgo Dirección de Carrera Docente

La Dirección de Carrera Docente impulsó el proyecto de “Evaluación del desempeño docente” y su socialización a nivel nacional a través de videoconferencias.

La UNAH considera al personal docente como un factor fundamental para la calidad del proceso educativo, y bajo esta premisa asume la responsabilidad de implementar el sistema de evaluación del desempeño docente, como un medio para la identificación e implementación de programas de mejora para el profesorado universitario. Con ello se busca mejorar la calidad académica del nivel de educación superior de Honduras, a través del fortalecimiento de la planta docente de la UNAH.

La elaboración de los instrumentos de evaluación corresponde a la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal según el artículo 68 del Estatuto del Docente Universitario-2000. Los actores que participan en la evaluación del desempeño docente son el estudiantado, jefes de departamento y el personal docente.

Los resultados de la valoración del desempeño docente correspondientes al año 2014, se socializaron durante el mes de marzo 2015 y se presentó un informe ante el Consejo Universitario con los siguientes resultados: La puntuación global del desempeño docente a nivel de toda la institución fue de 3.27, que corresponde a una calificación satisfactoria, en una escala de 1 a 4; la evaluación se aplicó a un total de 2,804 (dos mil ochocientos cuatro) docentes, quienes se autoevaluaron y a la vez fueron evaluados por sus jefes de departamento. La

participación estudiantil en este proceso fue de 70% del total de estudiantes matriculados, asimismo se llevaron a cabo reuniones de trabajo con decanos y directores de centros regionales para presentar los resultados de la evaluación, y se realizaron talleres con los jefes de departamento en Ciudad Universitaria y UNAH-VS para la implementación de las acciones de seguimiento a los resultados de la evaluación.

La Dirección de Carrera Docente también desarrolló dos jornadas de inducción organizacional, para personal docente y administrativo de reciente contratación, con la finalidad de fortalecer el sentido de pertenencia y que a través de una efectiva comunicación, los nuevos colaboradores puedan empoderarse de su puesto de trabajo y de sus funciones. Esta actividad se llevó a cabo los días 17 de marzo y 22 de abril del presente año en el Auditorio “Jesús Aguilar Paz” de la Ciudad Universitaria. Se presentaron diferentes temas de interés tales como: la Misión y Visión Institucional, organización y funcionamiento de la UNAH, marco legal, temas de efectividad y control del recurso humano, evaluación del desempeño, situación actual del INPREUNAH, servicios tecnológicos provistos por la DEGT a los nuevos funcionarios.

En estas actividades se hizo presente la máster Jacinta Ruíz Bonilla, secretaria ejecutiva de Desarrollo de Personal, y se contó con la participación de 319 (trescientos diecinueve) empleados de los cuales 40% era personal administrativo y el 60% personal docente.



PARA SER LA MEJOR UNIVERSIDAD, TODOS DEBEMOS EXIGIRNOS SER MEJORES

VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La Valoración del Desempeño Docente tiene la finalidad de elevar la calidad de la educación superior del país; en este proceso participan los Estudiantes, los Jefes de Departamento y el propio Docente.

LA REFORMA UNIVERSITARIA REQUIERE UN PROCESO PERMANENTE DE EVALUACIÓN.

LA VALORACIÓN DOCENTE ES PARTE DE LA REFORMA UNIVERSITARIA

HONDURAS NECESITA MEJORES DOCENTES PARA FORMAR MEJORES PROFESIONALES

¡PARTICIPEMOS, AUTOEVALUÉMONOS!

f UNAH Página oficial de Facebook

www.unah.edu.hn

@UNAH_Oficial



Generando formación Departamento de Desarrollo Humano

El Departamento de Desarrollo Humano es la unidad técnica líder en la asesoría y gestión de entrenamiento y capacitación interna para facilitar el desarrollo sostenido del talento humano de la UNAH, con impacto directo en la valoración de su desempeño, orientado a la mejora continua de los servicios que brinda la institución.

Cumpliendo con su obligación de favorecer la efectividad del talento humano, entre el 22 de septiembre y el 31 de octubre 2014, se llevó a cabo a nivel institucional la valoración del desempeño bajo el lema *“La valoración del desempeño construye la cultura de calidad en el servicio que brinda nuestra universidad”*, dirigido al personal administrativo, de servicio y seguridad interna, con el propósito de conocer sus fortalezas y debilidades; como resultado del mismo se ha implementado el plan de capacitación construido en base a las necesidades identificadas por los jefes de unidades.

En este marco se han desarrollado los cursos en el área de tecnología, trabajo en equipo, habili-

dades sociales, formación humana, reciclaje y manejo de desechos sólidos y planificación, a los cuales asistieron empleados administrativos, de servicios generales y de diferentes departamentos distribuidos en grupos de las escuelas de Pedagogía, Psicología, Trabajo Social y la Facultad de Ingeniería.

Con la colaboración del Instituto de Formación Profesional (INFOP), se inició el primer módulo del “Diplomado de Formación Secretarial” segunda promoción, y el “Diplomado de Habilidades Directivas” dirigido a jefes y los co-líderes de la SEDP, de Ciudad Universitaria, y jefes regionales de Recursos Humanos; estos últimos también recibieron re-inducción de los procesos administrativos que realiza la SEDP, lo anterior como parte del proceso de empoderamiento y descentralización.

Nuestra universidad es una institución de servicio, dedicada a la formación de talento humano a nivel de la educación superior, por lo tanto, su personal debe estar en una capacitación permanente, orientada a disminuir la

VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO

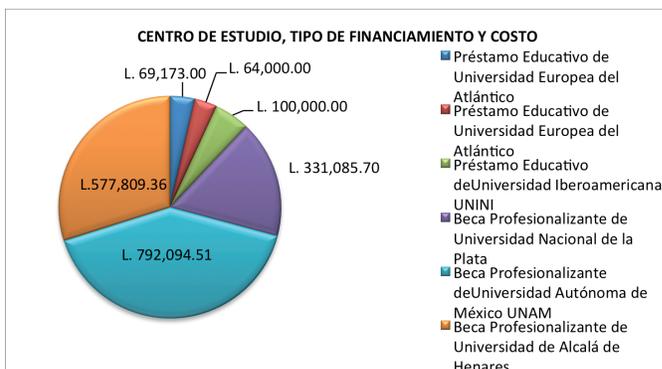
Base fundamental para la mejora de la calidad en la UNAH



brecha entre lo que se conoce y lo que se debe conocer, y qué acciones a tomar para enfrentar los retos del futuro.

El Comité de Crédito Educativo, procurando aprovechar al máximo las diversas modalidades de formación, incluyó la virtual y semipresencial así como los convenios suscritos que proporcionan algún tipo de financiamiento al personal, como complemento a los que otorga la UNAH, en el presente año se aprobaron diferentes financiamientos de maestrías y doctorados en las áreas de Tecnologías de la Información, Ingeniería de la Información y del conocimiento, Física Médica y especialidades en el área de las Ciencias Médicas realizados en Honduras, México y España, entre otros.

- Se han desarrollado durante el periodo de enero a mayo del 2015, 32 eventos de capacitación, en los que han participado 951 empleados tanto de Servicios Generales, como personal administrativo.
- Se han aprobado 3 (tres) préstamos educativos y 3 (tres) becas profesionalizantes en el 2015, por un monto de L 1, 934,162.57 (un millón novecientos treinta y cuatro mil ciento sesenta y dos lempiras con cincuenta y siete centavos). Financiamientos otorgados por el Comité de Crédito Educativo en la sesión del 17 de marzo 2015.



| N° | UNIDAD BENEFICIADA | ESTUDIOS | CENTRO DE ESTUDIOS | PAÍS | TIPO DE FINANCIAMIENTO |
|----|---------------------------------------|--|--|-----------|------------------------|
| 1 | DEGT | Maestría en Dirección Estratégica en Tecnologías de la Información | Universidad Europea del Atlántico (modalidad virtual) | Honduras | Préstamo educativo |
| 2 | DEGT | Maestría en Dirección Estratégica en Telecomunicaciones | Universidad Europea del Atlántico (modalidad virtual) | Honduras | Préstamo educativo |
| 3 | Dirección de Docencia | Doctorado en Educación | Universidad Iberoamericana (UNINI) (modalidad virtual) | Honduras | Préstamo educativo |
| 4 | FMC. Depto. Ginecología y Obstetricia | Especialidad en Ginecología Infanto-Juvenil | Universidad Nacional de La Plata | Argentina | Beca profesionalizante |
| 5 | Depto. Ciencias Biomédicas e Imágenes | Maestría en Ciencias Físicas | Autónoma de México (UNAM) | México | Beca profesionalizante |
| 6 | Ingeniería en Sistemas | Doctorado en Ingeniería de la Información y del Conocimiento | Universidad de Alcalá de Henares | España | Beca profesionalizante |



Fomentando valor Departamento de Efectividad y Control de Recurso Humano

Comprometidos plenamente con la visión institucional, el departamento ha realizado un acercamiento directo con funcionarios y empleados en Ciudad Universitaria, con el fin de promover las políticas institucionales en pro de mejorar el desempeño laboral, y además detectar algunas necesidades prioritarias para ser atendidas y resueltas de acuerdo a las competencias y políticas laborales definidas por la SEDP. Bajo esa premisa se logró llevar a cabo reuniones con el 70% de las diferentes unidades a nivel de Ciudad Universitaria, priorizando en aquellas que han presentado algún tipo de problemas relacionados con inasistencias o llegadas tardías.

También se logró para el primer semestre de 2015 fortalecer los procesos institucionales, relacionados con:

a) La Inducción organizacional a nuevos empleados en el área administrativa y docente, formando parte de nuestro relevo generacional 179 (ciento setenta y nueve) colaboradores en el área docentes y 127 (ciento

veintisiete) colaboradores en el área administrativa.

b) Planeación, capacitación y ejecución de reuniones de trabajo con jefes y autoridades cubriendo un el 70% de los departamentos de la UNAH y Ciudad Universitaria.

c) Reducción en el índice de inasistencias.

d) Colaboración a las unidades académicas mediante el monitoreo diario del personal docente en un 75% presencia en Ciudad Universitaria.

e) Triangulación de información con otras instituciones para evitar los traslapes de horarios.

f) Emisión y entrega de del carnet de identificación a empleados a nivel nacional.



Nuestro potencial Departamento de Gestión del Talento Humano

El Departamento de Gestión del Talento Humano como parte integral de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal de la UNAH, ha cumplido con las actividades contempladas en el POA 2015, asegurándose de aplicar y ejecutar los procesos y procedimientos enmarcados conforme a la ley lo demanda.

Además de las actividades rutinarias como ser contrataciones, nombramientos, reincorporaciones, traslados, promociones, reclasificaciones de personal docente, contratación de docentes por hora, solicitud de pagos de carga académica adicional, solicitudes de transferencia de fondos, solicitudes de creación de plazas; aplicación del Manual de Puestos y Salarios, pruebas psicométricas y entrevistas a candidatos para optar a plazas administrativas, y además a candidatos a plazas de trabajo vacantes en el Departamento de Servicios Generales. De la misma manera, se brindó apoyo a través

de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Carrera Docente, en la aplicación de pruebas psicométricas y realización de informes de resultados de los profesionales que han optado a plazas docentes vacantes en diferentes unidades académicas.

Para el año 2015 el Departamento de Gestión del Talento Humano, hace énfasis en la contratación de un total de 759 (setecientos cincuenta y nueve) profesores por hora, 336 (trescientos treinta y seis) profesores tutores, 136 (ciento treinta y seis) instructores y 55 (cincuenta y cinco) asistentes técnicos de laboratorio.

| No. | UNIDAD ACADÉMICA | INSTRUCTORES |
|-----|----------------------|--------------|
| 1 | UNAH-VS | 32 |
| 2 | FACULTAD INGENIERÍA | 5 |
| 3 | QUÍMICA Y FARMACIA | 25 |
| 4 | FACULTAD DE CIENCIAS | 74 |
| | TOTAL | 136 |

Cuadro resumen de atención de procesos de contratación por unidad académica

| No. | UNIDAD ACADÉMICA | PROFESORES POR HORA |
|-----|----------------------|---------------------|
| 1 | CURC | 25 |
| 2 | CURLP | 10 |
| 3 | CURLA | 13 |
| 4 | CURNO | 26 |
| 5 | UNAH-VS | 268 |
| 6 | ITS/TELA | 11 |
| 8 | FACULTAD INGENIERÍA | 37 |
| 9 | CIENCIAS ESPACIALES | 1 |
| 10 | CIENCIAS ECONÓMICAS | 30 |
| 11 | CIENCIAS SOCIALES | 44 |
| 12 | QUÍMICA Y FARMACIA | 10 |
| 13 | FACULTAD DE CIENCIAS | 84 |
| 14 | FACULTAD HH AA | 125 |
| 15 | ODONTOLOGÍA | 24 |
| 16 | CUROC | 13 |
| 17 | UNAH/TEC/DANLÍ | 28 |
| | TOTAL | 759 |

| No. | UNIDAD ACADÉMICA | ASISTENTES TÉCNICOS DE LABORATORIO |
|-----|----------------------|------------------------------------|
| 1 | CURLP | 5 |
| 2 | FACULTAD INGENIERÍA | 12 |
| 3 | QUÍMICA Y FARMACIA | 20 |
| 4 | FACULTAD DE CIENCIAS | 18 |
| | TOTAL | 55 |

Remuneración Departamento de Administración de Salarios y Gestión de Pagos

En cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo N° STSS-599-2013 contenido en el diario oficial La Gaceta # 33313, la UNAH fijó el nuevo salario mínimo para el año 2015 siendo de L 8,489.28 (ocho mil cuatrocientos ochenta y nueve lempiras con veintiocho centavos) el cual fue aplicado al personal administrativo y de servicio a partir del mes de enero del 2015.

- En el pago del impuesto personal realizado en el mes de enero del 2015 se logró obtener el descuento del 10% del total del pago de impuesto personal a los empleados que laboran en la UNAH que son objeto de retención, por hacerlo efectivo en forma anticipada ante las alcaldías municipales donde se encuentra ubicada la UNAH y los centros universitarios regionales dependientes de la UNAH.

- Hasta el mes de mayo del 2015, el pago de prestaciones laborales a empleados que han laborado en la UNAH fue de L 102,778,256.91 (ciento dos millones setecientos setenta y ocho mil doscientos cincuenta y seis lempiras con noventa y un centavos).

- Con el fin de generar el sentido de responsabilidad de los funcionarios públicos, se les comunicó a los empleados docentes, administrativos y de servicio que devengan un salario igual o mayor a L 30,000.00 (treinta mil lempiras) su obligatoriedad de realizar la respectiva declaración anual por actualización o modificación de salarios 2015 ante el Tribunal Superior de Cuentas.

- La UNAH, a través del Departamento de Administración de Salarios y Gestión de Pagos, ha realizado el pago por contribuciones patronales al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).

Adicionalmente, se han realizado otras funciones internas en las cuales se ha proporcionado información de carácter laboral a unidades internas de la institución y externas tales como: Secretaría de Finanzas, Corte Suprema de Justicia, instituciones bancarias, cooperativas de ahorro y crédito, entre otras.



COLABORA SOLIDARIAMENTE

Para este 2015 invitamos a todo el personal laborante y estudiantes de la UNAH a colaborar solidariamente con organizaciones sin fines de lucro que envían solicitud de apoyo económico a esta institución. En el año 2014, se logró recaudar para la Gran Cadena de Amor Teletón la cantidad de L 5,320.00 (cinco mil trescientos veinte lempiras exactos) gracias a empleados de la Junta de Dirección Universitaria, y de los departamentos que conforman esta Secretaría.

Unidades como la DEGT hicieron su contribución de manera directa.



¿Qué es el programa presidencial “Tu voz sí cuenta... para la transparencia”, también llamado línea 130?

La línea 130 es una línea telefónica gratuita, que puede ser utilizada por el público en general para realizar denuncias, quejas, comentarios y sugerencias. Permite a la ciudadanía la posibilidad de denunciar actos ilícitos por parte de los funcionarios públicos, en el ejercicio de sus funciones o de la población al efectuar sus trámites personales o empresariales.

La sede del programa es la Secretaría de Coordinación General de Gobierno (SCGG) y cuenta con una página web [www.tuvozsicuenta.gob.hn] a la que también el público puede acceder.

¿Qué tiene que ver la UNAH con la línea 130?

La UNAH establece dentro de sus objetivos institucionales la transparencia en sus funciones, por lo que ha designado a un representante y un suplente para el manejo de las denuncias, quejas, comentarios y recomendaciones proporcionada por la SCGG a través de un correo dinámico. Este equipo dará seguimiento a las investigaciones que se realicen dentro de la institución, de manera que se pueda dar respuesta lo más pronto posible al usuario.

Lo que debes saber acerca de la línea 130:

1. El programa “Tu voz sí cuenta... para la transparencia” es uno de los mecanismos que busca frenar los actos ilícitos por parte de funcionarios públicos o ciudadanos en

los trámites o manejo de las instituciones públicas.

2. La línea 130 es gratuita y puede ser utilizada por el público en general para realizar denuncias, quejas y sugerencias.

3. “Tu voz sí cuenta... para la transparencia” forma parte de los esfuerzos que realiza el Gobierno de la República por certificar y efficientar la administración pública en el compromiso de los funcionarios públicos.

4. En el servicio de las denuncias se puede hacer un monitoreo vía web para conocer el estado de la denuncia y se hace de manera personal, a la vez que se realiza con estricta confidencialidad.

¿QUÉ NECESITA PARA HACER SU DENUNCIA?

Información del Denunciante



- Proveer su nombre es opcional.
- Proveer su número de identidad es opcional.
- Proveer un correo electrónico.
- Su número de teléfono.
- El operador del Centro de Llamadas le brinda un nombre de usuario y contraseña para utilizar en el sistema.

Información de la Denuncia



- Cuando se realiza una denuncia se solicita información bien detallada.
- Nombre de la institución a la cual se refiere dicha denuncia.
- Nombre de la persona que se está denunciando.
- El cargo que desempeña el funcionario denunciado dentro de la institución.

PARA UTILIZAR EL SISTEMA PUEDES



Comunicarte desde una línea fija al Centro de Llamadas marcando al 130



Comunicarte desde tu teléfono celular al Centro de Llamadas marcando al 130



Puedes ingresar al sistema vía Internet desde tu computadora visitando esta [página web](#)



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