



Universidad Nacional Autónoma de Honduras

Ciudad Universitaria

Facultad de Ciencias Médicas

* *

Tegucigalpa, MDC, Honduras, C.A.



Tegucigalpa M.D.C., 07 de mayo, 2024

CIRCULAR 032-DFCM-2024

Jefes de Departamento y Coordinadores de Carrera

Personal Administrativo y de Servicio

Facultad de Ciencias Médicas / UNAH

Presente:

Estimados Señores (as):

Reciban un atento y cordial saludo, respetuosamente remito **Oficio N° 076-DDH-2024** en el cual el Departamento de Desarrollo Humano SEDP les extiende cordial CONVOCATORIA a la capacitación "**Reinducción Laboral**" impartida por el Departamento de Efectividad y Control de Recursos Humanos (SEDP).

Esta capacitación será el **jueves 9 de mayo** en dos jornadas: de 10:00 a 12:00 de la mañana y de 1:00 a 3:00 de la tarde en el Auditorium Dr. Jorge Haddad CM1. Su asistencia es importante.

Atentamente,


Máster Perla Simons Morales,
Decana Facultad de Ciencias Médicas / UNAH





UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

Oficio N°76 - DDH 2024
24 de abril del 2024

Msc. Perla Simons Morales
Facultad de Ciencias Médicas
SU OFICINA

Estimada Msc. Morales

La Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP), a través del Departamento de Desarrollo Humano (DDH) como ente encargado del entrenamiento y desarrollo del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) tiene la finalidad de contribuir al enriquecimiento y al buen manejo de las funciones laborales acordes a los objetivos Institucionales.

En este sentido, en agosto del año 2023 el DDH facilito a las diferentes dependencias de la UNAH en Ciudad Universitaria y Centros Regionales un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) para poder identificar las necesidades de capacitación existentes en el personal administrativo con el fin de contribuir al fortalecimiento de competencias genéricas y específicas en pro de un mejor desempeño laboral. Pese a que no se obtuvo el 100% de las respuestas los resultados obtenidos del DNC fueron analizados minuciosamente permitiendo generar informes de resultados por cada dependencia los cuales serán compartidos progresivamente con el fin de establecer vínculos entre dependencias y el Departamento de Desarrollo Humano.

En relación a lo anterior, considerando la necesidad de mantener informado al personal administrativo de la institución sobre los asuntos internos referentes a las acciones relacionadas al cumplimiento laboral, el DDH tiene a bien convocar exclusivamente al personal administrativo de la Facultad de Ciencias Médicas a la capacitación "Reinducción Laboral" impartida por el Departamento de Efectividad y Control de Recursos Humanos (SEDP). Esta capacitación será el **día jueves 9 de mayo en dos jornadas diferentes de 10:00 a 12:00 de la mañana y de 1:00 a 3:00 de la tarde**. Considerando la dificultad de movilizar al personal administrativo de la Facultad de Ciencias Médicas a los predios de Ciudad Universitaria, hemos determinado que se pueda realizar dicha capacitación en las instalaciones de la Facultad de Ciencias Médicas. En este sentido agradecemos su colaboración con la convocatoria al personal y gestionar la disponibilidad de un auditorio/espacio con equipo (data show y computadora) para poder desarrollar la jornada de capacitación.

Agradecemos que puedan completar el siguiente formulario con la información del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Médicas que asistirá a la capacitación; este enlace se compartirá mediante correo institucional: <https://forms.office.com/r/ragf3McR4T>

Sin otro particular y esperando contar con la presencia del personal de administrativo de la Facultad de Ciencias Médicas.

Atentamente,



LIC. MARIO ALEJANDRO CARVAJAL BOCANEGRA
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO

cc. Archivo cc. Capacitaciones 2024

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"

Departamento de Desarrollo Humano



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS

Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal

Informe de DNC

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Resultados de la Facultad de Ciencias
Médicas

Msc. Ada Larissa Cáliz Flores

Especialista en Entrenamiento y Desarrollo



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

Índice

INTRODUCCIÓN	2
MARCO DE REFERENCIA	3
CONTEXTO	4
DESCRIPCIÓN DEL PROCESO.....	4
MUESTRA DEL DNC – FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS	4
ANÁLISIS DE DATOS	4
1. DEPENDENCIA EN LA QUE LABORA O CENTRO REGIONAL AL QUE PERTENECE	5
2. ESCOLARIDAD Y ÁREA DE ESPECIALIZACIÓN.....	6
3. CONOCER LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA DE ACUERDO AL PUESTO DE TRABAJO.	6
4. CAPACITACIONES RECIBIDAS ENTRE EL 2020 AL 2023.	7
5. AMBIENTE LABORAL (NEGATIVO-POSITIVO)	7
6. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	8
7. PROYECCIÓN A 5 AÑOS.....	11
8. CAPACITACIÓN A LOS JEFES.....	11
9. NECESIDADES DE EQUIPAMIENTO.....	12
10. INGLÉS COMO SEGUNDA LENGUA.....	13
11. PROYECCIÓN DE MEJORA	14
PLANTEAMIENTO GENERAL	16
CONSIDERACIONES IMPORTANTES	18
ANEXOS	19

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

Introducción

La Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) tiene como prioridad la capacitación y actualización de todo el personal que labora en la institución y es así como lo establece el reglamento interno de trabajo en el artículo 50, inciso 13 que establece que,

Todo trabajador de la “**Universidad Nacional Autónoma de Honduras**” (UNAH) estará obligado a participar en los procesos de capacitación que como consecuencia de la evaluación del desempeño sean necesarios para mejorar sus competencias.¹

En pro del cumplimiento de esta disposición el Departamento de Desarrollo Humano (DDH) bajo dependencia de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal (SEDP) es el ente responsable del entrenamiento y desarrollo del personal administrativo y en aras de la mejora continua se aplicó un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) con el fin de marcar el inicio de la elaboración de un plan estratégico de capacitación que dé respuesta progresiva a las necesidades descritas por el personal administrativo de Ciudad Universitaria y los diferentes Centros Regionales.

El objetivo del DDH es capacitar al personal administrativo de la UNAH para fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a un óptimo desempeño laboral y al compromiso con el desarrollo de la misión visión y objetivos institucionales. En este sentido, en busca de establecer una vinculación con las diferentes direcciones, secretarías, departamentos y facultades de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras se consideró compartir los resultados específicos obtenidos en el DNC por dependencia y de esa manera coordinar para trabajar en conjunto acorde a resultado/necesidad en beneficio de la capacitación del personal.

¹ Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, artículo 50, pág. 18

“La Educación es la Primera Necesidad de La República”



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

Marco de referencia

Un DNC surge de la necesidad de conocer las carencias más latentes que se presentan en el día a día desde la perspectiva del personal que labora en la institución.

Un diagnóstico es una estrategia para conocer las carencias en cuanto conocimientos, aptitudes, personal requiere actitudes y hábitos que el satisfacer para desempeñarse efectivamente en su puesto (Reza, 2006, pág. 64)². Es un acto consciente de identificación de necesidades pertinentes, donde quien responde al diagnóstico establece y autoevalúa su desempeño revelando las carencias que considera que debe mejorar. La educación en concienciación se debe llegar a adquirir autonomía y a ser reconocida en su espontaneidad; sin embargo, para que sea duradera debe apoyarse, también, en la sistematización, la regularidad, el entrenamiento, la autodisciplina y el esfuerzo personal. (Collado, 2012, pág. 21)³. Es pertinente generar conciencia del proceso de capacitación, considerando que educar nos lleva a un pensamiento profundo y que la educación consciente adquiere autonomía de la capacitación.

Un diagnóstico de necesidades de capacitación trae grandes beneficios a las instituciones, evidentemente un DNC permitirá tomar decisiones futuras que contribuyan al mejor desempeño y estabilidad de los empleados. La capacitación es una inversión necesaria que redonda positivamente en el funcionamiento eficiente de las diferentes actividades que se desarrollan en la institución.

El DNC es un punto de partida para el desarrollo de planes estratégicos de capacitación o futuros estrategias de mejoras que puedan ser implementadas en la institución.

² Reza Trosino, J. C. (2006). *Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones*. Panorama. México D.F.

³ Collado, Fausto (2012). *Efecto multiplicador de la educación en el desarrollo humano*. Editora Universitaria de la Universidad Autónoma de Santo Domingo.

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



Contexto

Descripción del proceso

El DNC fue socializado con los jefes de las diferentes dependencias de Ciudad Universitaria mediante Oficio y vía correo electrónico. La socialización con los Decanos y/o encargados del área de Recursos Humanos de los Centros Regionales de la UNAH fue mediante reunión virtual (Team), oficio y vía correo electrónico.

La solicitud realizada a los jefes, decanos y/o encargados de recursos humanos fue colaborar con el llenado del DNC, facilitar listado del personal administrativo bajo dependencia y divulgar la encuesta con el personal administrativo bajo dependencia.

Muestra del DNC – Facultad de Ciencias Médicas

De la Facultad de Ciencias Médicas, se obtuvo 4 respuesta; al no tener toda la información solicitado es difícil realizar una comparativa entre respuestas obtenidas y total de empleados administrativos que pertenecen a la Facultad.

N° Oficio	Facultades en Ciudad Universitaria		Entregó listado	Respuestas (DNC)	Respuestas/ Personal
125	FCM	Facultad de Ciencias Médicas	No	4	4/ ---

Análisis de Datos

El análisis cualitativo permite obtener respuestas no estructuradas y heterogéneas, este es un proceso dinámico y creativo que permite categorizar y profundizar en diversos aspectos a partir de las respuestas obtenidas en el DNC. Es importante destacar que el análisis de datos realizado por dependencia está sujeto únicamente a los resultados obtenidos del DNC considerando que no se obtuvo el 100% de las respuestas.

A partir del análisis de Datos se obtendrá un perfil por cada una de las personas que respondieron al DNC, buscando progresivamente obtener la información de todo el personal.

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

El DNC aplicado establece algunos aspectos importantes:

1. Dependencia en la que labora o centro regional al que pertenece.
2. Escolaridad y área de especialización.
3. Conocer las funciones que desempeña de acuerdo al puesto de trabajo.
4. Capacitaciones recibidas entre el 2020 al 2023.
5. Ambiente laboral (negativo-positivo).
6. Necesidades de capacitación.
7. Proyección a 5 años.

La ventaja de un diagnóstico cualitativo es que las respuestas pueden variar y profundizar en otros temas relevantes para el desenvolvimiento de la institución permitiendo respaldar el foco de atención en otros procesos que han sido descuidados y que son un pilar importante para que los miembros de la Institución se desenvuelvan eficazmente. En este sentido y debido a la gran demanda de solicitudes al respecto se considerarán los siguientes puntos:

8. Capacitación a los jefes
9. Necesidades de equipamiento
10. Inglés como segunda lengua
11. Proyección de mejora

Cada uno de los 11 aspectos fue desarrollado y analizado individualmente procurando establecer un marco de referencia por dependencias y de esa manera generar como producto final recomendaciones y un plan estratégico de capacitación.

1. Dependencia en la que labora o centro regional al que pertenece

De manera general se obtuvo:

- 4 respuestas contemplando 4/?

No se puede realizar un comparativo debido a que no se obtuvo en su totalidad la información solicitada.

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



2. Escolaridad y área de especialización

Escolaridad

En este apartado se pretende brindar una radiografía general del nivel académico del personal que pertenece a la Facultad de Ciencias Médicas y su área de especialización.



Considerando las 4 respuestas se refleja que el 100% cuenta con el nivel de secundaria.

Especialización

Es relevante destacar que para poder clasificar por áreas se recurrió al plan de estudio de la UNAH y otras Universidades en pro de categorizar carrera cursada en relación con la facultad a la que pertenece y para efecto de tabulación de datos se consideraron únicamente las facultades que contaban con al menos una respuesta. De igual forma, **este apartado solo enmarca los niveles Universitario, maestría y doctorado**. En el caso de Facultad de Ciencias Médicas se obtuvieron 4 respuestas que especifican que poseen el nivel secundario.

3. Conocer las funciones que desempeña de acuerdo al puesto de trabajo.

Uno de los productos finales obtenidos a partir del DNC es un perfil por cada empleado administrativo que respondió al DNC que contempla datos generales entre ellos cargo que desempeña y funciones.

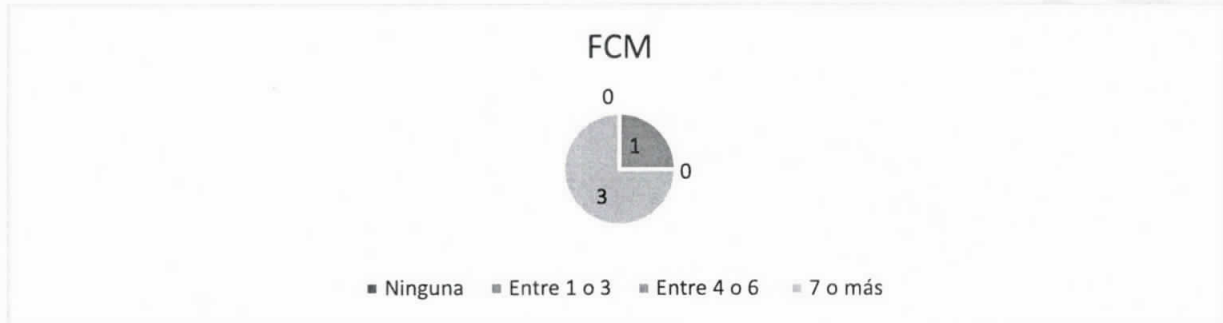
En los perfiles que cada empleado tendrá se describe: Nombre completo, años de laborar, número de empleado, centro regional o dependencia de ciudad universitaria, grado académico, especialización, cargo que desempeña, también, las tareas y funciones, conocimientos y habilidades se coloca a partir de

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



la descripción brindada por el empleado. En los perfiles se consideran aspectos como: proyección a 5 años, su opinión sobre sus tareas en relación con la visión y misión institucional y las capacitaciones.

4. Capacitaciones recibidas entre el 2020 al 2023.



De manera general la respuesta promedio obtenida sobre las capacitaciones recibidas entre el 2020 y el 2023 es de 7 o más capacitaciones.

Es pertinente destacar que las respuestas aquí obtenidas están orientadas a capacitaciones recibidas de manera general y no específicamente ofrecidas por el Departamento de Desarrollo Humano de la SEDP.

5. Ambiente Laboral (Negativo-Positivo)

El ambiente laboral fue descrito de manera cualitativa, sin embargo, se hizo la apreciación de los comentarios y se clasificaron según su connotación, es decir si era positivo o negativo para ofrecer un panorama general.



Considerando que se obtuvieron 4 respuestas de la Facultad de Ciencias Médicas, queda evidenciado por un 100% del porcentaje total, que el ambiente laboral tiene una connotación positiva.

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

6. Necesidades de capacitación.

Las necesidades de capacitación estaban orientadas en tres aspectos:

- **Necesidades de capacitación generales** que están orientadas a aquellas habilidades que son importantes en todas las áreas de trabajo y que favorecen al buen desempeño laboral facilitando la ejecución de sus funciones.
- **Necesidades de capacitación específicas** están orientadas a las tareas concretas de cada puesto de trabajo.
- **Necesidades de capacitación de interés** están orientadas de manera general, es decir un tema que tendrá beneficios directos en el desarrollo personal.

La presentación de este apartado se realizará en tres momentos, uno por cada aspecto a considerar sobre las necesidades de capacitación:

Momento 1

Al realizar un diagnóstico cualitativo las preguntas sobre las necesidades de capacitación fueron expuestas de diversas maneras, en ese sentido, fueron analizadas y unificadas con un nombre específico.

El análisis de los datos involucra una reestructuración y clasificación de los contenidos considerados a partir de las respuestas obtenidas, es decir, se ha realizado considerando los tres aspectos de necesidades de capacitación:

1. Capacitaciones enfocadas en el desarrollo de competencias genéricas, a partir de un análisis general de todas las respuestas obtenidas se organizó la información considerando algunos ejes temáticos y se clasificó considerando aquellas competencias genéricas que todo empleado administrativo de la UNAH debería fortalecer.

Competencias genéricas				
Habilidades básicas	1	Comunicación	1	Comunicación
			2	Redacción
			3	Oratoria
			4	Escucha activa

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



	2	Toma de decisiones y resolución de conflictos	1	Negociación
	3	Liderazgo	1	Tipos de liderazgo
			2	Adaptabilidad al cambio
	4	Gestión y administración de recursos	1	Financieros
			2	Materiales
			3	Humanos
	5	Trabajo en equipo		
	6	Atención al cliente		
	7	Idiomas	1	Inglés
Reinducción laboral	1	Reglamento interno		
	2	Contrato colectivo		
	3	Trámites en SEDP		
	4	Beneficios laborales		
	5	Jubilaciones		
	6	Plataformas UNAH	1	Correo institucional
	7	Mantenimiento del equipo UNAH		
Inteligencia emocional	1	Autoconciencia emocional		
	2	Empatía		
	3	Resiliencia		
	4	Relaciones interpersonales		
Bienestar laboral	1	Manejo del estrés		
	2	Seguridad y salud en el trabajo		
	3	Motivación laboral		
Herramientas tecnológicas básicas	1	Microsoft Office	1	Excel Avanzado
			2	Word
			3	Power Point

2. Las competencias específicas se han organizado considerando los contenidos sugeridos por departamento, asumiendo que las peticiones realizadas por quienes respondieron el DNC se proyecta según la necesidad más latente del departamento y está acorde a la situación actual.

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



3. Las capacitaciones según temas de interés se han organizado de manera general considerando todos los aportes obtenidos en la aplicación del diagnóstico de DNC, siendo la mayoría muy similares.

Temas de interés general		
Salud integral	1	Hábitos saludables
	2	Nutrición
	3	Actividades recreativas
Finanzas personales	1	Presupuestos

Momento 2

Presentación de respuestas obtenidas según dependencia, resaltando únicamente aquellos contenidos que obtuvieron 2 solicitudes o más organizados de mayor a menor.

Referencias	
	Respuestas obtenidas
	Capacitaciones – Competencias genéricas
	Capacitaciones – Competencias específicas
	Capacitaciones –Temas de interés



Momento 3

Esta es la parte organizativa del proceso de capacitación acorde a las solicitudes presentadas, en el caso de la Facultad de Ciencias Sociales el tema con mayor votación referente a competencias generales es **“Comunicación efectiva”**; y en cuanto a competencias específicas no se dio ninguna respuesta.

Es importante destacar la necesidad de establecer vinculación con las diferentes dependencias de Ciudad Universitaria y Centros Regionales que permita definir el comienzo de procesos de capacitación solicitados y/o programados que se desarrollen de manera progresiva, teniendo en cuenta que el

“La Educación es la Primera Necesidad de La República”



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

Departamento de Desarrollo Humano es el encargado de los procesos de capacitación de Ciudad Universitaria y todos los Centros Regionales.

Las capacitaciones de interés personal se ofrecerán de manera general y serán desarrolladas de forma presencial y/o virtual enfocadas en los temas de finanzas y salud, considerando que fue una necesidad expresada por la mayoría de los que respondieron el DNC a nivel de Ciudad Universitaria y Centros Regionales.

En general, un diagnóstico no garantiza cubrir el 100% de las necesidades de un departamento, sin embargo, establece las pautas para tener un acercamiento con las unidades y ser un punto de partida que permita ir indagando en el proceso las necesidades más latentes.

7. Proyección a 5 años.

Una de las preguntas del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación hace referencia a la proyección que el personal administrativo tienen en el ámbito laboral dentro de 5 años. Al ser una pregunta cualitativa la respuesta puede ser orientada de diferentes maneras, sin embargo, fueron 3 las respuestas predominantes:

1. Jubilados
2. Con puesto docente
3. En otro puesto administrativo dentro de la Institución

En este aspecto, considerando las 4 respuestas obtenidas no se presentó ninguna con respecto a este inciso.

8. Capacitación a los jefes

Inicialmente el DNC fue enviado primero a los jefes de los diferentes departamentos tanto de ciudad universitaria como de centros regionales. En el análisis de datos se encontraron diferentes comentarios respecto a la relevancia de que los diferentes jefes de los departamentos sean los primeros en ser capacitados.

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

Tácitamente se presentan algunos comentarios al respecto:

<p>“Sugiero que esta misma encuesta se de a los jefes o directores ya que cada unidad, necesita actualizarse. en la unidad donde me desempeño necesitamos otro tipo de capacitaciones aparte de las que mencionan, por lo que de manera personal he tomado algunos cursos que necesita mi unidad.”</p>	<p>“Una sugerencia muy puntual que los jefes del departamento sean capacitados, y que no solo se enfoquen en el personal docente para las capacitaciones continuas que tienen a lo largo del período académico, Sino también brindar la capacitación al personal administrativo como al personal técnico que son una pieza importante dentro del departamento; sin dicho personal tanto la Jefatura, la coordinación, docentes y alumnos no podrían desempeñar sus funciones requeridas. Por lo que pido a través de esta encuesta que sean considerados los puntos, para que al personal administrativo y técnico sea capacitado para así poder brindar Una gestión académica administrativo, participativa, técnica, estratégica, moderna y orientada hacia la calidad y la persistencia de la educación.”</p>
<p>“Acercamiento con las jefaturas de Departamento de cada facultad y realizar consultas específicas de qué tipo de capacitación se necesitan y donde se harán.”</p>	<p>“el ambiente laboral es negativo debido a la falta de organización, comunicación y un verdadero liderazgo de los mandos superiores, deberían capacitarlos”</p>
<p>“deber exigir toda capacitación realizarlas primero a los jefes de departamento ya que necesitan mucho para poder dirigir al departamento al cual están asignados.”</p>	
<p>“Capacitar a los jefes como por ejemplo cursos de liderazgo habilidades en el manejo del personal”</p>	
<p>“el ambiente laboral no se logra con estas capacitaciones si en los niveles de mando no hay cambio, capacitenlos”</p>	
<p>“Permitir la evaluación de jefes en el área administrativa”</p>	

*Este apartado refleja algunos comentarios obtenidos en la totalidad de las respuestas del DNC a nivel de Ciudad Universitaria y Centros Regionales.

De manera general es importante enfatizar en la capacitación de los jefes de los diferentes departamentos y en su incidencia en el desarrollo de las diferentes capacitaciones de los empleados, ya que, son ellos los que ofrecen la comunicación directa que el departamento proporciona. *De igual forma en las solicitudes realizadas previo a la realización del DNC de manera general a nivel de Ciudad Universitaria y Centros Regionales se ve reflejado que no todos los jefes se involucraron en el proceso debido a que no facilitaron la información solicitada.*

9. Necesidades de equipamiento

El análisis de datos del DNC, reveló una gran molestia y/o exigencia por parte de muchos empleados respecto a la necesidad de poder tener equipamiento de oficina acorde para poder desarrollar de manera más eficiente el trabajo.

Tácitamente se presentan algunos comentarios al respecto:

“La Educación es la Primera Necesidad de La República”



<p>"Que la universidad nos proporcione los materiales, que se ocupan para hacer mejor nuestro trabajo, laboratorios equipados por proyectores, buen Internet, impresoras para los maestros, mantenimiento de equipo de laboratorio"</p>	<p>"Buen ambiente de trabajo, sin embargo, el mobiliario no cuenta con las condiciones adecuadas para desarrollar nuestro trabajo con óptimas condiciones, las sillas rotas, mobiliario con carcoma, no tenemos archivos, no hay impresoras, tintas, las computadoras son lentas."</p>	<p>"las condiciones físicas y de equipo muy deficiente, pues no hay impresoras, fotocopiadoras, el computador con una versión de office desfasado, muchas veces sin Internet. Todo esto hace que el trabajo sea más lento"</p>
<p>"Pues en mi puesto sugería que se mejore el equipo de trabajo, y recomiendo que se dé soluciones las necesidades que requieren."</p>	<p>"brindar mejoras en los espacios físicos de los empleados administrativos ya que no contamos con oficinas ni las condiciones necesarias para el desarrollo pleno de las funciones"</p>	<p>"Las secretarías requieren buenas computadoras a la par de su capacitación."</p>
<p>"las instalaciones no cumplen con las especificaciones básicas para laborar en un buen ambiente que no dañe la salud, el equipo tecnológico no es el adecuado"</p>	<p>"Que se brinden las herramientas adecuadas para poner en práctica lo que se pueda aprender en una capacitación porque de nada sirve un empleado bien capacitado si no se le brindan las herramientas adecuadas para cumplir con sus funciones"</p>	<p>"No contamos con todos las herramientas y equipo necesarios, la estructura de la oficina no es adecuada, y hay que incentivar la sana convivencia."</p>
<p>"mobiliario de trabajo en su mayoría en mal estado; equipo de cómputo desactualizado."</p>	<p>"Se requiere mejora en ciertos mobiliarios"</p>	<p>"es necesita ventilación, mejorar los ventiladores o se puede poner aire acondicionado el calor es sofocante, se necesita mejorar el equipo de oficina... NECESITAMOS ESPACIO FÍSICO."</p>
<p>"solicitud de equipos que no pueden ser solicitados en el POA y que deben realizarse como proyectos, gestión de ayuda para compra de equipos de laboratorio."</p>		<p>"no se cuenta con un equipo de trabajo en óptimas condiciones."</p>

*Este apartado refleja algunos comentarios obtenidos en la totalidad de las respuestas del DNC a nivel de Ciudad Universitaria y Centros Regionales.

10. Inglés como segunda lengua

Actualmente el manejo del idioma inglés se ha vuelto de mucha importancia, en el mundo laboral manejar una segunda lengua permite poder tener acceso a mucha información en diferentes ámbitos. En el análisis del DNC quedo evidenciada la necesidad del personal administrativo de tener acceso al aprendizaje del idioma inglés.

Tácitamente estos son algunos comentarios al respecto:

<p>"dar apoyo al personal que de verdad quiere capacitarse y no cuenta con los medios económicos para tomar los cursos que realmente valen la pena como ser de inglés o computación"</p>	<p>"Espero que la encuesta se ha de provecho para que puedan incentivar al personal, un Curso de inglés seria genial."</p>
--	--

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



Sugerimos capacitaciones específicas del área de trabajo o aun que la SEDP no considere como impórtate el manejo del inglés para el personal técnico, no opino igual ya que todos los manuales que nos toca revisar vienen en inglés.

*Este apartado refleja algunos comentarios obtenidos en la totalidad de las respuestas del DNC a nivel de Ciudad Universitaria y Centros Regionales.

11. Proyección de mejora

Hay una necesidad latente en el personal administrativo de mejorar sus condiciones laborales que se adapten a su perfil académico y/o que se establezcan oportunidades de crecimiento en el área en la cual se desempeñan.

Es pertinente rescatar algunos comentarios relacionados con una proyección de plan de carrera administrativa. De manera general los siguientes son comentarios tácitos realizados por personal administrativo de Ciudad Universitaria:

“...los administrativos no tenemos mejora a menos que busquemos un traslado a través de los concursos abiertos al público en general”	“Es difícil proyectarse laboralmente en la UNAH, debido a que actualmente no existe una verdadera y eficiente carrera administrativa en el cual el personal tenga la oportunidad de superarse profesionalmente mediante becas profesionalizantes que le permitan optar a mejores oportunidades al igual que la carrera docente”	“Con oportunidades reales de crecimiento laboral y profesional con base a una carrera administrativa real y similar a la carrera docente”
“Dentro de 5 años espero que la universidad haga un relevo a mi puesto que pueda crear plazas docentes para que pueda concursar y entrar a la carrera docente, sería lo más justo por mi perfil y experiencia y con un mayor salario ya que 16,000 lps es muy pobre para ser una profesional con maestría y diplomados en investigación y en educación superior.”	“Estando en la UNAH es difícil crecer, pero espero que en un puesto de trabajo más acorde a mi formación académica.”	“Si en la UNAH hubiese promociones por capacidad me vería dirigiendo alguna unidad...”
	“Con crecimiento profesional y que se valore la carrera administrativa y existan posibilidades de crecimiento”	“Regular no hay aprovechamiento del personal administrativo en cuanto a sus capacidades y su relación salarial, no hay plan de carrera administrativa; perfiles académicos en puestos administrativos que no tienen ningún tipo de relación, mala distribución de carga laboral.”
“Es importante que estos programas sean ejecutados y no solo como un requisito y se archiven sin darle el seguimiento necesario, así como se capacita el personal también se debe tener una carrera administrativa para seguir	“Que se brinda la atención debida al crecimiento laboral dentro de la institución, considerando como aspecto importante la carrera administrativa.”	“igual porque no hay oportunidades para los empleados administrativos”
		“no visualizo crecimiento en el área laboral ya que no se realizan concursos internos para

“La Educación es la Primera Necesidad de La República”



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

<p>creciendo profesionalmente. No que le digan a uno que la orgánica no se aplica al personal administrativo o que no hay mejoras por las injusticias de que la UNAH no quiere actualizar el manual de puestos y salarios."</p>	<p>"Espero que, con más oportunidades de crecimiento dentro de la institución, ya que actualmente no hay ninguna"</p>	<p>crecimiento del personal administrativo"</p>
<p>"En el mismo puesto porque no hay plan de carrera administrativa, aunque saque estudios de posgrados y doctorados."</p>	<p>"Una vez capacitado el personal, se debería evaluar al personal en su cargo y desempeño de su trabajo e incluir esas evaluaciones para brindar aumento salarial como incentivo y reconocimiento."</p>	<p>"la promoción de ascensos debe ser por mérito propio y manejado de manera transparente priorizando la administración interna de la UNAH"</p>
<p>"Con oportunidades de crecimiento laboral para los administrativos"</p>	<p>"espero que la universidad reconozca mi formación académica (pregrado y postgrado) permitiéndome laborar como profesor de la universidad y estar graduado o cursando un doctorado en ecología"</p>	<p>"Darle la oportunidad al personal administrativo en poder crecer dentro de la universidad, tener la posibilidad de mejorar de sueldos o reclasificación tomando en cuenta los títulos obtenidos, en procesos de concursos o plazas docentes tener como prioridad hacer crecer al mismo personal que está capacitado y trabaja dentro de la UNAH"</p>
<p>"No solo hay que incentivar a la mejora continua del personal, sino también crear nuevas oportunidades laborales, para que todo aquel que termine su carrera universitaria pueda optar a mejores puestos de acuerdo a sus nuevas habilidades obtenidas. Hay que darle prioridad a los nuevos profesionales que además son empleados y que la universidad de alguna manera ha invertido en la formación de los mismos. Hay que cuidar la inversión del alma mater en sus empleados y optimizar sus recursos."</p>	<p>"Las capacitaciones son una parte fundamental para el crecimiento profesional y mejora continua, no obstante, debe existir dentro de la Institución una verdadera carrera administrativa que incentive a los empleados a seguirnos preparando y creciendo académicamente."</p>	<p>"Que al igual que la parte docente exista plan de carrera para el personal administrativo ya que todos somos "colabores universitarios" y sus subalternos, en muchos casos igualitarios a nivel educativo y subvalorados a nivel profesional."</p>
<p>"En el mismo puesto sin posibilidad de avance, hay estabilidad, pero poco o nulo progreso"</p>	<p>"Sugiero que debe tener por parte de la SEDP mayor inversión en la profesionalizar a su equipo Administrativo para poder fortalecer una organización eficiente y efectiva, los administrativos requerimos un plan maestro de desarrollo profesional y una Carrara administrativa que permita un crecimiento constante alineado a las tendencias tecnológicas y el objetivo institucional. Se debe valorar y replantear los procesos administrativos que no permite el crecimiento profesional."</p>	<p>"Recomiendo que al menos se realice un Reordenamiento de funciones y puestos de la SEDP, Redefinir las funciones, establecer estrategias y a partir de ahí realizar un DNC dirigido y que la capacitación sirva de herramienta para el desempeño y no para una satisfacción personal."</p>
<p>"Favor valoren el grado académico de los empleados administrativos ya que muchos somos profesionales universitarios y no se nos ha reclasificado y/o no se nos ha incorporado nuestro título."</p>		<p>"Esperemos que se logre realizar un plan de carrera administrativa que permita el fortalecimiento y apoyo a la gestión universitaria"</p>

*Este apartado refleja algunos comentarios obtenidos en la totalidad de las respuestas del DNC a nivel de toda Ciudad Universitaria.

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

De manera general en Ciudad Universitaria como en los diferentes Centros Regionales existe la necesidad de establecer las bases de un plan de carrera que favorezca al crecimiento laboral según la realidad de cada empleado.

Planteamiento general

El análisis del DNC al ser cualitativo permitió conocer diferentes aspectos que los empleados administrativos tanto de Ciudad Universitaria como de Centros Regionales consideran importantes para poder desempeñar mejor sus funciones.

En este sentido, es fundamental poder ofrecer algunos lineamientos y dar a conocer la responsabilidad del Departamento de Desarrollo Humano y los entes involucrados en los procesos de capacitación del personal administrativo.

El Departamento de Desarrollo Humano desarrollará los procesos de capacitación considerando los siguientes aspectos:

- a) Realizar periódicamente el Plan de Capacitación que se adapte a las necesidades de las diferentes dependencias de la UNAH.
- b) Planificar las capacitaciones de acuerdo a las necesidades presentadas en el DNC o solicitadas por los jefes de los diferentes departamentos y/o facultades de Ciudad Universitaria y de los centros regionales.
- c) Elaborar progresivamente una base de datos que cuente con toda la información de los Planes y Programas de Capacitación.
- d) Mantener actualizados los perfiles de capacitación del personal administrativo.
- e) Buscar la permanente actualización de métodos, cursos, talleres y en general, los medios efectivos para el cumplimiento de su objetivo.
- f) Mantener actualizada la base de datos de instructores y posibles programas a impartir.
- g) Cumplir con el seguimiento de cada curso, seminario, entrenamiento y en general de todos los programas y planes ejecutados.

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

- h) Mantener un archivo con de las encuestas y expectativas de los instructores, así como de las encuestas y expectativas de cada curso por parte de los participantes y sus respectivas evaluaciones al DDH.

El Departamento de Desarrollo Humano solicita a las Direcciones, Secretarías, Facultades y o diferentes dependencias administrativas de la UNAH de Ciudad Universitaria y Centros Regionales considerar lo siguiente:

Existen dos formas en las que el Departamento de Desarrollo Humano puede colaborar con los procesos de capacitación que son:

Capacitaciones programadas:

- a) El DDH enviará con antelación el cronograma de capacitaciones y la información general.
- b) El DDH solicitará a los jefes de departamento o encargados que seleccionen al personal que será participe del proceso de capacitación y enviará una lista del personal previo al día de la capacitación.

Capacitaciones solicitadas:

- a) Las Direcciones, Secretarías, Facultades y o diferentes dependencias administrativas de la UNAH de Ciudad Universitaria o Centros Regionales, deberá enviar con al menos un mes de anticipación la solicitud de la capacitación que desea, tomando en cuenta el recurso disponible para atender a dicha solicitud.
- b) El encargado enviará un listado de las personas que estarán en el proceso de capacitación.

Para realizar una solicitud de capacitación se debe llenar el siguiente formulario:

- <https://forms.office.com/r/05Uhu3xzhy>

Es pertinente recalcar que el DDH encargado de los procesos de capacitación de ciudad Universitaria y todos los centros regionales, siendo uno de los objetivos del departamento tener un acercamiento progresivo con todo el personal administrativo y considerando que el proceso de entrenamiento y desarrollo del personal administrativo de la UNAH está respaldado por el reglamento

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

Interno de trabajo da pauta de que todo personal tiene el **deber y el derecho** de participar de los diferentes procesos.

Importante

- Considerando la necesidad de mantener informado al personal sobre los asuntos internos a la institución se realizará progresivamente jornadas de capacitación denominada “Reinducción Laboral” que involucra las acciones relacionadas al cumplimiento laboral que se desarrollan por medio de la SEDP.

Consideraciones importantes

- Un cambio gradual significativo dentro de una institución requiere del compromiso de todos los entes involucrados en el proceso, es importante que se pueda comenzar con incentivar a los jefes de las diferentes dependencias para que ellos estén pendientes de los procesos a desarrollar por el DDH y puedan ser un apoyo directo en la convocatoria y en solicitar las capacitaciones.
- Progresivamente se buscará completar la base de datos del personal administrativo de Ciudad Universitaria y Centros regionales en la medida que se tiene un acercamiento con los diferentes departamentos.
- Las necesidades de capacitación específicas para el puesto de trabajo serán reforzadas progresivamente con el acercamiento presencial con cada uno de los departamentos que sean capacitados.
- El DDH esta a la disposición de todo el personal administrativo de ciudad universitaria y centro regionales para colaborar en los diferentes procesos de capacitación.

“La Educación es la Primera Necesidad de La República”



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

ANEXOS



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

Oficio N° 125

28 de julio del 2023

Msc. Carmen Julia Fajardo Cardona. Facultad de Ciencias Sociales
Msc. Vilma Lorena Ochoa López. Facultad de Ciencias Espaciales
Msc. Oneyda Cleotilde Mendoza Zepeda. Facultad de Humanidades y Artes
Msc. Alejandro Galo Roldan. Facultad de Ciencias
Msc. Oscar Arquímedes Zelaya Villafranca. Facultad de Ciencias Económicas
Abog. Juan Carlos Pérez Cadalso. Facultad de Ciencias Jurídicas
Msc. Miguel Octavio Flores Girón. Facultad de Odontología
Dra. Ana Carolina Arévalo García. Facultad de Ciencias Química y Farmacia
Msc. Joaquín Eduardo Gross. Facultad de Ingeniería
Msc. Jorge Alberto Valle Reconco. Facultad de Ciencias Médicas
SU OFICINA.

Estimadas autoridades:

El Departamento de Desarrollo Humano responsable del entrenamiento y desarrollo del personal administrativo de la UNAH y en conformidad con el art. 50 del Reglamento Interno que establece la obligatoriedad de los procesos de capacitación para el personal, pretende, contribuir al fortalecimiento de conocimiento, habilidades y actitudes que contribuyen a un óptimo desempeño laboral y al compromiso con el desarrollo de la misión, visión y objetivos institucionales brindando oportunidades de crecimiento tanto personal, profesional e institucional.

En aras de elaborar un plan estratégico de capacitación al personal administrativo de las diferentes dependencias de la UNAH, la SEDP a través del departamento de Desarrollo Humano deberá aplicar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

De manera general el proceso se realizará en 4 etapas:

- Aplicación de encuestas de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
- Socialización de los resultados por departamento después de la tabulación de datos.
- Presentación de calendario de capacitación para el año 2024.
- Ejecución de capacitaciones en el 2024.

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"

Universidad Nacional Autónoma de Honduras | CIUDAD UNIVERSITARIA | Tegucigalpa M.D.C. Honduras C.A. | www.unah.edu.hn

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



UNAH

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP

SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069

Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn



UNAH

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP

SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069

Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

Dicho lo anterior solicitamos respetuosamente su colaboración en:

- Llenar la encuesta de DNC.
- Facilitar un listado del personal administrativo bajo su dependencia que contenga nombre completo, correo institucional y número de empleado.
- Divulgar la encuesta de DNC a todo el personal administrativo bajo su dependencia.


El enlace de la encuesta también se compartirá mediante correo institucional

<https://forms.office.com/r/aN6PsciNgG>

Agradecemos de antemano su colaboración.

Atentamente.




LIC. MARIO ALEJANDRO CARVAJAL BOCANEGRA
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO

CC: Expediente

Archivo

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"

Universidad Nacional Autónoma de Honduras | CIUDAD UNIVERSITARIA | Tegucigalpa M.D.C. Honduras C.A. | www.unah.edu.hn

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"

Universidad Nacional Autónoma de Honduras | CIUDAD UNIVERSITARIA | Tegucigalpa M.D.C. Honduras C.A. | www.unah.edu.hn



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

3/4/24, 12:14

Correo: DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO - Outlook

Oficio N°125 - Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO <desarrollohumano@unah.edu.hn>

Mar 01/08/2023 10:34

Para: CARMEN JULIA FAJARDO CARDONA <carmen.fajardo@unah.edu.hn>; VILMA LORENA OCHOA LOPEZ <lorena.ochoa@unah.edu.hn>; ONEYDA CLEOTILDE MENDOZA ZEPEDA <oneyda.mendoza@unah.edu.hn>; ALEJANDRO GALO ROLDAN <agalor@unah.edu.hn>; OSCAR ARQUIMEDES ZELAYA VILLAFRANCA <oscar.zelaya@unah.edu.hn>; JUAN CARLOS PEREZ CADALSO ARIAS <jperez@unah.edu.hn>; MIGUEL OCTAVIO FLORES GIRON <miguel.flores@unah.edu.hn>; ANA CAROLINA AREVALO GARCIA <ana.arevalo@unah.edu.hn>; EDUARDO JOAQUIN GROSS MUÑOZ <eduardo.gross@unah.edu.hn>; JORGE ALBERTO VALLE RECONCO <JORGE_VALLE@unah.edu.hn>;
CC: MARIO ALEJANDRO CARVAJAL BOCANEGRA <mario.carvajal@unah.edu.hn>; XIOMARA LIZETH OLIVA AVILA <xiomara.oliva@unah.edu.hn>

1 archivos adjuntos (2 MB)
oficio1 facultades.pdf;

Buenos días

Msc. Carmen Julia Fajardo Cardona. Facultad de Ciencias Sociales
Msc. Vilma Lorena Ochoa López. Facultad de Ciencias Espaciales
Msc. Oneyda Cleotilde Mendoza Zepeda. Facultad de Humanidades y Artes
Msc. Alejandro Galo Roldan. Facultad de Ciencias
Msc. Oscar Arquímedes Zelaya Villafranca. Facultad de Ciencias Económicas
Abog. Juan Carlos Pérez Cadalso. Facultad de Ciencias Jurídicas
Msc. Miguel Octavio Flores Girón. Facultad de Odontología
Dra. Ana Carolina Arévalo García. Facultad de Ciencias Química y Farmacia
Msc. Joaquín Eduardo Gross. Facultad de Ingeniería
Msc. Jorge Alberto Valle Reconco. Facultad de Ciencias Médicas
SU OFICINA.

Estimadas autoridades:

El Departamento de Desarrollo Humano responsable del entrenamiento y desarrollo del personal administrativo de la UNAH y en conformidad con el art. 50 del Reglamento Interno que establece la obligatoriedad de los procesos de capacitación para el personal, pretende, contribuir al fortalecimiento de conocimiento, habilidades y actitudes que contribuyen a un óptimo desempeño laboral y al compromiso con el desarrollo de la misión, visión y objetivos institucionales brindando oportunidades de crecimiento tanto personal, profesional e institucional.

En aras de elaborar un plan estratégico de capacitación al personal administrativo de las diferentes dependencias de la UNAH, la SEDP a través del departamento de Desarrollo Humano deberá aplicar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

De manera general el proceso se realizará en 4 etapas:

- Aplicación de encuestas de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
- Socialización de los resultados por departamento después de la tabulación de datos.
- Presentación de calendario de capacitación para el año 2024.
- Ejecución de capacitaciones en el 2024.

Dicho lo anterior solicitamos respetuosamente su colaboración en:

- Llenar la encuesta de DNC.
- Facilitar un listado del personal administrativo bajo su dependencia que contenga nombre completo, correo institucional y número de empleado.
- Divulgar la encuesta de DNC a todo el personal administrativo bajo su dependencia.

<https://outlook.office.com/mail/id/AAQKADg5MmYyZTZILTY2MDQlNDhZS05YTFmLTk4YzYzZmZlOTQzOQAQAC5x97QXVTZBpDqBWb1yHaA...> 1/2

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



SEDP
SECRETARÍA EJECUTIVA DE
DESARROLLO DE PERSONAL

Tel: 2216-6100 Ext: 110069
Correo Electrónico: sedp@unah.edu.hn

3/4/24, 12:14

Correo: DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO - Outlook

El enlace de la encuesta:

<https://forms.office.com/r/aN6PsciNgG>

Agradecemos de antemano su colaboración.

Atentamente.

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO
Secretaría Ejecutiva de Desarrollo Humano

+ (504) 2216-6100
Ext: 110056, 110057, 110058

<https://sedp.unah.edu.hn/>

desarrollohumano@unah.edu.hn

Ciudad Universitaria, Bulevar Suyapa,
Tegucigalpa, Honduras.



<https://outlook.office.com/mail/id/AAQkADg5MmYyZTZILTY2MDQhNDhZS05YTFmLTk4Yzc5MzNIOTQzOQAQAC5x97QXVTZBpDqBWB1yH8A...> 2/2

"La Educación es la Primera Necesidad de La República"