

SABER HACE CRECER

>> 17 EDICIÓN
ENERO - JUNIO, 2019

**Todo el mundo
trata de realizar
algo grande, sin
darse cuenta de
que la vida se
compone de cosas
pequeñas.
FRANK CLARK**

Editorial



EL Centro Universitario Regional Nororiental (CURNO), cuenta con un equipo multidisciplinario encargado de la gestión del recurso humano del centro dirigido por lic. Nelson Oswaldo Pavón, quien exitosamente ha logrado fomentar la mejora continua dentro de su equipo de trabajo.

El área de recursos humanos del CURNO se ha capacitado para el manejo del sistema de vaca-

ciones, lo cual vendrá a facilitar y llevar un mejor control de días pendientes del personal del centro, introduciéndose a la digitalización y sistematización de esta tarea.

Por impulsar el entrenamiento y capacitación al personal de Recursos Humanos, y su constante dedicación en su área laboral, dedicamos esta edición de nuestra revista Saber Hace Crecer.



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



¡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

Las actividades desarrolladas por el Departamento de Estrategia Laboral, en el periodo de enero a junio 2019, están proyectadas hacia el aseguramiento de la calidad y la mejora continua de la misma.

En febrero del presente año se hizo entrega de los uniformes e insumos a los empleados beneficiados, correspondiente al proyecto del año 2018, asimismo se hizo la primera entrega de medicamentos en el mes de marzo, abarcando el 95 % de las unidades, debido a que el 5 % no reclamó el material en el tiempo establecido en las circulares emitidas.

Para este año este departamento se ha enfocado en el inicio de la ejecución de proyectos relacionados a la salud ocupacional como ser: proyecto de uniformes y material de curación y medicamentos, también ha dado seguimiento a solicitudes en relación con la seguridad de los empleados.



Comisión bipartita de higiene y seguridad UNAH-SITRAUNAH en conjunto con la comisión proyecto reactivos, UNAH.

La respuesta en tiempo y forma de las vacaciones de los empleados universitarios, es una de las tareas mejor programadas gracias al equipo de trabajo, y su dedicación para atender la gran cantidad de solicitudes que ingresan a diario.

Bajo este mismo tema se ha desarrollado una capacitación acerca del buen uso del sistema de vacaciones al personal del Centro Universitario Regional Nororiental (CURNO), a manera de dar inicio a la elaboración de cálculos y vacaciones debidamente digitalizados y sistematizados.

Se está trabajando en el instrumento para medir el clima organizacional, su ejecución como prueba piloto se ha programado para el mes de octubre y de esta manera empezar de lleno por cada unidad en el año 2020. Es importante resaltar que integrantes de este departamento forman parte de la Comisión Bipartita de Higiene y Seguridad UNAH-SITRAUNAH. Dicho comité se especializa en inspeccionar, informar, vigilar, y exigir la calidad en cuanto a higiene y seguridad de los empleados universitarios, enfocados en un área de trabajo libre de accidentes laborales.

Contactos

Comisión bipartita de
higiene y seguridad
UNAH-SITRAUNAH

Marta Zepeda
Coordinadora CBHS-UNAH
marta.zepeda@unah.edu.hn

María Silvia Mendieta
Coordinadora CBHS-SITRAUNAH
maria.mendieta@unah.edu.hn

Comisión proyecto
reactivos, UNAH.

Ivonne Ynestroza
Gestora y coordinadora
ivonne.ynestroza@unah.edu.hn

María Victoria Zelaya
Administradora financiera
maria.zelaya@unah.edu.hn



Generando formación Departamento de Desarrollo Humano

El Departamento de Desarrollo Humano, en su gestión de fortalecer y facilitar el desarrollo sostenido del talento humano universitario para la mejora continua de los servicios que brinda, mediante sus áreas de acción de valoración de desempeño, capacitación y entrenamiento, formación, especialización y actualización, ha desarrollado las siguientes actividades:

Valoración del desempeño
Impulsando la cultura de la valoración de desempeño institucio-

nal, y de acuerdo con los resultados obtenidos en el año 2018, logramos una participación de 3175 colaboradores, mostrando un mayor compromiso en la participación del proceso, teniendo un nivel de desempeño laboral global para el personal administrativo de un 86 %.

Entrenamiento y capacitación
En el cumplimiento de nuestra misión de capacitar y entrenar a los colaboradores universitarios, facilitándoles su adaptación a los cambios culturales y tecno-

lógicos, contribuyendo así a la mejora de los procesos administrativos, hemos coordinado a la fecha cuatro temas de importancia, entre ellos están: taller de inteligencia emocional, adaptación al cambio, ética laboral y trabajo de equipo, logrando una capacitación de doscientos dos (202) colaboradores.

Formación, especialización y actualización
El Comité de Crédito Educativo, procurando aprovechar al máximo las diversas modalida-

des de formación, incluyendo la virtual y semipresencial, así como los convenios suscritos que proporcionan algún tipo de financiamiento a los empleados de la institución, en el primer semestre de 2019 se aprobaron diferentes financiamientos de maestrías y doctorados: doctorado en Dirección Empresarial, doctorado en Ciencias del Desarrollo Humano, maestría en Administración de Empresas, maestría en Salud Pública y maestría en Gestión de Tecnología de Información.



Capacitación al personal administrativo.



Capacitación al personal de servicios generales.

Liderazgo Dirección de Carrera Docente

La Dirección de Carrera Docente orienta su quehacer en el fortalecimiento de procesos de gestión, desarrollo, seguimiento y monitoreo de la carrera docente. Entre las principales actividades que ha desarrollado la dirección, durante el primer semestre de 2019, se desatacan las siguientes:

Departamento de Gestión y Desarrollo de la Carrera Docente

Con relación a los procesos de selección y contratación del personal docente, a la fecha se ha llevado a cabo un concurso público y tres concursos cerrados ofertando un total de 85 plazas docentes. Derivado de los concursos, se realizó evaluación psicométrica 113 aspirantes.

Se realizó una jornada de capacitación en gestión académica dirigido a nuevos jefes de departamento y coordinadores de carrera. La actividad tuvo una duración de 18 horas, distribuidas en 6 sesiones, se contó con la participación de 9 jefes de de-

partamento y coordinadores de reciente nombramiento. Se abordaron temas referentes a la carrera docente tales como estructura de las facultades, escuelas y departamentos, funciones de los jefes de departamento, funciones de los coordinadores de carrera, funciones de los profesores de acuerdo con la categoría docente, socialización del proceso de efectividad y control de personal, proceso de contratación del personal docente, inducción al puesto de trabajo, proceso de inducción «Soy profesor UNAH». Sistema de Registro (DIPP), proceso de concurso, periodo de prueba, programación didáctica, normas académicas de la UNAH, temas de la Secretaría General, temas de VRI, etc.

Se inició una nueva edición del curso «Soy profesor UNAH», a desarrollarse en el periodo marzo-agosto, como parte del proceso de inducción en el cual participan 67 nuevos docentes. El curso se desarrolla en 13 sesiones presenciales con una duración total de 100 horas, se atienden 2 grupos de docentes en jornadas matutina y vespertina.



Visita a proyecto de vinculación: familias y comunidades sanas, en Jacaleapa, El Paraíso, en el marco de las actividades del curso «Soy profesor UNAH».



Visita al Centro de Arte y Cultura (CAC), en Comayagüela, en el marco de las actividades del curso «Soy profesor UNAH».

Con relación a las solicitudes de reclasificación del personal docente, se revisaron y dictaminaron 68 casos, conforme se talla a continuación:

Solicitudes de reclasificación Enero-mayo 2019

N.º	DESCRIPCIÓN	TOTAL
1	Reclasificaciones automáticas	22
2	Reclasificaciones por méritos	3
3	Reclasificaciones no procedentes	6
4	Dictámenes pendientes de revisión del CGCD	37
DICTÁMENES		68



Aplicación de pruebas psicométricas en el laboratorio del Consultorio Jurídico de la Facultad de Derecho.

Departamento de seguimiento, evaluación y monitoreo de la carrera docente

Del Departamento de seguimiento, evaluación y monitoreo de la carrera docente se destacan las siguientes actividades:

Revisión del portafolio o carpeta docente para evaluar competencias de los profesores en período de prueba, y el portafolio como requisito de los concursos cerrados para personal docente, se detalla en el cuadro de revisión de portafolios docentes.

Se estructuró el proceso de seguimiento a la asignación académica de los profesores adscritos al régimen de la carrera docente, con la finalidad de verificar que la asignación es acorde a la categoría docente que se ostenta. Esta actividad se desarrolla con base en el informe que presenta cada profesor por periodo académico, con la validación del jefe de departamento respectivo. Se procesaron aproximadamente 1200 informes correspondientes al III PAC-2018, a nivel de toda la universidad, estableciendo indicadores de cumplimiento con criterios de evaluación definidos en base a la normativa institucional vigente.

En cuanto a la evaluación del desempeño docente, se está dando seguimiento al informe presentado por los jefes de departamento, como resultado de la socialización del reporte de VDD-2018, actividad que se realiza con la finali-

dad de implementar acciones de mejora en las áreas que lo requieren. La participación estudiantil en el llenado de encuestas se mantiene alrededor del 80 %, se evaluó a un total de 3740 (tresmil setecientos cuarenta) docentes.

Revisión de portafolios docentes Enero-marzo 2019

CATEGORÍA	CANTIDAD
Periodo de prueba	0
Promoción o reclasificación	12
Concurso interno	10
En proceso de revisión	04
TOTAL	26

Lo esencial de la Reforma

Un poco más de la comisión bipartita de higiene y seguridad UNAH-SITRAUNAH

La Comisión Bipartita de Higiene y Seguridad UNAH-SITRAUNAH, es un organismo de promoción y vigilancia de normas y reglamentos de salud, higiene y seguridad dentro de la institución. Cada comisión está compuesta por el mismo número de representantes del empleador y los trabajadores.

La comisión empezó sus funciones en 2017, gracias al impulso del Departamento de Estrategia Laboral, a través de la especialista en salud ocupacional Marta Aracely Zepeda, quien, en su esfuerzo por mejorar la calidad de vida laboral, promovió la integración de esta, logrando formar, en la actualidad, comisiones dentro de las facultades de Ciudad Universitaria y en los centros regionales.

El mecanismo de trabajo de las comisiones consiste en recibir

solicitudes de manera escrita de parte de empleados, unidades, departamentos, direcciones o de las distintas facultades. Posterior a ello, se desarrollan reuniones para revisar los casos, se programan inspecciones, reuniones y entrevistas, se le da se-

guimiento, se generan informes y se emite una respuesta al solicitante. En casos particulares, se solicita a las autoridades hacer las correspondientes correcciones, en cuanto a la higiene y seguridad, del espacio físico de la institución.

La comisión está regida por el Reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Su duración es de 2 años con los mismos integrantes. Luego de transcurrido el tiempo, se eligen nuevos representantes o se permite quedar el mismo personal, reconocidos nuevamente por Rectoría a través de un acuerdo.

En la actualidad, la Comisión Bipartita principal está conformada, de parte del empleador, por Marta Zepeda (coordinadora), Dulce Carolina Valle y Rogelio Pérez. Por parte de los trabajadores, Silvia Mendieta (coordinadora), Celina Mairena y Lucía Sarmiento.



Innovación

Recursos humanos en los centros regionales

Centro Universitario Regional Nororiental (CURNO)

PROYECTO ALFABETIZACIÓN DE ADULTOS EMPLEADOS DE MANTENIMIENTO Y VIGILANCIA DEL CURNO.

La primera semana de febrero del presente año, se les hizo entrega del diploma del quinto nivel de educación básica de los empleados de seguridad, higiene y mantenimiento que están siendo beneficiados por el proyecto de alfabetización de adultos que la VOAE, la dirección y la sección de recursos humanos de este centro universitario coordinan con apoyo de la Dirección Departamental de Educación de Olancho, recibiendo su diploma 4 compañeros de trabajo. Gracias también al apoyo brindado por el personal administrativo de la unidad de VOAE y los estudiantes becados de la carrera de Pedagogía del CRAED.

TALLER DE RCP PRIMEROS AUXILIOS Y PAP PSICOLÓGICOS COORDINADO POR LA VOAE Y LA SECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En coordinación con la VOAE, y la sección de recursos humanos, se realizó capacitación a los empleados del área administrativa y de servicio para brindar atención de primeros auxilios a estudiantes en caso de emergencia.

CAPACITACIÓN CON PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE ESTRATEGIA LABORAL.

En aras de mejorar los procesos administrativos, en cuanto al sistema de vacaciones del personal de este centro universitario, se realizó reunión de trabajo para otorgar las vacaciones mediante el Sistema de Recursos Humanos.

La Dirección del centro, con la Sección de Recursos Humanos, en conjunto con la SEDI y la Vicerrectoría Académica, están llevando a cabo la propuesta sobre la nueva estructura organizacional del CURNO, la cual será presentada ante el Consejo Universitario.



Taller de RCP primeros auxilios y PAP psicológicos coordinado por la VOAE y la Sección de Recursos Humanos.



Proyecto alfabetización de adultos empleados de mantenimiento y vigilancia del CURNO.



Capacitación con personal del Departamento de Estrategia Laboral.

Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico (CURLA) mía Agrícola y el Departamento de Suelos.

1. FERIA VOCACIONAL

El día 9 de mayo del 2019 se realizó una feria vocacional en el Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico. En dicha feria se realizaron diferentes demostraciones en madera y roca, donde participaron las diferentes carreras del centro como ser Ecoturismo, Ingeniería Forestal, Econo-

JORNADA DE VACUNACIÓN

El día 28 de mayo 2019, se desarrolló una jornada de vacunación, a manera de prevención de preferencia, a personas que están en contacto con entornos que son propicios para el desarrollo de ciertas enfermedades, así como también a aquellos empleados que realizan actividades avícolas y de ganadería.



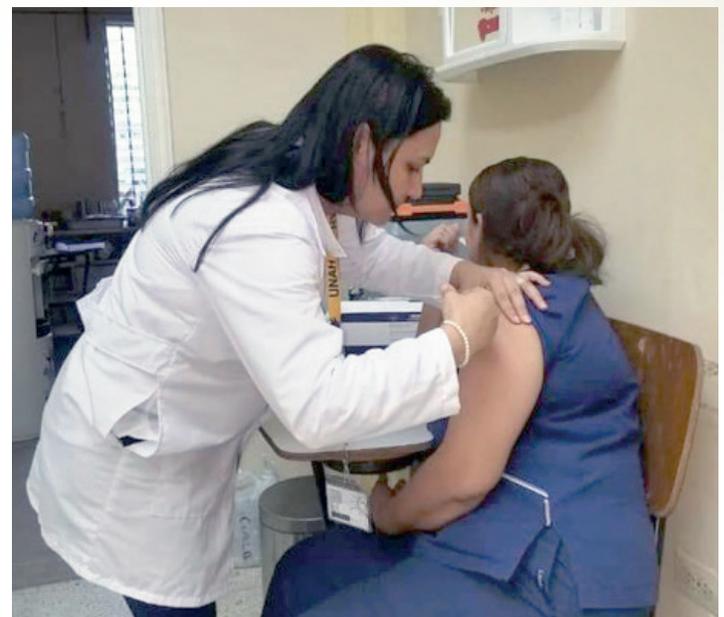
Lili Acosta, coordinadora de la carrera de Ingeniería Forestal del CURLA, realiza una demostración de algunos artículos que se pueden producir con diferentes tipos de maderas.

VISITA DEL RECTOR FRANCISCO HERRERA

El pasado jueves 23 de mayo recibimos la visita del rector de la UNAH para hacer la entrega de la acreditación en HCERES a este centro regional. Le acompañaron en la mesa principal la directora del CURLA, Jean Rivera, y Jacinta Ruiz, Secretaria Ejecutiva de Desarrollo de Personal de la UNAH.

2. PROCESO DE IDENTIFICACIÓN

Del 27 al 29 de febrero de 2019, se llevó a cabo el proceso de identificación del personal que labora en Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico (CURLA) contando con el apoyo del personal de la Dirección del Sistema de Admisión y de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP)



Jornada de vacunación, Tatiana Rivera, de la clínica de VOA, CURLA.



El rector de la UNAH, Dr. Francisco Herrera, entrega el pin de acreditación HCERES a Gioconda Lee, coordinadora de Recursos Humanos del Centro Regional Universitario del Litoral Atlántico.



La carrera de Economía Agrícola comprende una serie de enseñanzas que permite al estudiante desarrollar los conocimientos necesarios para desenvolverse en los diferentes ambientes naturales y generar, a su vez, productos que puedan ser de calidad y amigables con el entorno.

Universidad Tecnológica de Danlí (UNAH-TEC, Danlí)

De acuerdo con la planificación en el Plan Operativo Anual 2019, del Departamento de Recursos Humanos UNAH-TEC DANLI, se presentan las actividades realizadas en el primer semestre:

· CAPACITACIÓN SOBRE EL TEMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL.

Dirigido al personal administrativo en el mes de marzo con el objetivo de promover el desarrollo integral, adquirir competencias emocionales, aprender a gestionar las relaciones y prevenir los conflictos mejorando la comunicación en el trabajo en equipo. Fue impartido por María Pérez, experta de atención en la línea de la esperanza (centro de atención al cliente).

· CAPACITACIÓN SOBRE SALUD OCUPACIONAL

Dirigido al personal administrativo en el mes de mayo con el objetivo de proporcionar el modo seguro de crear y mantener los ambientes y condiciones de trabajo, que contribuyan a la preservación de la salud de los trabajadores y el mejor desenvolvimiento de ellos en su correspondiente labor, impartido por los técnicos



Capacitación sobre motivación al trabajo.

especialistas en deportes que laboran en nuestra institución.

· CAPACITACIÓN SOBRE MOTIVACIÓN AL TRABAJO

Dirigido al personal de mantenimiento y de servicio en el mes de mayo con el objetivo de aumentar la productividad. Es importante que los puestos de trabajo se perciban como espacios seguros y agradables

que les sirvan no solo como medio de vida, sino también como una forma de cumplir sus metas personales y lograr un desarrollo personal enriquecedor y continuo.

Logros alcanzados:

- Mediante las capacitaciones realizadas se formaron 33 empleados entre personal administrativo y de servicio, otorgándoles su respectivo diploma de participación.
- Contratación de una auxiliar de centro de atención al cliente con el objetivo de atender al personal, al público en general y el manejo de la planta telefónica.



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Misión, Visión y Valores de la SEDP



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.

Visión

Ser 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
- Confidencialidad
- Independencia
- Ética

Con la colaboración de:

Ueditorial
universitaria