

# SABER HACE CRECER

» 3ª EDICIÓN  
MARZO-ABRIL 2013

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS



## EDITORIAL

La Revista “Saber Hace Crecer” en su 3ra edición tiene como objetivo principal presentar publicaciones que sirvan de plataforma para exponer y dar a conocer las múltiples obras implementadas por las diferentes unidades que conforman la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP).

El esfuerzo de la SEDP a través de la revista se concentra en hacer llegar a todo el personal que labora

en la UNAH temas de interés general, desarrollados desde la práctica cotidiana que en el seno de la Universidad se ejecutan, y a su vez divulgando proyectos, logros y aplicaciones prácticas de los trabajos realizados por cada uno de los departamentos que constituyen la SEDP, garantizando así, la transparencia y cumplimiento de la Misión y Visión institucional para contribuir con la reforma universitaria.



# Compromiso por tu Bienestar Área Estrategia Laboral

Con el fin de prestar un mejor servicio, el departamento de Estrategia Laboral implementó un sistema digital para el control de vacaciones de los empleados de la Ciudad Universitaria. Con esta medida se tendrá un mayor control de días de vacaciones pendientes a otorgar y se agilizarán los trámites. Teniendo como compromiso el reconocimiento de la institución, como un modelo empleador y

administrador de capital humano por su excelente clima laboral, el departamento de Estrategia Laboral en conjunto con la Dirección de Carrera Administrativa, convocó a reunión a representantes del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) con el fin de realizar un estudio de salud ocupacional y de acuerdo al mismo desarrollar un plan de acción para motivar al empleado en sus puestos de trabajo.

## Liderazgo Dirección Carrera Docente

Como parte del Plan General de Reordenamiento Institucional de la Rectoría y la SEDP, la Dirección de Carrera Docente ha concluido la primera fase del plan de Reordenamiento, alineando estratégicamente las diferentes áreas con la Misión y Visión institucional, obteniendo así uno de los productos centrales de dicha fase: el MANUAL DE PUESTOS Y SALARIOS, el cual se encuentra para su análisis y aprobación en el Consejo Universitario. Así mismo, se da inicio a la segunda fase del Plan, el cual hace hincapié en la capacitación en los diferentes sistemas, manuales y políticas relacionadas con el desarrollo del talento humano.

En esta primera fase se implementó el proyecto denominado "Personas Administrando la Transformación (PAT)", donde se llevó a cabo la Evaluación Descendente (Jefe-Colaboradores) y Ascendente (Colaborador-Jefe), teniendo como finalidad revisar la filosofía institucional y medir la eficiencia institucional.

Con el apoyo de la carrera de Psicología y del Instituto Universitario de Democracia Paz y Seguridad (IUDPAS), se desarrolló una capacitación bajo el título "Formación de Formadores" dirigido al personal del Instituto de Investigaciones Jurídicas.

La Dirección de Carrera Docente continúa colaborando en la emisión de dictámenes de Reclasificación del talento humano docente institucional y a la vez, impulsa la Psicometría y la Evaluación del Desempeño en los Procesos de Promoción, Reclutamiento y Selección.

Por otra parte, y en cumplimiento del mandato de garantizar la calidad del nivel educativo superior, se está dotando a los Centros Regionales con el talento humano mejor calificado. Tal es el caso de los departamentos de Matemáticas, Deportes, Filosofía, Psicología, Lenguas Extranjeras, Biología y otras.

## Generando Formación Área Desarrollo Humano

El departamento de Desarrollo Humano ha organizado y ejecutado diversos talleres de capacitación al personal que labora en la Institución, como ser:

► Formación de 236 empleados del área de Higienización del departamento de Servicios Generales en el tema "Motivación Laboral".

► "Relaciones Interpersonales y Comunicación Efectiva" como una necesidad de las dependencias del Comisionado Universitario y la Secretaría Ejecutiva de Administración de Proyectos de Infraestructura (SEAPI). En él participaron 15 personas.

► "20 pasos hacia adelante" taller impartido a 32 empleados de varias unidades en coordinación con la Vicerrectoría de Asuntos Internacionales

► "Dirección de Personal" en las que asistieron 13 personas, siendo éstos: Jefes, y Coordinadores de departamentos.

► "Formación de Formadores", taller en el que participaron como primer grupo el personal de la SEDP, Cobranzas, Biblioteca, Filosofía, Secretaría General, Comisionado Universitario, Junta de Dirección, PLATS y Dirección de Docencia.

► Así mismo, se ha trabajado en cuanto a Prevención en la Salud Ocupacional, dando entrenamiento aproximadamente a 70 supervisoras del área de Higienización y aseo del Departamento de Servicios Generales, con el apoyo del departamento de Microbiología en el curso semanal de "BIOSEGURIDAD".

En el Programa de Becas: Actualmente contamos con 16 becarios, algunos activos en el extranjero; Alemania, México, Costa Rica, Chile y Estados Unidos. Los estudios que están realizando los becarios son en el área de Computación con énfasis en Telemática, Matemática, Filosofía, Dirección de Recursos Humanos, Dirección Financiera, Administración de Proyectos, Didáctica de Políticas Educativas, Biología aplicada con énfasis en Fisiología del Cerebro, entre otras. En calidad de prestatarios educativos se ha logrado recuperar en lo que va del año la cantidad de L.242,042 (doscientos cuarenta y dos mil cuarenta y dos lempiras exactos).



## Nuestro Potencial Área Gestión del Talento Humano



El departamento de Gestión del Talento Humano, como parte integral de la SEDP, tiene como fin primordial 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 el país dentro de los principios, valores centrales, Misión, Visión y políticas de calidad de la UNAH.

Partiendo de este principio se desprenden actividades como revisión curricular, aplicación de pruebas psicométricas, realización de entrevistas, visitas socioeconómicas y proceso de inducción al personal seleccionado.

Con apoyo de la Dirección de Carrera Docente se realizó un proceso de Reclutamiento, selección, contratación e inducción en la UNAH-TEC/DANLI y el Instituto Tecnológico de Tela, en este último se contó con la presencia del Antropólogo, doctor Joseph Orlando Palacio, rector de la Universidad de West Indies de Belice, quien realizaba una visita al Instituto.

Actualmente se está organizando el Proyecto de Premiación "Cuna de Líderes" a 248 empleados que se desempeñan como personal docente, administrativo y de servicio, que ha laborado por más de veinticinco años de forma ininterrumpida con la institución.

## Fomentando Valor Área Efectividad y Control de Recurso Humano

Con el fin de fortalecer el control del recurso humano institucional el departamento de Efectividad y Control de Recurso Humano ha logrado reducir en tres semanas el tiempo de análisis de asignación académica, esto en comparación con el primer período académico del año 2012. Así mismo, se ha avanzado en un 83% en el proceso

de identificación al personal que labora en la Institución. De acuerdo a las continuas inspecciones y diversas medidas aplicadas a los empleados se ha logrado recuperar en concepto de días no laborados la cantidad de Lps. 182,122.71 (ciento ochenta y dos mil ciento veintidos con setenta y un lempiras exactos).

## Remuneración Administración de Salarios y Gestión de Pagos



El departamento de Administración de Salarios y Gestión de Pagos (DASYGP) contribuyó en las siguientes actividades:

- ▶ Realizar las gestiones necesarias para la ejecución de los pagos en forma puntual de los meses marzo y abril del presente año, honrando hasta la fecha, los compromisos salariales adquiridos con el personal docente, administrativo y de servicio que labora en la UNAH.
- ▶ Se emitió la circular #011-2013 de fecha 24 de abril del presente año recordándole a todo el personal que labora

en la Institución que devenga un salario igual o mayor a Lps.30,000 (treinta mil lempiras), que deberán realizar su declaración anual por aumento de salario correspondiente al año 2013 ante el Tribunal Superior de Cuentas.

- ▶ En cumplimiento al oficio RU-266-2013 de fecha 22 de abril del presente año, firmado por la Rectora de la UNAH, se procedió a la actualización del pago por años de servicio que se adeudaba desde el año 2011 al personal docente, administrativo y de servicio.

# Perfiles

## Un poco más de nuestro Recurso Humano

Por: Yuri Vargas\*

Licenciado Juan Adalid Rodas, jefe del Departamento de Administración de salarios y gestión de pagos de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP).

Con más de 15 años de experiencia laboral en el área administrativa, Juan Adalid Rodas logró escalar en el 2011 a la jefatura del departamento de Administración de Salarios y Gestión de Pagos de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP) de la UNAH.

Juan Adalid Rodas es licenciado en Contaduría Pública y Finanzas y posee una maestría en Docencia Superior, ambos títulos obtenidos en la Alma Máter. Sus funciones como responsable del departamento se extienden a toda la Universidad a nivel nacional y están orientadas a cumplir con las polí-

ticas salariales en una forma ágil y abonando las políticas definidas en las necesidades administrativas.

El departamento de Administración de Salarios y Gestión de Pagos es uno de los cinco departamentos de la SEDP y está conformado por 18 personas, además de un administrador y su asistente, quienes atienden lo relacionado a pagos salariales de los 5000 (cinco mil) empleados que laboran para la UNAH a nivel nacional.

El departamento está compuesto por el Área de Compensación Salarial, Área de Bienestar y Beneficio Social, y un Centro de Información, antes denominado Expedientes.

Las principales actividades desarrolladas por esta dependencia en el área administrativa, financiera y complementaria se enfocan

en la planificación, dirección, control e integración de operaciones bajo lineamientos generales de políticas institucionales, facilitar información salarial a los entes contralores del Estado y a unidades tanto internas como externas y mantener estrecha comunicación con los oficiales del área de compensación salarial.

Juan Adalid Rodas como titular del departamento coordina con las autoridades competentes las decisiones adoptadas para el cumplimiento salarial y beneficios sociales del personal que labora en la Universidad. Bajo su dirección se elaboran estudios sobre las políticas salariales y beneficios sociales. El Departamento de Administración de Salarios y Gestión de Pagos incorpora a la Secretaría Ejecutiva de Administración y Finanzas

(SEAF), la planilla mensual de la UNAH que asciende a unos 120 millones de lempiras.

Este departamento inició el proceso de creación del manual de puestos y salarios con el apoyo del equipo de la Dirección de Carrera Docente y de Carrera administrativa y de los cinco departamentos internos de la SEDP.

A esta unidad se le define como el instrumento que transforma la administración del personal administrativo de la UNAH sobre la base de parámetros de equidad salarial, convirtiéndola en una institución competitiva en el mercado laboral.

De acuerdo con Rodas es indispensable la comunicación efectiva entre los diferentes jefes regionales de recursos humanos a fin de facilitar una mayor flexibilidad para agilizar el pago a los empleados.



Lic. Juan Adalid Rodas, jefe del departamento de Administración de salarios y gestión de pagos de la SEDP

### Misión de la SEDP

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, ambiente laboral saludable, fomentamos sentido de pertenencia; incorporando, manteniendo y reteniendo talento humano que cumpla las expectativas institucionales y personales.

### Visión de la SEDP

Ser para el año 2015, el referente idóneo de las Universidades del País en la Gestión del talento humano, asegurándola como ventaja competitiva.

### Valores de la SEDP

- *Excelencia.*
- *Responsabilidad.*
- *Trabajo en equipo.*
- *Credibilidad.*
- *Compromiso.*
- *Respeto y Ética.*