

SABER HACE CRECER

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS
SECRETARÍA EJECUTIVA DE DESARROLLO DE PERSONAL

>> 10MA. EDICIÓN
JULIO - DICIEMBRE, 2015

El éxito de un líder no solo consiste en que el líder alcance el éxito, si no que encuentre su felicidad "haciendo líderes".
Arturo Reyes

EDITORIAL

Con la implementación de nuevas políticas y con la introducción de diferentes estrategias que contribuyan a mejorar el servicio brindado al empleado universitario, la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal, presenta en esta décima edición de la revista Saber Hacer Crecer, con el objetivo que nuestros lectores se formen un concepto del entretrejo social que hace posible avanzar y consolidar la reforma universitaria.

Este año celebramos grandes éxitos:

- Premio por instalaciones deportivas con accesibilidad.
- Escalamos 54 puestos en el ranking de universidades latinoamericanas estando entre las 300 mejores universidades.
- Encuentro de artistas y deportistas de centroamérica de alto nivel.
- Se realizaron ajustes salariales y pagos de forma puntual.

Cerramos celebrando el cumpleaños de la Señora Rectora Dra. Julieta Castellanos

Deseándole:

Mucha felicidad, salud y bendición en su vida.



Con la colaboración de:

Ueditorial
universitaria



Compromiso por tu bienestar Departamento de Estrategia Laboral

Implementación de botiquines para primeros auxilios: Durante varios años se ha definido este proyecto como una prioridad, en virtud del desabastecimiento de medicinas que existe en todos los centros universitarios, el proyecto en un inicio fue planificado con L. 1,887,055.00 (un millón ochocientos ochenta y siete mil cincuenta y cinco lempiras exactos) y de acuerdo a la licitación realizada, la comisión de evaluación seleccionó a la empresa con los medicamentos de casas farmacéuticas seguras, y que cumplía con todas las características solicitadas en el pliego de condiciones. Este proyecto se ejecutó en un 100%, con una inversión total de L. 644,519.57 (seiscientos cuarenta y cuatro mil quinientos diecinueve lempiras con cincuenta y siete centavos).

Respuesta a quejas, solicitudes y comentarios que se reciben por la vía del buzón de sugerencia y por el correo electrónico que se ha puesto a disposición de empleados y público en general. Todas las consultas recibidas son evacuadas oportunamente.

- En lo que va del 2015, se han recibido 100 solicitudes, 2 de las cuales están relacionadas con el Departamento de Efectividad del Recurso Humano, 8 para el Departamento de Administración de Salarios y Gestión de Pagos, 4 para el Departamento de Desarrollo Humano, 4 para el Departamento de Estrategia Laboral, 2 para el Departamento de Gestión del Talento Humano, 1 para información que maneja la Dirección de Carrera Administrativa, y 79 solicitudes para aplicar a plazas dentro

de la UNAH. Se han dado respuesta al 100% de las mismas.

- En cuanto a quejas, se han recibido 12 en formato físico, depositado en el buzón de sugerencias en la entrada de la SEDP; de estas, 6 se relacionan con el Departamento de Administración de Salarios y Gestión de Pagos, 5 con el Departamento de Efectividad del Recurso Humano y 2 en general para la SEDP. Cada queja o solicitud recibida es remitida al Departamento correspondiente para que tome las medidas adecuadas.
- Así mismo se recibieron 3 comentarios donde se felicita a la SEDP por su buena atención.

Sistema de Vacaciones: En aras de mejorar el tiempo de respuesta a las solicitudes de vacaciones y con el fin de implementar un nuevo recurso que permita a los empleados explorar sus días pendientes de vacaciones a través de una proyección en línea, se ha dado inicio a la construcción de un proyecto el cual una vez finalizado será presentado ante las autoridades competentes para su implementación con el apoyo de la Dirección Ejecutiva de Gestión de Tecnología (DEGT).

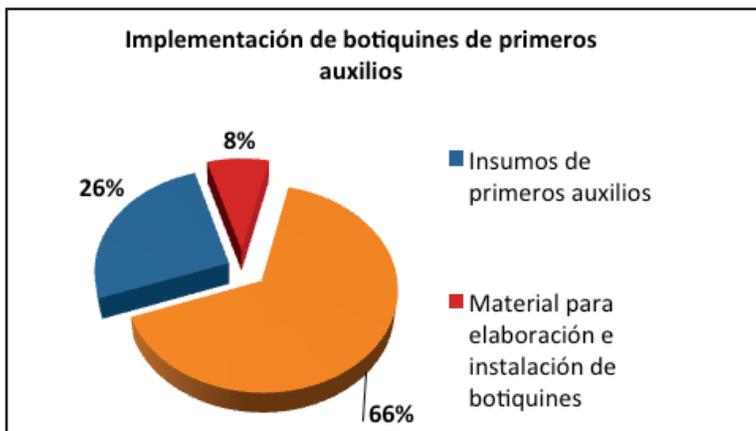
Valoración del estado de aptitud física del personal administrativo y de servicio a través del IMC

En conjunto con el Licenciado Edwin Javier Silva, docente la Escuela Ciencias de la



Cultura Física y Deportes, se hizo la valoración el estado físico de los empleados administrativos y de servicio, y de esta manera elaborar un plan de acción que permita mejorar el estado de salud de los mismos. La actividad de llevó a cabo con 281 participantes, de los cuales se encontró que el 25% se encuentra en estado saludable, el 2% se encuentra en bajo peso, el 48% se encuentran con sobrepeso, el 24% con obesidad y el 1% en obesidad mórbida.

Con estos resultados se ha dado inicio a la elaboración de un plan de salud en el cual se espera que todo el personal administrativo y de servicio, en especial el que se encuentra fuera del rango saludable, se involucren en el cuidado de su salud, para ello se necesitará el apoyo de la autoridad que administra el Palacio de los Deportes.



Liderazgo Dirección de Carrera Docente

La Dirección de Carrera Docente ejecuta la valoración del desempeño docente, que es la calificación que se otorga a cada docente a través de un sistema automatizado que permite valorar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, con el propósito de implementar planes y programas de mejora.

En la valoración de desempeño participan tres actores:

1. Los estudiantes evalúan a los docentes que les imparten clases, tres veces al año aplicándose la encuesta al final de cada período académico, previa a cerrar sus calificaciones.

2. Los jefes de departamento evalúan a cada docente de su unidad académica una vez al año, (segundo período académico).
3. Cada docente se autoevalúa una vez al año, (segundo período académico).

La dirección de carrera docente ha realizado actividades en el marco de sus responsabilidades con los resultados siguientes:

1. 45 reclasificaciones docentes.
2. Inducción organizacional contando con la participación de 446 empleados de la institución.
3. 303 evaluaciones psicométricas para el año 2015.



Generando formación Departamento de Desarrollo Humano

Cumpliendo con los objetivos del Plan Estratégico institucional 2014-2019 “un camino a seguir y una reforma por consolidar”, se está promoviendo el desarrollo del personal administrativo, en apoyo a la reforma administrativa a través de los procesos de valoración del desempeño, entrenamiento y capacitación, así como el programa de crédito, becas y beneficios sociales. Actualmente se está desarrollando la valoración de desempeño al personal administrati-

vo y de servicio, para lo cual se han realizado socializaciones y aplicación de instrumentos en Ciudad Universitaria y centros regionales, evaluando hasta la fecha, un total 2,618 empleados, superando la cifra de evaluados del año anterior que fue de 2,570 empleados. Asimismo con la implementación del plan de capacitación, se ha logrado capacitar a 1,256 empleados con la participación de instructores internos y externos. Entre los eventos realizados están:

1. Formación humana,
2. Gestión del talento humano
3. Marco legal
4. Salud ocupacional
5. Asistentes operativos
6. Tecnología
7. Proyecto de universidades verdes

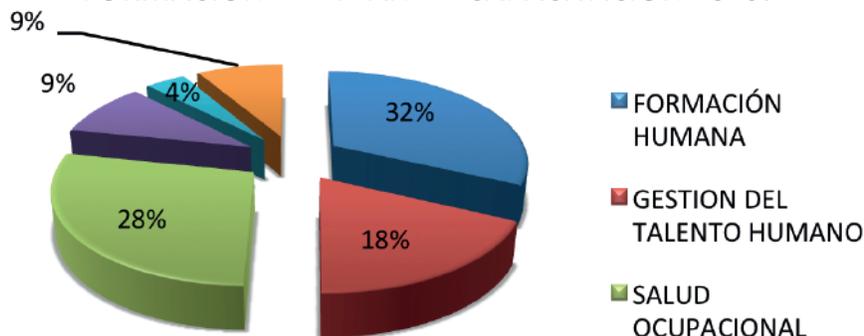
Elevando así el nivel de competencias de los empleados administrativos y de servicio.

El Comité de Crédito Educativo como parte de sus funciones aprobó de 7 financiamientos para 5 maestrías y 2 doctorados, cursados tanto en el exterior como en el interior del país, para realizar estudios en:

1. Matemática Estadística
2. Gobierno y Políticas Públicas
3. Administración en Salud
4. Formulación, Gestión y Evaluación de Proyectos
5. Educación, con línea de investigación de Cooperación Cultural y Desarrollo
6. Matemática, en la Orientación de Estadística Matemática.

Es importante resaltar que la formación de recurso humano fortalece el proyecto docente de nuestra alma mater.

PORCENTAJE EJECUTADO POR ÁREA DE FORMACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2015.

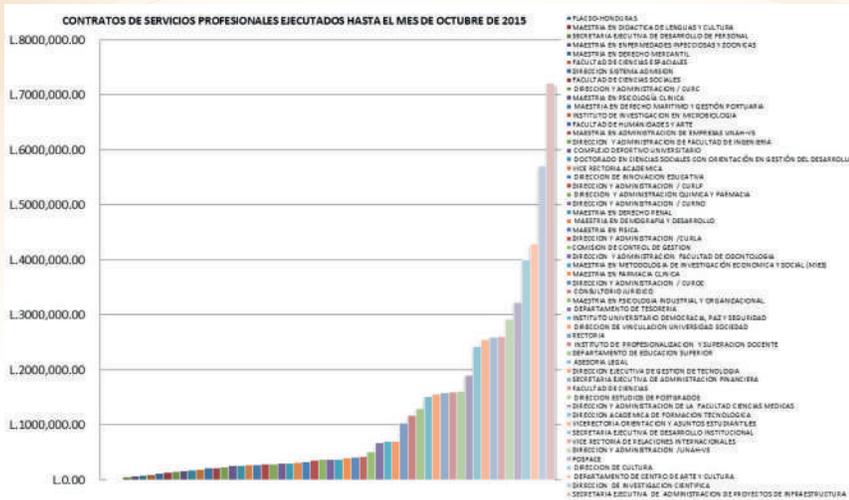


Descripción porcentual de la ejecución del plan de capacitación 2015, dirigido al personal administrativo y de servicio de la UNAH.

Nuestro potencial Departamento de Gestión del Talento Humano

En el siguiente gráfico se refleja las contrataciones realizadas hasta el mes de octubre 2015 para las diferentes unidades de la UNAH.

Dentro de la SEDP se han implementado políticas institucionales, a fin de evitar problemas legales y de irracionalidad en la utilización de recursos financieros como ser:



Contratos de Servicios Profesionales ejecutados hasta el mes de octubre del 2015

1. El personal administrativo con acuerdo permanente y por contrato, no puede suscribir contratos de servicios profesionales con otras unidades de la UNAH (Artículo 258 de la Constitución de la Republica).
2. Revisión de términos del contrato por parte del Departamento de Efectividad del Recurso Humano, a fin de determinar que no exista traslape de horario entre la jornada de trabajo del personal docente permanente y por contrato y la suscripción de contrato de servicios profesionales.
3. Si el Departamento de Asesoría Legal, al momento de efectuar la revisión de contratos de servicios profesionales, suscritos por personal administrativo que no labora para la UNAH, identifica que las funciones a desarrollar son de carácter permanente, se deniega la suscripción del contrato y se recomienda que el mismo se efectúe bajo la modalidad de contrato individual de trabajo.

Remuneración Departamento de Administración de Salarios y Gestión de Pagos

Principales actividades realizadas por el DASYPG durante el segundo semestre 2015:

1. 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 ante el Tribunal Superior de Cuentas por actualización o modificación de salarios 2015.
2. El pago de prestaciones laborales a empleados que han laborado en la UNAH, hasta octubre del 2015 fue de L 155,435,471.60 (Ciento cincuenta y cinco millones cuatrocientos treinta y cinco mil cuatrocientos setenta y un lempiras con sesenta centavos).
3. 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 depen-

dencias y la revisión de los requisitos exigidos para cada perfil de puesto.

4. La institución hizo efectivo en el mes de octubre del presente año, el pago por ajuste del índice de precios al consumidor (IPC) decretado por el Banco Central de Honduras, correspondiente al año 2014 y equivalente al 4.92%, al personal que labora en la UNAH, por un monto de L 132,395,009.42 (ciento treinta y dos millones trescientos noventa y cinco mil nueve lempiras con cuarenta y dos centavos).
5. 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), de forma oportuna, a fin de gozar de los beneficios que otorga el IHSS, conforme a la nueva Ley Marco de Protección Social.

6. Adicionalmente se han realizado otras funciones internas en las cuales se ha proporcionado información de carácter laboral a otras unidades de la institución y unidades externas tales como: Secretaría de Finanzas, Corte suprema de Justicia, Instituciones Bancarias, Cooperativas de ahorro y Crédito, entre otras.



Innovación

Administración de Talento Humano en los Centros Regionales

UNAH-Valle de Sula

Cumpliendo con los objetivos institucionales, este año 2015, hemos avanzado en la creación de una estructura organizativa que permita la desconcentración de funciones, homologando las unidades y gestiones que se realizan en la Secretaria Ejecutiva de Desarrollo Personal. En la actualidad contamos con las siguientes unidades:

1. Coordinación de Efectividad del Recurso Humano.
2. Aseguramiento de la Calidad.
3. Estrategia Laboral.
4. Desarrollo Humano.
5. Gestión del Talento Humano.

Coordinación de Efectividad del Recurso Humano

Con el objetivo de mantener la eficiencia y eficacia del recurso humano docente, a inicio de cada período académico y en coordinación con las diferentes autoridades académicas de los departamentos y carreras que conforman la UNAH-VS, se realizan análisis preventivos de las asignaciones académicas y planes estratégicos que nos permite brindar servicio a un 90% de la oferta académica que demanda la comunidad estudiantil.

Aseguramiento de la Calidad

Se han logrado grandes avances en los sistemas de control, enfocado en el mejoramiento de la calidad, creando una base de datos que consolida los procesos de recursos humanos; aunado a esto, nos integramos al sistema institucional de la SEDP (SIRH), logrando con esto una mejor administración.



Estrategia Laboral

Con el ánimo de orientar, gestionar y resolver acciones administrativas y mejorar el nivel de comportamiento y conducta laboral del recurso humano en todo el personal de la UNAH-VS, nos hemos propuesto la elaboración de una compilación del manual básico de la normativa universitaria, como herramienta de orientación para todos los subdirectores, jefes y coordinadores de la UNAH-VS. Elaboramos murales informativos y formativos. Evacuamos todos los procesos administrativos pendientes, mejoramos el proceso y otorgamiento de vacaciones, respondemos a solicitudes de información laboral de trabajadores hecha por los juzgados de letras. Jurídicamente gestionamos servicios de inspectores del trabajo ante la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, para constatar abandonos y ausentismos de trabajo, realizamos 17 audiencias de descargo en lo que va del año 2015, haciendo llamados de atención por escrito o remitiendo a SEDP, para su análisis y resolución según sea el caso. Nuestra intención es servir, gestionar y resolver.

Desarrollo Humano

Como unidad enfocada a la motivación y a la mejora continua y con el fin de marcar un nuevo ciclo en la administración del recurso humano de la UNAH-VS, este año se ha iniciado con el diseño y desarrollo de programas de capacitación, orientados al personal administrativo y de servicio. Logrando también involucrar a personal docente de los diferentes departamentos de la UNAH-VS, como facilitadores en el desarrollo de temas como: cambios paradigmáticos, trabajo en equipo, comunicación efectiva, legislación

laboral, entre otros. Se ha llevado a cabo el proceso de valoración de desempeño, de personal administrativo y de servicio, en conjunto con el Departamento de Desarrollo Humano de la SEDP, obteniendo diagnósticos de las necesidades de capacitación que proyectaremos a partir del 2016.

Gestión del Talento Humano

Gestión del Talento Humano, ha iniciado sus funciones en el 2015, desarrollando los diferentes procesos, asegurándose de cumplir con las políticas institucionales en todas sus actividades, siendo uno de los mayores logros el establecimiento del proceso de reclutamiento y selección del talento humano en la UNAH-VS. Hemos mejorado los canales de comunicación con la SEDP, con el fin de homologar procesos y completar ciclos sobre gestiones administrativas de la UNAH-VS, logrando así resultados efectivos.

Todos los logros antes mencionados han sido producto del cumplimiento de los valores que conlleva una buena administración, resaltando la importancia del sentido de pertenencia y la capacidad de trabajar en equipo.

| NO. | DEPARTAMENTO | PROFESOR POR HORA | TUTOR CRAED | INSTRUCTOR |
|--------------|--------------------------------|-------------------|-------------|------------|
| 1 | BIOLOGÍA | 2 | | 4 |
| 2 | Ciencias Básicas de la Salud | 5 | | |
| 3 | CLÍNICO MÉDICO INTEGRAL | 9 | | |
| 4 | Ciencias Sociales | | 1 | |
| 5 | CONTADURÍA PÚBLICA | 3 | | |
| 6 | DEPORTES | 1 | 1 | |
| 7 | ECONOMÍA | 3 | | |
| 8 | ENFERMERÍA | 1 | | |
| 9 | FILOSOFÍA | 2 | | |
| 10 | FÍSICA | | | 1 |
| 11 | INGENIERÍA CIVIL | 2 | | |
| 12 | INGENIERÍA ELÉCTRICA | 3 | | 1 |
| 13 | INGENIERÍA INDUSTRIAL | 2 | | |
| 14 | INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL | 1 | | |
| 15 | INFORMÁTICA ADMINISTRATIVA | 2 | | |
| 16 | LENGUAS EXTRANJERAS | 3 | | |
| 17 | LETRAS | 3 | 1 | |
| 18 | MATEMÁTICAS | 5 | | |
| 19 | ODONTOLOGÍA | 7 | | |
| 20 | PEDAGOGÍA | 6 | 1 | |
| 21 | PSICOLOGÍA | 7 | | |
| 22 | SALUD PÚBLICA | 1 | | |
| TOTAL | | 68 | 4 | 6 |

| NO. | DEPARTAMENTO | CANTIDAD |
|--------------|--------------------------------------------|-----------|
| 1 | ADMINISTRACIÓN | 5 |
| 2 | ADQUISICIONES | 2 |
| 3 | BIBLIOTECA | 2 |
| 4 | DIRECCIÓN | 2 |
| 5 | INGENIERÍA ELÉCTRICA | 1 |
| 6 | ODONTOLOGÍA | 2 |
| 7 | RECURSOS HUMANOS | 2 |
| 8 | SERVICIOS GENERALES | 6 |
| 9 | SUB-DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS | 2 |
| TOTAL | | 24 |

Centro Universitario Regional de Occidente (CUROC)

En el área de Recursos Humanos del Centro Universitario Regional de Occidente, en el segundo semestre se destacan las siguientes actividades:

1. Contratación de 2 personas para el Departamento de Recursos Humanos, quienes estarán realizando actividades de “auxiliares de monitoreo y asistencia” desde el 2 de noviembre del presente año.

Cabe mencionar que a escasos 15 días del inicio de la supervisión en aulas de clases, ha mejorado la comunicación entre catedrático y coordinador, ya que están informando las razones de los cambios de aulas o de hora clase, así como la realización de actividades fuera del aula.

2. Del 13 al 16 de octubre se realizó la valoración del desempeño del personal administrativo y de servicio, en el cual se obtuvo muy buenos resultados, ya que el 98% del personal logró hacer su autoevaluación y a su vez las que realizaron los jefes de áreas.

A manera de aprovechar el tiempo de visita del técnico Dimas Palma, integrante del equipo de valoración de desempeño del Departamento de Desarrollo Humano de la SEDP, logramos que proporcionara una jornada de inducción al programa Excel al personal Administrativo, teniendo una duración de medio día.

UNAH-TEC Danlí

La UNAH-TEC Danlí cuenta con 79 empleados, entre ellos personal docente, administrativo y de servicio. Se han implementado una serie de medidas para llevar un mejor control y asegurar el cumplimiento de la actividad docente en este centro regional, actividad supervisada por dos auxiliares de monitoreo, así mismo se ha socializado mediante reuniones la información correspondiente a los permisos con los jefes de departamento, con el objetivo de disminuir el ausentismo laboral y generando mayor compro-



miso por parte de los mismos con la institución.

Se puede ver reflejado en el gráfico comparativo cómo ha disminuido el ausentismo por las diferentes razones existentes, así como los permisos otorgados, lo que demuestra un ambiente de mayor responsabilidad, entrega y compromiso, gracias a la constante comunicación con los jefes de los diferente departamento y carreras, quienes hacen el efecto multiplicador con los demás compañeros de sus respectivos departamentos. En UNAH-Tec Danlí, tratamos de mantener un ambiente laboral armonioso, a manera de no retrasar procesos o actividades, teniendo un excelente funcionamiento en el área de Recursos Humanos.

Centro Universitario Regional del Litoral Pacífico (CURLP)

El CURLP avanza con paso firme en la gestión del talento humano.

La Oficina de Gestión del Talento Humano del Centro Universitario Regional del Litoral Pacífico, avanza en la consolidación de un modelo integral en la administración y gestión del talento humano, a través de un proceso que inició con un diagnóstico situacional de la oficina para conocer los principales retos; permitiendo la elaboración de un plan estratégico, que busca convertir a esta unidad en un

referente en la gestión del talento humano, posicionándose con estrategias coherentes y herramientas técnicas para avanzar en el cumplimiento de los objetivos.

La Jefatura de Gestión del Talento Humano, cuenta con un equipo de colaboradores, con el que ha podido consolidar una estrategia enmarcada en cinco pilares fundamentales, en consonancia con la política institucional dirigida por la Secretaria Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP), que se enmarcan en: gestión del talento humano, estrategia laboral, efectividad y control del recurso humano, desarrollo humano y administración de salarios y gestión de pagos.

Entre algunos de los resultados significativos alcanzados por la Oficina de Gestión del Talento Humano durante este año 2015, están los siguientes:

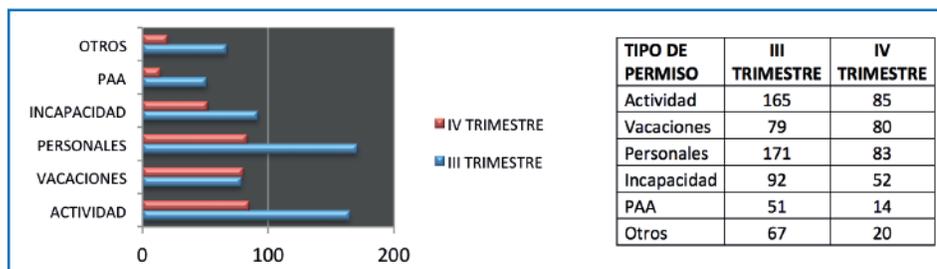
1. Elaboración del plan estratégico de la unidad 2015-2018:

A través de un proceso de reflexión mediante un diagnóstico de la Oficina de Gestión del Talento Humano, se logró identificar los principales retos y acciones que se deben impulsar para el fomento de una nueva cultura organizacional, con sentido de pertinencia para así garantizar excelencia en la calidad de servicio, en lo académico y administrativo. El plan estratégico fue socializado con las máximas autoridades del CURLP y de Ciudad Universitaria, permitiendo retroalimentar el mismo para avanzar en una misma ruta con la Secretaria Ejecutiva de Desarrollo de Personal.

2. Desarrollo de un programa de formación:

Con el objetivo de avanzar en la gestión del talento humano y capacitar al personal; la oficina elaboró un diagnóstico de necesidades de capacitación para el personal administrativo y de servicio, logrando identificar por departamento las necesidades de capacitación, centrándose en las siguientes dimensiones: formación humana integral, gestión del talento y desarrollo tecnológico.

El diagnóstico sirvió de base, para la elaboración de programas de formación por departamento, tomando como punto de partida la valoración de desempeño administrativo y de servicio, realizada por la SEDP en el año 2014, asimismo las demandas de formación de los empleados y las funciones que realizan en sus respectivos departamentos, fue así como en septiembre del presente año, la oficina logra iniciar con el proceso de formación dirigido al personal administrativo; este primer módulo fue desarrollado por personal



Tipos de permisos otorgados al personal del UNAH TEC DANLI

experto en el área de Informática del CURLP, aprovechando al máximo el recurso humano que se tiene dentro del centro regional.

3. Descentralización en los procesos de reclutamiento y selección de personal:

Durante este año 2015, la Oficina de Gestión del Talento Humano del CURLP, ha realizado seis procesos de reclutamiento y selección del personal, culminando con éxito cada uno de ellos. Cabe resaltar que la experiencia desarrollada es importante, ya que marca un nivel de independencia de la oficina; además es importante destacar el apoyo constante recibido por la SEDP, para el desarrollo de cada uno de los procesos, donde se ha logrado contratar docentes, personal administrativo y asistentes técnicos de laboratorios, lo cual viene a potenciar la gestión académica y administrativa del CURLP.

4. Monitoreo del cumplimiento laboral del personal del CURLP: A través del desarrollo de indicadores de cumplimiento laboral, la Oficina de Gestión del Talento Humano, cuenta con una herramienta que permite llevar un control efectivo de los empleados del CURLP. En el último análisis del primero y segundo periodo académico se obtuvieron los siguientes resultados:

Centro Universitario Regional del Centro (CURC)

Entre las principales actividades desarrolladas en el Centro Universitario Regional del Centro, se realizaron:

1. El proceso de valoración del desempeño al personal administrativo y de servicio, siendo evaluados 53 colaboradores, esta actividad se

realizó en conjunto con la SEDP, para conocer parámetros de efectividad y rendimiento laboral.

2. Se desarrollaron 2 audiencias de descargo
3. Se levantó un censo total del parqueo vehicular del centro, con el fin de dar cumplimiento con los lineamientos establecidos anteriormente.
4. Se instruyó a los jefes de departamentos y coordinadores, para aprobar solo aquellos permisos que realmente amerita extenderse con goce de sueldo conforme a ley (Estatuto del Docente Universitario y el Contrato Colectivo).
5. Se siguió el proceso completo en 2 convocatorias a concursos por la SEDP, según EDU.
6. Se hizo acompañamiento a reuniones, y a la comisión de concurso.



Feliz Navidad

Un año retador que termina, las fiestas Navideñas a la vuelta de la esquina, festividades que se viven en familia.

Que las fiestas decembrinas nos llenen de inspiración duradera, para alcanzar todos nuestros proyectos y sentirnos realizados en el año 2016.

Desde la Secretaria Ejecutiva de Personal de la UNAH, les deseamos a todos los colaboradores de la UNAH los mejores deseos de éxito, dicha y prosperidad.



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