

SABER HACE CRECER

>> 12VA. EDICIÓN
JULIO - DICIEMBRE, 2016

“El éxito no se logra solo con cualidades especiales. Es sobre todo un trabajo de constancia, de método y de organización”.

Víctor Hugo

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS
SECRETARÍA EJECUTIVA DE DESARROLLO DE PERSONAL

EDITORIAL

En aras de mejora institucional, la valoración de desempeño tanto del personal docente como del personal administrativo y de servicio es un proyecto que tiene como finalidad ayudar en el cumplimiento de uno de los objetivos institucionales, que es *“promover de manera planificada el permanente desarrollo del talento humano, docente y administrativo de la UNAH en todo el ciclo vital, productivo y laboral: captación, selección, inducción, desempeño, despliegue de capacidades y potencialidades, capacitación, formación, distribución, egreso y*

vínculo social e institucional; asegurando el relevo en nuevos campos del conocimiento científico, técnico y humanístico”. Es por ello que invitamos a todos los colaboradores a participar y apoyar continuamente los proyectos de desarrollo institucional, de manera que permitan a la UNAH ser un referente idóneo a nivel nacional e internacional.

VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO

Departamento de Desarrollo Humano

VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Dirección de Carrera Docente

¡ PARTICIPA EN EL PROCESO DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO!



UNAH

SECRETARÍA EJECUTIVA
DE DESARROLLO DE PERSONAL



Compromiso por tu bienestar

Departamento de Estrategia Laboral

En el año 2016, el Departamento de Estrategia Laboral como ente estratégico para el crecimiento laboral, a través del desarrollo continuo de actividades y proyectos prolijamente organizados, se alza frente a importantes propuestas para beneficio de toda la comunidad universitaria, cumpliendo con el objetivo institucional que recalca sobre convertir la Universidad en una institución respetuosa del medio ambiente, saludable y segura para todos que cree conciencia y promueva estilos de vida saludables dentro de la sociedad, con el propósito de fortalecer la participación ciudadana, la crítica constructiva y la creatividad. Por ello y para ello hemos llevado a cabo las siguientes actividades y proyectos:

- Atención de 31 accidentes laborales en ciudad universitaria; socialización de pasos a seguir ante el surgimiento de estas situaciones.
- Creación de los Comités de Higiene y Seguridad por facultad en Ciudad Universitaria y Centros Regionales. Referente a ello se ha brindado colaboración a la Facultad de Odontología y a los diferentes Comités de Higiene y Seguridad, dando capacitaciones bajo el mismo tema, de manera que el personal pueda fortalecer sus conocimientos y ponerlos en práctica.
- Se han realizados reuniones con Ihadfa y el Área de Salud para generar promoción a fin de evitar el tabaquismo y los efectos nocivos que produce su consumo.
- Se gestionó, en conjunto con el Programa de Salud, la aplicación de la vacuna Toxoide a 300 empleados de la Dirección de Servicios Generales.
- Se han abastecido los botiquines de unidades solicitantes, utilizando los insumos que se encontraban en inventario para este año 2016.
- Se brindó capacitación a 300 empleados de la Dirección de Servicios Generales sobre el tema de Escuela de Espalda, para la buena postura en el desarrollo de actividades de manera que no afecte la misma.
- Con el apoyo del Departamento de Desarrollo Humano se capacitó a 150 colaboradores encargados del manejo de los botiquines de diferentes unidades universitarias como proyectos a gran escala desarrollados por esta unidad se encuentran:
- Proyecto de “Suministro de uniformes, calzado e implementos para uso del personal administrativo y de Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras”. Para llevar a cabo este proyecto se ha realizado una licitación pública, luego de la adjudicación del postulante ganador se ha realizado la toma de tallas y medidas de uniformes para todo el personal que es beneficiado con el mismo.
- El proyecto Suministros e instalación de cinta antideslizante en las gradas de los edificios de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Se ha llevado a cabo la licitación pública y la adjudicación del mejor postulante. Actualmente, con apoyo del personal de Servicios Generales se están instalando los insumos de acuerdo a lo establecido en la propuesta inicial de proyecto, ubicándolos en las gradas de los 19 edificios de ciudad universitaria.
- En cuanto al proyecto “Insumos y medicamentos para botiquines”, se encuentra en procedimiento la adquisición de dichos insumos para suministrar a toda la institución.
- Se están realizando reuniones con el cuerpo de Bomberos para llevar a cabo el Proyecto Universidad Segura, para ello ha sido necesario un estudio cada edificio de Ciudad Universitaria para conocer si existe instalación de extintores, y en caso de no contar con ellos, se hace un sondeo de dónde deberán ser instalados.

Integrantes de los Comités de Higiene y Seguridad de Ciudad Universitaria		
Facultad de Ciencias Jurídicas	Facultad de Ciencias	Facultad de Ingeniería
Jorge Alberto Matute	Marcela Isabel Matamoros	María Guadalupe Núñez
Carlos Luis Burgos	Antonio Efraín Lemus	Jefrey Alexander Alvarado
Karla Patricia Maradiaga	Carlos Renieri Romero	José Manuel Martínez
Francis Elizabeth Tercero	Nidia Saraí Flores	María Lourdes Rodríguez
Ana Lourdes Moncada	Carol Anahelka Rodríguez	Darío Roberto Cáliz
Facultad de Ciencias Sociales	Facultad de Humanidades y Artes	Facultad de Ciencias Médicas
Samuel Edgardo Flores	María Reina Ochoa	Ana Lourdes Cardona
Ninoska Leticia Aceituno	Jesica Yadira Galindo	Karen Mahelina Contreras
Maura Arely Borjas	Digna Gloria Bueso	Lino Carmenate Milias
Fredy Oswaldo Flores	Jenny Melissa Lara	Keren Yemina Salavarría
Helen Alexandra Ventura	María del Carmen Alvarado	
Facultad de Ciencias, Química y Farmacia	Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables	Facultad de Odontología
Jessica Saina Díaz	Fabiola Virginia Banegas	Nelly Carina Jerez
Wendy Lizeth Cruz	Rodolfo Geovanny Vásquez	Jenny Marcela Ramos
Heydy Yadira Rodríguez	Karla Sofía Castillo	Consuelo Lizardo Castro
Francisco Marcelino Borjas	Lerene Yamileth Raudales	
Johny Alexander Ramírez		
Gisela Ivett Castellón		
Clara Celenia Núñez		

Generando formación Departamento de Desarrollo Humano

Fomentando la cultura de la valoración de desempeño institucional, este departamento impulsa el proceso de valoración del desempeño del personal administrativo y de servicio, el cual se llevó a cabo del 5 de septiembre al 30 de noviembre de 2016; y en aras de la mejora continua se realiza actualmente vía online. El acceso al mismo es posible desde cualquier punto del país, permitiendo que cada empleado ingrese colocando su correo institucional y clave privada, de esta manera se garantiza mayor confidencialidad en el proceso. Es importante destacar que se han realizado valoraciones de desempeño de manera presencial, teniendo un alcance hasta la fecha de 527 colaboradores pertenecientes a Servicios Generales tanto de la Facultad de Ciencias Médicas y Ciudad Universitaria.

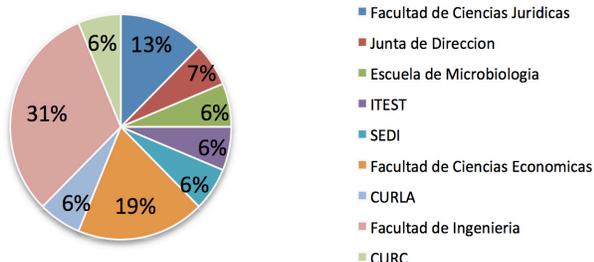
En la ejecución del plan de capacitación, en el transcurso del presente año se ha logrado desarrollar 54 eventos de capacitación, alcanzando una cobertura de 1,224 colaboradores formados en diversos temas de interés institucional como ser: desarrollo y crecimiento personal en el ámbito laboral, ortografía y redacción de informes técnicos, liderando para el éxito laboral, motivación laboral, taller de inteligencia emocional, calidad y atención al cliente, calidad total, proceso, salud mental, normas de higiene y seguridad, derecho procesal civil, entre otros.

En el área de formación, especialización y actualización, hemos realizado la gestión para la aprobación de 11 financiamientos educativos, como un beneficio que brinda la institución hacia sus empleados docentes y administrativos que desean realizar estudios a nivel de maestría, doctorados, especialidades y actualización, bajo las modalidades de Beca profesionalizante, Préstamos educativos y Beca de actualización, enfocadas siempre en las áreas académicas no existentes en la UNAH.

En la actualidad el Comité de Crédito Educativo, órgano institucional representante para la aprobación de estos beneficios, aprobó becas y préstamos en áreas como: Derecho Constitucional, Fisiopatología Médica con orientación en Neurociencias con énfasis en Resonancia Magnética Cerebral, Epidemiología, Gestión Informática, Comunicación y Educación, Doctorado en Fisiopatología Experimental, Máster Universitario en Cooperación Internacional para el Desarrollo, Maestría Internacional en Administración y Dirección de Empresas, Posgrado Teórico Práctico Fitoplancton, Algas y Ficotoxinas, Diplomado en Marketing y Comunicación Digital, cursados en Honduras, Brasil, México y otros países, aprovechando al máximo las diversas modalidades de formación, incluyendo la virtual y semipresencial, así como los convenios suscritos que proporcionan algún tipo de financiamiento a los empleados universitarios.

También es loable la labor que se ha desarrollado en apoyo al Programa de Relevó Docente y Administrativo que desde su implementación en octubre del año 2015 hasta la fecha, con el Comité de Crédito Ampliado y otras unidades involucradas se trabajó desde la selección de cinco personas que reunían los requisitos para realizar estudios de diferentes maestrías como: Química Médica, Automática y Robótica, Ingeniería de caminos, canales y puertos, Ingeniería de los materiales Agua y Terreno en Alicante, España. Esta misma gestión se ha venido realizando con la Vicerrectoría de Relaciones Internacionales, mediante las convocatorias y la selección de 21 candidatos a diferentes lugares en el extranjero, afectando el presupuesto asignado para este programa.

UNIDADES BENEFICIADAS



Fomentando valor Departamento de Efectividad y Control de Recurso Humano

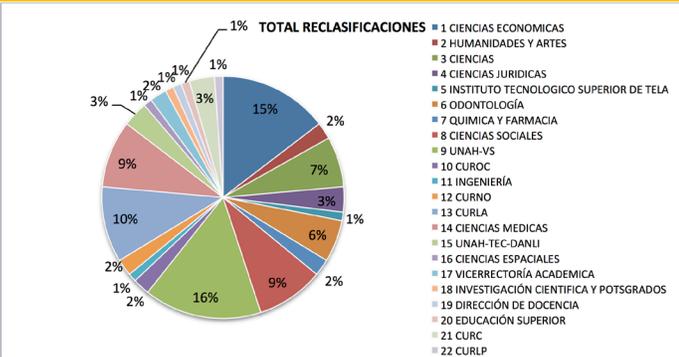
Enmarcados en la Visión y Misión institucional, la cual nos delega la gestión del personal docente, administrativo y de servicio en relación al cumplimiento y seguimiento a la asistencia diaria, como representantes de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal, el departamento de Efectividad del Recurso Humano durante este último período de 2016 ha logrado significativos logros, entre ellos podemos resaltar:

- La integración del personal docente en las áreas de investigación y vinculación UNAH-sociedad.
- Cobertura del 100% de los empleados a nivel nacional en el sistema de asistencia mediante reloj dactilar, alcanzando un ahorro para la UNAH de L 2,523,066.24 (dos millones quinientos veintitrés mil sesenta y seis limpias con veinticuatro centavos) por concepto de tiempo no laborado (código # 58).
- De igual manera hemos mantenido una presencia incidente en todas las facultades de Ciudad Universitaria, mediante reuniones de trabajo periódicas que han generado un mejor desarrollo y aplicación de las políticas institucionales.
- La optimización del aprovechamiento del personal docente en relación a la asignación de carga académica.
- Presencia permanente en el monitoreo de las actividades docentes y administrativas, alcanzando un 95% de cumplimiento en aulas y puestos de trabajo.



Nuestro potencial Departamento de Gestión del Talento Humano

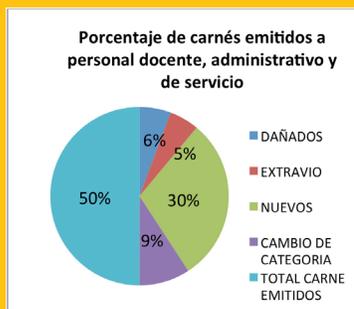
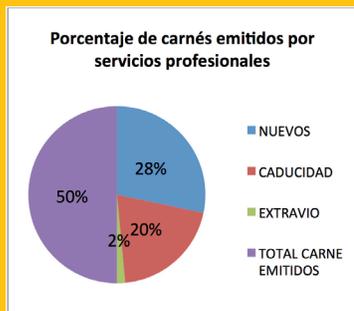
Dentro de las principales actividades realizadas por el Departamento de Gestión del Talento Humano, se resalta la aplicación de un total 89 reclasificaciones docentes, distribuidas de la siguiente manera:



En cuanto al Proceso de identificación, la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal, a través del Departamento de Gestión de Talento Humano, dentro de sus políticas de identificación del talento humano que labora en la UNAH, ha hecho hincapié en conjunto con los Departamentos de Estrategia Laboral y Efectividad del Recurso Humano a las diferentes autoridades universitarias la necesidad imperiosa de hacer conciencia a sus subordinados de portar su respectivo carné de identifica-

ción; esto, con el fin de crear sentido de pertenencia hacia la institución y brindar colaboración a los usuarios que visitan las instalaciones de los diferentes campus universitarios a nivel nacional. Hasta el mes de noviembre se ha emitido un total de 1,207 carnés, de los cuales 1,108 han sido para el personal docente, administrativo y de servicio, y 99 para el personal de servicios profesionales. A continuación se describe el reporte de entrega del carné de identificación:

Personal docente, administrativo y de servicio		Servicios profesionales	
Dañados	126	Caducidad	40
Extravío	119	Extravío	3
Nuevos	659	Nuevos	56
Cambio de categoría	204		
TOTAL	1108	TOTAL	99



Remuneración Departamento de Administración de Salarios y Gestión de Pagos

Entre las principales actividades realizadas por esta unidad durante el segundo y tercer trimestre 2016 se destacan:

revisión, de los cuales 706 han sido en apoyo al proceso de autoevaluación en que actualmente se encuentra la UNAH.

- La institución hizo efectivo, en el mes de septiembre del presente año, el pago al personal que labora en la UNAH, por ajuste del índice de precios al consumidor (IPC) decretado por el
- Con el fin de generar el sentido de responsabilidad de los funcionarios públicos, se les comunicó a través de la circular #033-2016 a todos los empleados docentes, administrativos

Categoría	Impacto anual costo de vida	Impacto anual años de servicio	Total años de servicio y costo de vida pagado
Personal docente	L 66,951,859.78	L -	L 66,951,859.78
Personal administrativo	L 23,888,368.49	L 12,474,431.23	L 36,362,799.72
Personal de servicio	L 9,958,645.56	L 9,300,587.50	L 19,259,233.06
Personal de renuncia y cancelado			L 4,793,293.75
Total	L 100,798,873.83	L 21,775,018.73	L 127,367,186.31

Banco Central de Honduras correspondiente al año 2015, equivalente al 5.82%, siendo un monto total de L 127,367,186.31 (ciento veintisiete millones trescientos sesenta y siete mil ciento ochenta y seis lempiras con treinta y un centavos), incluyendo el ajuste por años de servicio para el personal administrativo y de servicio según se detalla a continuación:

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 ante el Tribunal Superior de Cuentas por actualización o modificación de salarios 2016.

- Se ha realizado el pago de prestaciones laborales a 229 empleados que han laborado en la UNAH por un valor de L 192,452,015.85 (ciento noventa y dos millones cuatrocientos cincuenta y dos mil quince lempiras con ochenta y cinco centavos).
- La UNAH, a través del Departamento de Administración de Salarios y Gestión de Pagos, ha ejecutado el pago por contribuciones patronales al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) de forma oportuna, a fin de gozar de los beneficios que otorga el IHSS conforme a la nueva Ley Marco de Protección Social.
- Se cumplió con el pago de I y II Período Académico de año 2016, para el personal de contrataciones temporales por Período Académico (profesores por hora, instructores y tutores) por un valor total de L 132,577,635.32 (ciento treinta y dos millones quinientos setenta y siete mil seiscientos treinta y cinco centavos).
- Adicionalmente se han desarrollado otras funciones internas en las cuales se han 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.
- La UNAH ha realizado la aplicación del Manual de Puestos y Salarios conforme a la valoración del desempeño, previo a las solicitudes emitidas por las diferentes dependencias y la revisión de los requisitos exigidos para cada perfil de puesto.
- A través del Centro de Información (conocido anteriormente como Sección de Expedientes) se ha digitalizado un total de 2,286 expedientes del personal activo que labora en la UNAH, y actualmente se pueden visualizar a través del Sistema de Gestión Documental "Docuwaew"; asimismo se ha digitalizado hasta la fecha un total de 5020 imágenes que se adjuntarán a los expedientes ya digitalizados. Se han facilitado 1,206 expedientes para

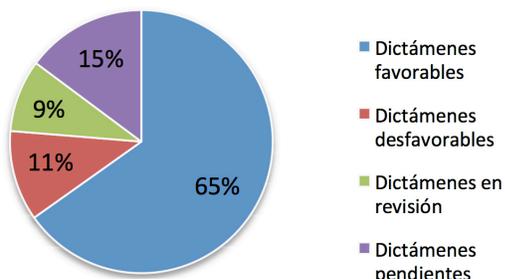
Liderazgo Dirección de Carrera Docente

La Dirección de Carrera Docente está enfocando su labor hacia actividades de impacto en materia de carrera docente, tales como:

- Fortalecimiento del proceso de selección y contratación de personal; durante este año se han sometido a concurso 127 plazas vacantes, 89 para personal docente y 38 plazas

así como a las acciones de mejora correspondiente, con la finalidad de elevar la calidad de la práctica docente, para ello se llevaron a cabo diez jornadas de capacitación para docentes y jefes de departamento en Ciudad Universitaria y UNAH-VS; también se llevó a cabo una campaña de sensibilización con visitas áulicas para promover la cultura de

SOLICITUDES DE RECLASIFICACIÓN DE CATEGORÍA DOCENTE, AÑO 2016



vacantes para personal administrativo. Se practicó evaluación psicométrica a 198 candidatos a las diferentes plazas docentes sometidas a concurso.

- Se realizaron dos jornadas de inducción organizacional con la finalidad de fortalecer el conocimiento e identidad institucional en los nuevos docentes. En estos eventos se contó con la participación de 154 empleados de reciente contratación, los que posteriormente acceden a un módulo de inducción en línea para completar este proceso.
- En lo que va del año 2016 se han recibido 135 solicitudes de reclasificación de categoría docente, las cuales se han atendido y dictaminado.
- Esta Dirección es responsable del seguimiento a los resultados de la valoración del desempeño docente,

Estado de la solicitud	Cantidad
Dictámenes favorables	88
Dictámenes desfavorables	15
Dictámenes en revisión	12
Dictámenes pendientes	20
Total solicitudes recibidas	135

evaluación en el estudiantado universitario.

- Por otra parte, la Dirección de Carrera Docente se ha integrado a los equipos de las diferentes direcciones académicas para realizar trabajo conjunto en materia de: capacitación docente, programa piloto de monitoría o acompañamiento docente y asesoría académica; todas estas con un enfoque de mejora de la calidad.
- Se ha iniciado un proceso de acompañamiento a los profesores jubilados, en coordinación con el área de Gerontología del INPREUNAH, participando en las siguientes actividades: censo anual de sobrevivencia, celebración del Día de la Madre y del Padre de los jubilados de la UNAH, día recreativo con jubilados, en el Club del Banco Centroamericano (BCIE), asimismo se llevó a cabo un foro acerca de los riesgos de la seguridad y previsión social en Honduras, y el VII Festival artístico del adulto mayor.



Innovación Administración de Talento Humano en Centros Regionales

Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico (CURLA)

Se realizó el proceso de valoración del desempeño del 20 de septiembre al 15 de noviembre al personal administrativo y de servicio logrando evaluar en un 98% del personal. Asimismo, los jefes de departamento lograron evaluar al personal bajo su cargo, cerrando de esta manera el proceso con éxito.

Se realizó la apertura de correos institucionales al personal de servicio gracias a la colaboración del personal técnico de la UNAH.

Con el fin de reclutar a nuevo talento humano que llene los requisitos de las plazas de concurso publicadas, esta unidad hizo acompañamiento en la aplicación de pruebas psicométricas del

personal que aspiraba a plazas docentes y administrativas.

El 4 de noviembre se hizo acompañamiento al personal Tribunal Superior de Cuentas en la charla impartida acerca de la ética laboral, de esta manera se logra un fortalecimiento de conocimientos del personal docente, administrativo y de servicio.

El 11 de agosto se llevó a cabo el proceso de inducción al personal docente posterior al reclutamiento y selección del personal, en esta actividad se contó con la participación de 20 docentes.

Durante el año 2016, el proceso de reclutamiento y selección de talento humano en este Centro Regional ha dado como resultado nuevas contrataciones, contando en la actualidad con 443 colaboradores, logrando de esta manera el fortalecimiento institucional a fin de cumplir los objetivos propuestos por la misma.



Universidad Tecnológica de Danlí

En lo que va del año 2016 seguimos desarrollando diferentes actividades como ser:

- Reuniones periódicas con los jefes de departamento para tratar asuntos relacionados con el manejo de permisos y recopilación de información, manteniendo una comunicación más fluida por medios informáticos.
- Se realizaron movimientos internos del puesto de vigilante a encargado de inventarios en apoyo a la administración del centro; asimismo, a partir del mes de noviembre contamos con personal en el puesto de asistente técnico estratégico para la gestión superior.

Recibimos visita de la Comisión de Auditoría interna de UNAH, donde constataron los controles internos de entradas y salidas del personal; a la vez que solicitaron y revisaron la información que contiene cada expediente del personal.

- Se realiza un control del personal que labora en las diferentes áreas de trabajo en el centro regional.
- Se brindó apoyo en la realización de la valoración del desempeño del personal administrativo y de servicio.



Centro Universitario Regional del Litoral Pacífico (CURLP)

La gestión de talento humano avanza con paso firme en el CURLP. La Unidad Regional de Recursos Humanos presenta resultados consolidados de actividades ejecutadas durante el segundo y tercer trimestre de 2016, cumpliendo así con los objetivos de ser un referente en la gestión de talento humano, posicionándose con estrategias coherentes y herramientas técnicas para avanzar en el logro de los objetivos.

A continuación presentamos algunos logros alcanzados durante el segundo y tercer trimestre 2016:

Desde el enfoque de la mejora continua se impulsó el plan de formación dirigido al personal administrativo y de servicios, con el objetivo de fortalecer el conocimiento, habilidades y actitudes del personal en su puesto de trabajo.

El día lunes 14 de noviembre 2016 se clausuró con éxito el programa de formación dirigido al personal administrativo y de servicio; con este proceso de formación se busca generar habilidades y potenciar los diferentes equipos de las unidades para lograr un trabajo efectivo.

Dentro de la temática abordada en el proceso de formación se desarrollan las siguientes:

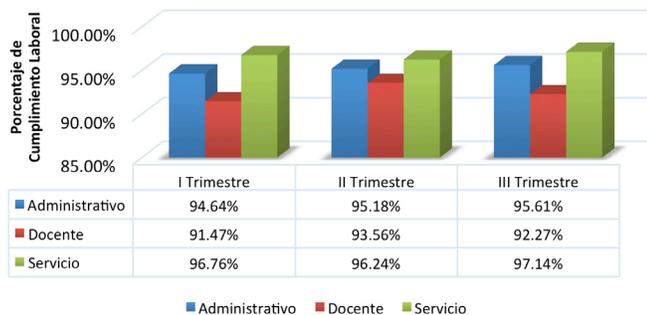
- Calidad de atención al cliente
- Relaciones interpersonales.
- Administración del tiempo.
- Trabajo en equipo.
- Soldadura eléctrica.

Con el propósito de concientizar a los jefes (as) y coordinadores (as) académicos (as) sobre la importancia de implementar la normativa y directrices relacionadas al puesto que desempeñan, se realizó una capacitación con la finalidad de contribuir en la mejora continua de los procesos académicos y administrativos que impulsa el Centro Regional.

A través del desarrollo de indicadores de cumplimiento laboral, la Unidad de Recursos Humanos cuenta con una herramienta que permite llevar un control efectivo de los colaboradores del CURLP, se presenta el último análisis de los tres trimestres de 2016 y se obtuvieron los siguientes resultados (ver gráfico).

El primer trimestre registra 94.29% de cumplimiento laboral entre el personal docente, administrativo y de servicio, solo un pequeño porcentaje de inasistencia del 5.71%, un buen rango para todo el Centro. El segundo trimestre registró un 94.99% de cumplimiento laboral, se mantiene la tendencia por el trabajo de seguimiento y control que realiza la Unidad de Gestión del Talento Humano, permitiendo disminuir las inasistencias a solo un 5.01%. El tercer trimestre el porcentaje se mantiene de 94.03%, con una leve disminución debido a que 4 docentes y 2 colaboradores administrativos presentaron incapacidad por problemas de salud, constituyendo en su mayoría el 5.97% del incumplimiento laboral.

Índice de cumplimiento laboral de los empleados del CURLP



Centro Universitario Regional del Centro (CURC)

Durante el año 2016 se han logrado desarrollar diferentes actividades, como ser, revisión de carga académica I-PAC-2016, monitoreo continuo al personal docente del Centro Regional, informes de asistencia diaria, gestión de contratación y pago a personal docente y administrativo durante el I-PAC-2016, extensión de constancias de trabajo al personal docente, administrativo y de servicio y a la vez se han realizado gestiones de reclasificación de personal docente y administrativo.

Cabe resaltar que se ha participado en diferentes capacitaciones realizadas dentro

de este Centro Regional, a la vez se han desarrollado diversas reuniones con jefes de departamento con el objetivo de concientizar sobre la importancia de la participación en la capacitación académica de sus docentes; así mismo, se ha notificado a los jefes de departamento sobre el proceso a seguir al momento de solicitar permisos y ser autorizados.

Con el fin de generar un sentido de pertenencia y fomentar el conocimiento institucional se ha invitado a todo el personal docente y administrativo de este Centro Regional a visitar las páginas de UNAH, como ser www.unah.edu.hn, www.sirh.unah.edu.hn y se ha invitado al personal administrativo y de servicio a participar en la valoración del desempeño a través de la página: www.vda.unah.edu.hn.



Centro Universitario Regional Nor-Oriental (CURNO)

Cumpliendo los objetivos institucionales, la Sección de Recursos Humanos avanza día a día en fortalecer las áreas de docencia, administrativas y de servicio, actualmente el Centro cuenta con 135 empleados, de los cuales se han reclasificado 15 profesores a tiempo completo, y se han promovido a siete empleados del área administrativa.

En coordinación con la Vicerrectoría de Orientación y Asuntos Estudiantiles (VOAE), se realizó la clausura de alfabetización del personal de higiene y seguridad, en el que se les otorgó el certificado final de estudio y promoción al siguiente año, de segundo y sexto grado.

En el mes de agosto se capacitó al personal administrativo y de servicio en las áreas de relaciones interpersonales y motivación

laboral, logrando con ello un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

El 31 de marzo del presente año, en cumplimiento al compromiso adquirido en el convenio entre las autoridades del Centro Universitario Regional Nor-Oriental (CURNO) y la Federación Olanchana de Mujeres Urbanas y Rurales (FOMUR), se inauguró el taller de formación de facilitadores en educación sexual y reproductiva para adolescentes; esto en coordinación con la VOAE, sección de Recursos Humanos, Departamento de Ciencias Sociales, Humanidades y área de Salud. Dicho taller consta de siete módulos y una duración de dos años, proyecto debidamente aprobado por la Vinculación Universidad-Sociedad de este centro universitario.

Asimismo, en el mes de octubre se logró satisfactoriamente el proceso de valoración del desempeño del personal administrativo y de servicio en coordinación con el Departamento de Desarrollo Humano de Ciudad Universitaria.

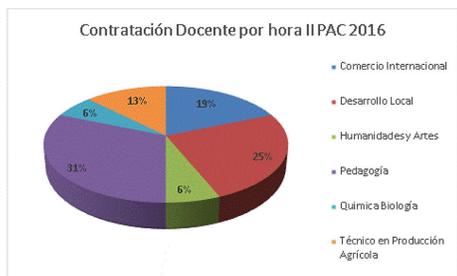
Centro Universitario Regional de Occidente (CUROC)

Como seguimiento al Comité de Higiene y Seguridad, en este Centro Regional se han desarrollado las siguientes actividades:

- Después de la conformación del Comité de Higiene y Seguridad en el II período 2016, se procedió a trabajar en un calendario de fumigaciones, programando uno en cada período.
- Se recibieron dos bombas de fumigación por parte de CU para sanear nuestro centro regional, y aprovechando la entrega, se programó una capacitación para su uso, involucrando a todo el personal masculino de servicios generales y dos empleados de seguridad interna, finalizando la misma con la fumigación general a las instalaciones del centro.



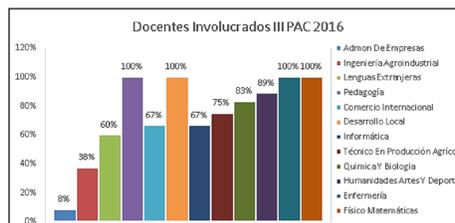
- Referente a las cargas académicas y el quehacer docente, una vez terminada la revisión de las cargas académicas del II y III período se procedió hacer el análisis respectivo, encontrando que en lo que va del año se contrató a 9 docentes por hora nuevos para impartir 16 clases en el II período académico 2016.



- Producto de la supervisión que se realiza a diario por parte de los oficiales de monitoreo durante el II período, y después de enviar informes semanales de cumplimiento a los coordinadores y jefes de áreas académicas, se obtuvo el siguiente resultado.

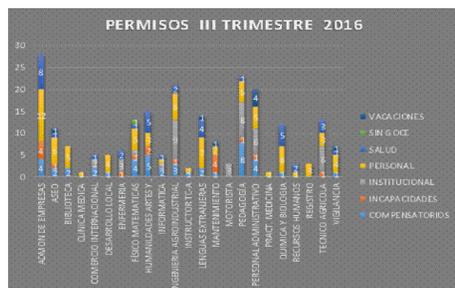


- De acuerdo a la revisión realizada a las hojas de actividades presentadas con las cargas académicas, se procedió a determinar el grado de involucramiento que tienen los docentes por áreas, las cuales se detallan a continuación.



Carrera / Área	Docentes	
	Total	Involucrados
Admon De Empresas	12	1
Ingeniería Agroindustrial	8	3
Lenguas Extranjeras	5	3
Pedagogía	5	5
Comercio Internacional	6	4
Desarrollo Local	3	3
Informática	3	2
Técnico En Producción Agrícola	4	3
Química Y Biología	6	5
Humanidades Artes Y Deportes	9	8
Enfermería	3	3
Físico Matemáticas	7	7
Total general	71	47

- En los meses de julio a septiembre se otorgaron 222 permisos a personal docente, administrativo, de servicio y vigilancia, ya sea por motivos de vacaciones, salud, permisos sin goce de sueldo, permisos institucionales, personales, por incapacidad y compensatorios. De manera gráfica se muestra el registro detallado a continuación:



- Durante el mes de octubre se llevó a cabo la valoración del desempeño aplicada al personal administrativo, de servicio y vigilancia, el cual se desarrolló gracias al apoyo de las licenciadas Lidia Orellana y Delmy López, así como del departamento de Desarrollo Humano y de la DEGT de Ciudad Universitaria, de esta manera logramos la valoración de dicho personal en un 100%.

- Para el mes de noviembre se espera hacer la evaluación del proceso y sostener reuniones con los jefes de las áreas para poder hacer las propuestas de capacitación a la SEDP, así como solicitar acompañamiento en el mismo, de acuerdo a los resultados obtenidos.

- Se recibió la circular 01-2016, relacionada al beneficio del otorgamiento de becas para trabajadores e hijos de empleados que realizan estudios de educación secundaria, para lo cual se procedió a la socialización de la circular con los jefes de áreas académicas, administrativas y de servicio, logrando que hijos de cuatro empleados (uno del área administrativa, uno de servicio y dos de vigilancia) resultaran beneficiados con beca.



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