



Máster Iris Xiomara Corrales  
Directora de Carrera Docente de la SEDP

## Perfiles Un poco más de nuestro Recurso Humano

Más de 28 años de experiencia docente en la Escuela de Matemática de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), hacen de esta profesional la persona idónea para desempeñar la titularidad de la Dirección de Carrera Docente (DCD), considerando a su nuevo cargo administrativo como una oportunidad para implementar cambios que trasciendan a las unidades académicas.

La máster Iris Xiomara Corrales fue nombrada por la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP) como titular de la Dirección de Carrera Docente en diciembre del 2013, tras la jubilación del anterior director, el licenciado Benjamín Hernández.

Su nombramiento forma parte de la propuesta de la SEDP de avanzar en la gestión estratégica, en especial en el proyecto Personas Administrando la Transformación (PAT), que consiste en la participación de cada empleado en el proceso de Reforma Universitaria.

La directora de Carrera Docente indicó que en este momento se está trabajando en la sistematización de todos los procesos que desarrolla la DCD, en especial la contratación de catedráticos, capacitación a los consejos locales y comisiones de concurso; y a la vez en la estandarización de tablas de calificación para la selección y reclasificación docente. Asimismo se trabaja en la capacitación de los docentes y en un programa de valoración de la actividad docente. También se ha intensificado la digitalización de los documentos que se generan en esa Dirección. En cuanto a los planes a futuro, la funcionaria dijo que la carrera docente debe apuntar a mejorar el desempeño de las funciones fundamentales de la universidad, estimulando la capacitación de los docentes para el ejercicio de la enseñanza, la investigación y la extensión; por lo que la visión de la Dirección de Carrera Docente es posicionarse a nivel nacional, con un alto grado de eficacia y liderazgo en la prestación de servicios al personal docente de la institución.

La carrera docente debe apuntar a mejorar el desempeño de las funciones fundamentales de la universidad, estimulando la capacitación de los docentes para el ejercicio de la enseñanza, la investigación y la extensión.

## 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

# SABER HACE CRECER

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS  
SECRETARÍA EJECUTIVA DE DESARROLLO DE PERSONAL

## EDITORIAL

Ponemos a disposición de nuestros lectores la 6ta edición de la revista "Saber Hace Crecer".

La Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP) avanza en el proceso de consolidación del Proyecto "Personas Administrando la Transformación" (PAT), y nos agrada informar que se ha continuado con la evaluación de desempeño del personal de los diferentes departamentos que conforman

esta Secretaría y se ha estructurado un plan de capacitación para el año 2014.

Las capacitaciones buscan desarrollar competencias en aquellos campos que la evaluación de desempeño identificó que debían profundizarse.

Saludamos con entusiasmo el año académico "Lucila Gamero de Medina".



D.E.L.  
DEPARTAMENTO DE  
ESTRATEGIA LABORAL

Con la colaboración de:

Editorial  
universitaria

## Compromiso por tu bienestar Departamento de Estrategia Laboral

La Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal, preocupada por el bienestar de la comunidad universitaria, a través del Departamento de Estrategia Laboral ha implementado un nuevo proyecto de Salud Ocupacional, donde se espera que a inicios del tercer trimestre cada unidad cuente con botiquines y materiales de primeros auxilios, que serán provisionados trimestralmente; esto, como primer paso para la disminución de factores de riesgos ocupacionales.



Otro proyecto que actualmente se desarrolla dentro del departamento es el "ausentismo laboral y sus posibles causas", donde se registra de manera estricta la frecuencia en que el personal universitario sin causa justificada permanece ausente de sus labores; esto tiene como finalidad, la elaboración de un plan de acción que tienda a la disminución de estos comportamientos, a fin de lograr mayor eficiencia laboral.

*Se han reubicado 10 empleados, como resultado de los estudios de casos de personal con enfermedades permanentes, y atendiendo sugerencias del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).*



## Liderazgo Dirección de Carrera Docente

Entre los logros obtenidos por la Dirección de Carrera Docente (DCD) podemos mencionar:

- 1) Digitalización de los expedientes del personal docente universitario, desarrollando así una base de datos que permita un mayor dominio de la información; acción que favorecerá tanto a esta Dirección como a los solicitantes al momento de realizar cualquier tipo de trámite.
- 2) Jornadas de inducción al personal de reciente ingreso.

- 3) Elaboración del manual de procesos con estudios de tiempo e identificación de indicadores para evaluación docente.
- 4) Dictámenes de reclasificaciones.
- 5) Intercambio de experiencias y documentación de procesos relacionados con la carrera docente a nivel de consejos locales de carrera docente (CLCD), comisiones de concurso y docentes atendidos.



## Generando formación Departamento de Desarrollo Humano

El Departamento de Desarrollo Humano, siempre a la vanguardia en la capacitación y entrenamiento del recurso humano de la UNAH, está impulsando el proyecto "Aseguramiento del buen desempeño, a través del análisis de puesto, detectando requerimiento de aprendizaje" bajo la metodología de entrevista persona-puesto. Con el desarrollo de este proyecto, se busca tener un diagnóstico de necesidades de capacitación de cada empleado en su área de trabajo, con el fin de planificar y desarrollar las capacidades de acuerdo a los requerimientos reales.

Como prueba piloto y apoyados por los practicantes de la carrera de Psicología, se inició este proyecto en octubre 2013 con el personal de la SEDP, y posteriormente se trabajó con el personal del Sistema Bibliotecario.

Se brindó apoyo al Departamento de Servicios Generales, quienes preocupados por la seguridad de sus

empleados, solicitaron capacitaciones sobre "Equipo de Protección Personal", ejecutándose esta actividad en dos jornadas, con la participación de 335 empleados de todas las secciones de dicho departamento.

En este período se llevó a cabo la sesión del Comité de Crédito Educativo para la aprobación de financiamientos para Maestrías y Doctorados tanto a nivel nacional como fuera del país; en dicha sesión, se logró la aprobación de préstamos educativos para estudios de Gestión Informática y Filosofía dentro del país, y se asignaron recursos para becas de profesionalización por un valor de L. 3,642,994.80 (tres millones seiscientos cuarenta y dos mil novecientos noventa y cuatro lempiras con ochenta centavos) que serán desembolsados en el transcurso de 4 y 6 años para dos becarios que realizarán estudios de Farmacología y de Neurología y Neurociencia en Brasil.



## Fomentando valor Departamento de Efectividad y Control de Recurso Humano

Enmarcados en la visión institucional de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal, durante los meses de enero y febrero del presente año, el Departamento de Efectividad y Control del Recurso Humano ha desarrollado nuevas estrategias que han permitido alcanzar una coordinación más estrecha con cada uno de los jefes de departamento, para actualizar el flujo de información; permitiendo

así, reducir los tiempos de resolución y prevención de conflictos laborales por procesamiento de información, relacionados con la asignación académica, contrataciones, promociones y nombramientos.

Se han realizado esfuerzos para socializar a las diferentes unidades académicas las políticas y medidas orientadas a evitar el ausentismo laboral.



## Nuestro potencial Departamento de Gestión del Talento Humano

Uno de los principales valores que promueve el Departamento de Gestión del Talento Humano es la actitud positiva en los empleados de la SEDP en particular y de la UNAH en general, a fin de que la responsabilidad, integridad, profesionalismo y la rectitud, sean los distintivos que contribuyan significativamente al fortalecimiento de la imagen institucional de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

Basados en este principio y cumpliendo con los objetivos estratégicos propuestos en el año

2013, se está desarrollando una base de datos de procesos administrativos; esta importante herramienta permitirá llevar un mejor control estadístico de todos los procesos de gestión del talento humano que se ejecutan, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones.

*Durante los meses de enero y febrero se realizó el nombramiento definitivo de 42 Empleados del Departamento de Servicios Generales, con lo cual se busca estabilidad laboral al personal que se encontraba laborando por contrato.*

## Remuneración Departamento de Administración de Salarios y Gestión de Pagos



La Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal a través del Departamento de Administración de Salarios y Gestión de Pagos, contribuyó en las gestiones necesarias para la ejecución de los pagos al personal que labora en la UNAH, por ajuste de costo de vida correspondiente al año 2013 equivalente al 5.4%, el cual fue incorporado en el salario del mes de enero del año en curso. Así mismo se realizó el pago del 1% por años de servicios solamente al personal docente, conforme lo estipula el Estatuto del Docente Universitario. Se aplicó el ajuste del salario mínimo al personal administrativo y de servicio conforme a lo establecido en el ACUERDO N° STSS-001-2012 contenido en el diario oficial La Gaceta # 32,723 y el Acuerdo RU-027-2014. Con este ajuste el salario mínimo vigente en la UNAH es de L. 7,860.44 (Siete mil ochocientos sesenta lempiras con cuarenta y cuatro centavos).

A través de las circulares 003-2014 y 007-2014 y atenciones personalizadas en el área de trabajo se

realizaron las acciones pertinentes para que el personal obligado a realizar la declaración jurada acudiera al Tribunal Superior de Cuentas a presentar su respectiva declaración y evitar multas por incumplimiento, ya que la misma asciende a un valor de L. 5,000.00 (Cinco mil lempiras exactos).

En el mes de enero se realizó la retención por impuesto personal a los empleados administrativos y de servicio que labora en la UNAH obteniendo un descuento del 10% por pago anticipado ante las alcaldías municipales donde se encuentra ubicada la Universidad Nacional Autónoma de Honduras y los ocho centros universitarios regionales.

*Se hace del conocimiento de todo el personal laborante con la UNAH, que mediante MEMORANDO N° 1534-DEI-CI-IHSS emitida por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) la hoja patronal cuya fecha de vencimiento era hasta el 31 de octubre del 2013 continúa en vigencia hasta el 31 de marzo del 2014.*