

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales

Informe de Práctica Profesional

Universidad de Defensa de Honduras

Elaborado por: Francisco José Díaz Chahín

11541071

Tegucigalpa M. D. C

Honduras, C.A.

7/10/2020

AGRADECIMIENTO

Deseo tomar el tiempo debido para poder agradecer a las personas que fueron un gran apoyo para mi persona. Estas personas en ningún momento dejaron mi lado y me impulsaron a seguir sin importar la situación. Un saludo a mis padres Francisco Díaz y Milade Chahín, y a mi novia Olana Rojas por su apoyo incondicional. Un gran agradecimiento a la Licenciada Lina Carrasco por su paciencia ante todo lo que ocurrió y por su guía en todo momento. Al Señor Rector Coronel Juan Carlos Gonzales por su apoyo y guía en la Universidad de Defensa, también al Teniente Coronel Oscar Valladares por su tiempo en momentos difíciles.

Toda esta experiencia me formo para ser un mejor profesional, dándome la oportunidad de observar mis habilidades para adaptarme a situaciones diferentes. Se la dificultad de la vida, de lo que viene para mi en el momento que deje mi hogar. Pero el deseo de mejorar como persona, así como de manera profesional me impulsa a dejar cualquier mentalidad que me evite tomar ese paso.

Un gran agradecimiento también para todos los licenciados que alguna vez escucharon mi voz. Los que tomaron su tiempo para ayudarme, para darme un empujón cada día. Los que me motivaron a seguir en una carrera tan difícil como la Psicología. A veces no solo es saber escuchar sino saber interpretar lo que en realidad una persona necesita para salir adelante. Estos cinco años de mi vida me ayudaron a madurar y por fin salir de mi grueso caparazón, a luchar por lo que se es correcto.

Hace mucho lo decidí, nada puede quedar atrás sin que haya sido marcado por mi persona.

Índice

INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO 1: GENERALIDADES	10
Objetivos	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
1. Reseña histórica de la institución	10
2. Visión	12
3. Misión	12
4. Organigrama	13
Capitulo II: ACTIVIDADES REALIZADAS	14
2.1 Creación de Manual de Puestos	15
2.2 Capacitaciones	17
2.3 Clima organizacional	18
CAPITULO III: ACTIVIDADES DE MEJORA	19
3.1 Propuesta de mejoras implementadas	19
3.1.1 Descripción de Puestos (Manual de Puestos)	19
3.1.1.1. Antecedentes	19
3.1.1.2 Descripción de la propuesta	19
3.1.1.3 Impacto de Propuesta	19
3.2.1 Análisis de clima Organizacional	20
3.2.1.1 Antecedentes	20
3.2.1.2 Descripción de Propuesta	20
3.2.1.3 Impacto de Propuesta	20
3.3 Propuesta de Mejora	21
3.3.1. Optimizar procesos de evaluación en el área de selección de personal	21
3.3.2. Antecedentes	21
3.3.3. Descripción de la propuesta	21
3.2.1.3 Impacto de la Propuesta	25
4.1 Conclusiones	25
4.2 Recomendaciones	27
4.2.1. Recomendaciones para la Institución	27
4.2.2. Recomendaciones para los estudiantes	27
REFERENCIAS	28
GLOSARIO	29
ANEXOS	30

RESUMEN EJECUTIVO

La práctica se efectuó en las instalaciones de La Universidad de Defensa de Honduras, también conocida como la UDH. Esta es una institución plenamente educativa con más de 15 años de experiencia en la educación superior. Estos cada día implementando nuevos protocolos y enseñando al personal mejores maneras de tratar con individuos, así como instruyendo a mejores profesionales en el ámbito educativo. Al ser parte de la Dirección de Recursos Humanos se tuvo la oportunidad de indagar en temas confidenciales, esto se debe a que son protocolos específicos para ellos por su formación Militar. Esta dirección está a cargo del Teniente Coronel Oscar Valladares el cual con muchos años de experiencia y apoyo de asistentes ha logrado crear orden, así como los integrantes anteriores de dicha dirección. Según el organigrama esta dirección está localizada debajo de la Vicerrectoría Administrativa, estos dependen de tal.

El primer día se obtuvo una idea general de la situación de la institución. El señor rector guio todo paso dado para integrar su deseo con la oportunidad de la práctica profesional. El señor rector efectuó recomendaciones sobre lo que se había observado en la institución a lo largo de su término. Sus observaciones fueron desde la manera en la cual muchos protocolos hacían falta hasta la necesidad de un departamento de Psicología que podría proporcionar mejor organización e ideas a los diferentes integrantes de dicha institución.

El apoyo a el departamento de recurso humanos comenzó el 11 de mayo 2020. El primer trabajo en comenzarse fue el manual de puestos o como se conoce también la descripción depuestos. Dado a la situación presente del COVID – 19 y las medidas de seguridad implementadas por las autoridades de Honduras era imposible pode reunir a los integrantes de la UDH adentro de las instalaciones de modo que se hiso por medio de una encuesta. La encuesta tuvo que ser adaptada a un formato virtual, el cual fue ejecutado por medio del sitio “Encuestas.com”. Este sitio permite la edición y creación de diferentes formatos. La encuesta para el Manuela de puestos fue proporcionada y adaptada por el practicante y revisada por el director de recurso humanos y su asistente. Esta luego fue enviada a todos los integrantes de la institución a través de un chat general en WhatsApp.

El departamento de recursos humanos también recibió recomendaciones sobre otro tipo de protocolos los cuales podrían utilizar para maximizar la información relevante de los puestos establecidos, esto siendo un agregado a la elaboración del manual de puestos. Se hablo sobre el modelo “Forela” para establecer detalladamente en que consiste cada puesto de trabajo. Esto va desde la cantidad de trabajo físico hasta la cantidad de cansancio mental que se puede recibir al efectuar el trabajo. Se hablo adentro de la recomendación también sobre la necesidad de una evaluación de seguridad e higiene. Esta les proporcionaría una mejor idea de lo que puede hacer falta adentro de las instalaciones en el ámbito de herramientas de trabajo, mobiliario y posibles peligros que se encuentran sin supervisión adentro del mismo edificio ejecutivo.

Hasta la fecha no se había hecho una evaluación de clima organizacional en la UDH, de modo que las autoridades de dicha institución lo solicitaron al practicante. La UDH basada en una educación militar ha considerado que el trabajo de un soldado se debe de hacer de cierta manera sin cuestionar métodos enfocándose en seguir ordenes, de modo que la idea de un clima organizacional ha sido foránea. La nueva dirección de la UDH comandada por el señor recto requirió que se hiciera la evaluación del clima organizacional para cambiar viejas tradiciones y llevar la institución a nuevos niveles. Dicha evaluación comenzó el 23 de junio y tomo dos días para poder completarse la recolección de datos. Se socializo con el personal a través de la plataforma de Encuestas.com. El practicante adapto el formato de la encuesta y agregó secciones de comentarios individuales en donde los colaboradores pudieron mencionar las fortalezas y áreas de mejora de la institución. Los resultados que se obtuvieron fueron tanto positivos como negativos, esto significa que la necesidad de atención que los empleados demuestran podría tener muchas repercusiones para la institución en un futuro. Dado que las matrices de evaluación demostraron que hay muchas áreas de mejora se tuvo una reunión de una hora con el señor rector el martes 7 de julio para compartir los resultados obtenidos. En esta reunión se identificaron todos los factores que podrían estar afectando el rendimiento, así como la situación emocional actual del Staff. Tomando en consideración el impacto de la pandemia del COVID-19 muchos de los empleados se han enfocado su trabajo adentro de la UDH dejando a un lado las relaciones laborales.

Las responsabilidades correspondientes a la Práctica Profesional concluyeron el martes 7 de julio. Se presento la información sobre todo los datos recolectados, así como

retroalimentación de las diferentes aportaciones que se entregaron. Se efectuaron más recomendaciones sobre los resultados y también sobre la ejecución de cada una de las tareas. En total todo logro ser completado con excepción de las capacitaciones ya que por motivos de seguridad integral quedaron como propuestas hechas por el practicante. El día 9 de julio se entregó la matriz de evaluación para recibir una calificación sobre el rendimiento que se presentó ante la práctica profesional. Esta fue entregada a el señor rector, así como el director de recursos humanos.

INTRODUCCIÓN

Como último requisito previo para egresar de la carrera de Psicología se decidió hacer la práctica profesional. Dado a la situación presente de la pandemia del COVID – 19 se presentó la oportunidad de ejecutar la Práctica Profesional con aspectos de Teletrabajo. En base a lo sucedido se decidió ser parte del Staff de RR. HH. de La Universidad de Defensa de Honduras; también conocida como la UDH. Dado a que esta institución es una de educación superior, se encontraron personas de diferentes edades, ya sea estudiando como laborando allí. De igual manera ofrecen diferentes carreras. En todas estas, proporcionando la organización y la educación adecuada para enriquecer la vida de los estudiantes a nuevos niveles del saber. Bajo en interés del señor rector, se ubicó al practicante en el departamento de recursos humanos. El rol de practicante en el departamento de recursos humanos consistió en la integración de plataformas que incrementaran la productividad, así como la guía en temas de manual de puestos, crear capacitaciones y clima organizacional. Al ser una institución relativamente nueva se informó que existía la posibilidad de observar muchas fallas en el sistema que han tenido por todo este tiempo.

El departamento de RR. HH. esta encargada de todos los procesos relevantes en el área de reclutamiento, así como en la organización del denominado “recurso humano”. Para obtener mejores resultados en procesos de reclutamiento, así como la ejecución de capacitaciones, evaluaciones y futuros proyectos se indagó e identificó que la ayuda externa era necesaria. Todo esto podría proporcionar más elementos para que la institución se mantenga a la vanguardia y poco a poco maximice el trabajo. La práctica comenzó del 5/11/2020 y concluyó el 7/3/2020. En el tiempo estipulado se logró ejecutar un Manual de Puestos, un estudio de clima organizacional, y una serie de capacitaciones para uso de la institución. De igual manera se presentó una propuesta de pruebas psicométricas, así como dos plataformas interactivas para ayudar en el proceso de selección de personal.

La finalidad de dicho trabajo y colaboración con la UDH es lograr la homeostasis entre el departamento de Recursos Humanos y el resto de la institución. La homeostasis es extremadamente importante en una institución educativa ya que esto es lo que provee a todos con una sensación de orden e integridad. Es importante recalcar que personal de la UDH especificó que han sido educados como militares pero su deseo es moldear eso y adentrarse a las áreas de educación avanzada así integrarse correctamente en esta área.

CAPITULO 1: GENERALIDADES

En esta sección se establecen los objetivos de la práctica profesional y se identifican las generalidades de la institución. La misión, visión y valores de la institución tienen el propósito de que el personal conozca los diferentes valores y deseo de una institución.

Objetivos

Objetivo General

Integrar e implementar los conocimientos adquiridos en la carrera de Psicología en UNITEC por medio de la práctica profesional en la cual se desempeñarán todos los conocimientos del área clínica, así como la empresarial. Todo esto para beneficiar a los integrantes de la Universidad de Defensa de Honduras.

Objetivos Específicos

1. Crear el manual de puestos de la Universidad de Defensa.
2. Analizar el clima organizacional de la Universidad de defensa y ayudar a mejorar cualquier aspereza.
3. Proporcionar herramientas de reclutamiento para maximizar procesos relacionados con el departamento de psicología.

Identificar puntos en la estructura comienza en la historia. La historia de la institución enseña mucho sobre las decisiones que los llevaron a ser quienes son. También otra área en la cual se puede identificar mucha información sobre la institución es al analizar la visión y la misión que sin duda demuestra quienes son y que quieren llegar a ser en un futuro.

1. Reseña histórica de la institución

“Contar con un Centro de Estudio a nivel Superior fue el sueño de todos los miembros de las Fuerzas Armadas de Honduras, es por ello que el 4 de febrero de 1997 se presentó el proyecto para hacer posible la creación de Universidad Militar de Honduras (UNIMILH), siglas con que se identificó hasta el 21 de agosto de 1998, fecha en la cual el Coronel de Infantería Efraín Gutiérrez

Ardón, propone que se llame Universidad de Defensa de Honduras (UDH). El cumplimiento de los procesos exigidos para la habilitación de la UDH, contempladas en la Ley de Educación Superior (LES) y supervisadas por la Dirección de Educación Superior (DES), da como resultado que el día 11 de junio de 2005 salió publicado en el Diario LA TRIBUNA un artículo donde el Consejo de Educación Superior (CES) acepta la propuesta de creación de la UDH mediante acuerdo CES No. 1396-181-2005. Para el martes once (11) de octubre del 2005, se marca una fecha especial, porque en sesión ordinaria No. 186 del CES, realizada a las 10:00 am. en la sala de sesiones “Hernán Corrales Padilla “de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, en el punto No. 17 la agenda contempló, presentación del Dictamen No. 335-178-2005 del Consejo Técnico Consultivo y la opinión razonada No OR-DES-332, de la DES, sobre la creación y funcionamiento de la UDH, aprobándose por unanimidad adscrita a las FF.AA., como un Centro de Educación Superior Estatal. El 21 de octubre del 2005, en el Aniversario de las FF.AA. se inauguró oficial y solemnemente la UDH a lo interno de la institución armada, en el acto participaron autoridades y representantes de la educación superior en nuestro país, el Consejo Superior Universitario de la UDH, procediéndose en dicho acto a develizar la placa, constituyendo este uno de los acontecimientos de mayor relevancia en la historia educativa institucional de las FF.AA. Es por esa razón del devenir histórico, que la UDH surge como una iniciativa presentada por las FF.AA. en el marco del proceso de modernización institucional, auspiciada por el PNUD, en el marco de la Ley de Educación Superior. En Sesión de CES, el viernes 16 de junio de 2006, fueron aprobados los planes de estudios para las carreras de Licenciatura en Ciencias Militares, Aeronáuticas y Navales, las cuales conformarían la oferta académica de las facultades de este centro de estudios de educación superior, sin embargo en el transcurso de los años hasta la actualidad esta oferta académica se ha incrementado, aprobándose por el CES el 14 de diciembre de 2009 la Ingeniería en Mecatrónica y los Técnicos Universitarios en Mecánica Motriz y Aviónica. Para el 11 de febrero de 2011 se aprobaron los Técnicos Universitarios en Telemática, Mantenimiento Aeronáutico y Mecánica Naval. Seguidamente en el marco de la fundamentación de la Ley de Educación Superior el viernes 12 de agosto de 2011, se aprobó la Maestría en Defensa y Seguridad Centroamericana.” (Universidad de Defensa de Honduras , s.f.)

2. Visión

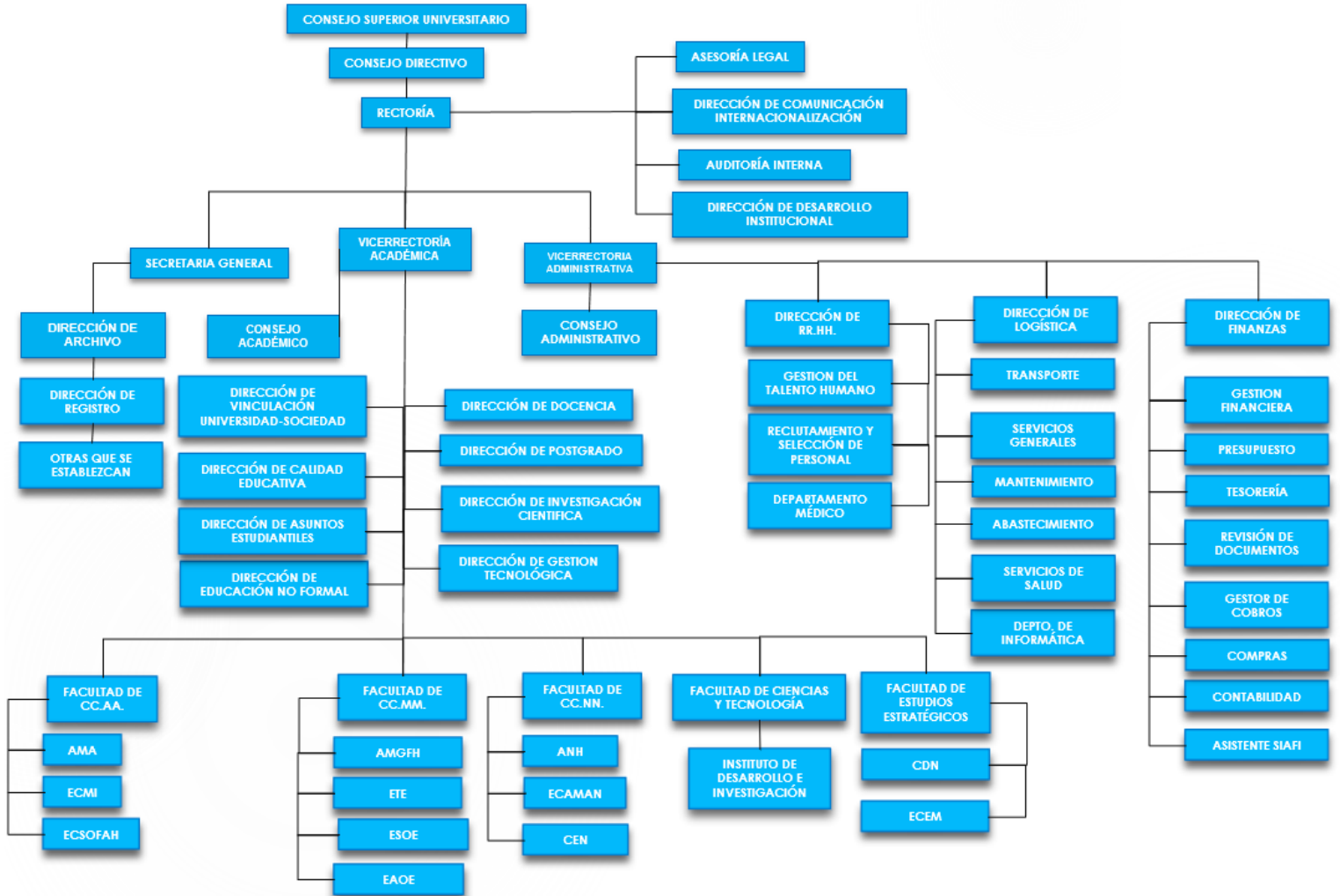
“Para el 2038 ser una Universidad Estatal, dentro del Sistema de Educación Superior, consolidada con excelencia, prestigio y liderazgo en la docencia, investigación y extensión-vinculación, de las artes y Ciencias Militares y no militares, Tecnológicas y Científicas afines.” (Universidad de Defensa de Honduras , s.f.)

3. Misión

“Formar, capacitar y especializar profesionales en las ciencias Militares y no Militares, áreas Tecnológicas y Científicas con liderazgo, capacidad táctica, técnica, administrativa con una sólida formación ética y moral, para la planificación de la defensa y seguridad nacional, contribuyendo al desarrollo de nuestro país, poniendo en práctica la investigación, extensión y vinculación con la sociedad” (Universidad de Defensa de Honduras , s.f.)

4. Organigrama

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA UDH 2020



Capítulo II: ACTIVIDADES REALIZADAS

Las actividades realizadas permiten informar al lector sobre lo que se hizo durante el tiempo de práctica profesional, así como lo que se desea ejecutar en el tiempo. Dado a la situación con el COVID – 19, se integro un modelo mixto semi presencial y de teletrabajo. El teletrabajo permitió potencializar el trabajo, así como realizar actividades desde un ambiente seguro en el cual no existe amenazas, el hogar.

La práctica profesional se realizó principalmente por teletrabajo, pero se integraron días de visita a la Universidad de Defensa para recolectar información e indagar sobre mejoras. Se llevaron a cabo entrevistas con el director de recursos humanos para recopilar la información necesaria para la creación del manual de puestos, y para el estudio de clima organizacional. El trabajo contigo al director de Recursos Humanos ayudó a aclarar dudas sobre las respuestas del resto del personal. Las reuniones se convirtieron en revisión y planificación de trabajos según los diferentes procesos avanzaban de manera positiva.

De la misma manera la comunicación constante con el señor rector logro que el proyecto tomara la trayectoria deseada. Esta comunicación dio apertura a diferentes bases de información las cuales normalmente no podía ser obtenidas por medios convencionales, así como la elaboración de la evaluación del clima organización fue entregada directamente a rector para ser evaluada y discutida por los altos mandos de la UDH.

2.1 Creación de Manual de Puestos.

Dado a la situación actual del país, se comenzó a trabajar de manera virtual. La encuesta para la elaboración del manual de puestos fue elaborada por el practicante y luego este fue trasladado a una base de datos virtual llamada “Encuestas.com”. Este programa dio la oportunidad al practicante de ejecutar la encuesta y a la vez tener una base de datos con toda la información de cada respuesta.

Este proceso tuvo atrasos ya que no todos los empleados la contestaron la primera vez, de modo que se tuvo que mandar dos veces. Cuando se obtuvieron las respuestas se identificó que algunos miembros del personal no respondieron a todas las preguntas, lo cual dejó muchos puestos en blanco. El proceso se continuó sin problema y con la ayuda de las autoridades de la Universidad de Defensa se lograron identificar muchos de los puestos que faltaban.

La semana del 22 de junio en adelante los integrantes de diferentes secciones de la Universidad de Defensa comenzaron a llegar a laborar, esto proporcionando la oportunidad de indagar más sobre los puestos restantes.

Los datos consisten en 75 puestos de trabajo y con la aplicación de encuestas se obtuvo información para 46 puestos. Estos fueron transformados en el manual de puestos para poder organizarlos por dirección. También se identificó que muchas respuestas que se obtuvieron no tenían el nombre de la posición y la falta de datos ocasiono que muchos puestos no fueran identificados correctamente bajo el estatuto. En este caso lo que se logro fue identificar las posiciones por medio de colores. A continuación, se presentan las diferentes secciones del manual de puestos elaborado:

1. Rectoría (Verde): Número de puestos identificados:10
2. Vicerrectoría académica (Anaranjado): Número de puestos identificados:18
3. Vicerrectoría Administrativa (Vino): Número de puestos identificados: 12
4. Secretaria General (Morado): Número de puestos identificados: 5
5. Instituto de investigación y desarrollo. (Azul): Número de puestos identificados: 1

Imágenes de la encuesta utilizada para la elaboración del manual de puestos.

1 Encuesta para el manual de puestos

1 ¿Cuál es el título del puesto que Ejerce?

2 ¿Según el organigrama de la institución: ¿Cuál es el puesto de su jefe inmediato?

3 ¿Qué puestos están bajo su supervisión?

4 ¿Quién es su jefe inmediato?

<input type="checkbox"/>	Id	Estado	Fecha de inicio	Fecha de envío		
<input type="checkbox"/>	2026369	Vacío	27/06/2020 16:41	27/06/2020 16:41		
<input type="checkbox"/>	1827666	Finalizada	04/06/2020 19:47	04/06/2020 19:48		
<input type="checkbox"/>	1827174	Finalizada	04/06/2020 19:10	04/06/2020 19:23		
<input type="checkbox"/>	1826411	Vacío	04/06/2020 18:26	04/06/2020 18:26		
<input type="checkbox"/>	1826380	Finalizada	04/06/2020 18:24	04/06/2020 19:22		
<input type="checkbox"/>	1826333	Finalizada	04/06/2020 18:21	04/06/2020 18:29		
<input type="checkbox"/>	1826320	Finalizada	04/06/2020 18:20	04/06/2020 18:25		
<input type="checkbox"/>	1826318	Finalizada	04/06/2020 18:20	04/06/2020 18:32		
<input type="checkbox"/>	1826037	Vacío	04/06/2020 17:53	04/06/2020 17:53		
<input type="checkbox"/>	1825977	Finalizada	04/06/2020 17:48	04/06/2020 17:51		

10 Registros ▾ Total 75 registros < 1 2 ... 7 8 >

2.2 Capacitaciones

El proceso de capacitaciones adentro de la institución es muy variado ya depende de la posición del participante. La Universidad de defensa es conocida por proporcionar a sus empleados oportunidades de mejorar en el ámbito laboral al proporcionarles facilidades para obtener sus estudios.

Se indagó acerca de la participación de la dirección de recursos humanos en el proceso de capacitaciones y se descubrió que no tienen una participación significativa. En una reunión con el señor rector se hablo sobre su interés en cuanto a capacitar al personal en inteligencia emocional, liderazgo, comunicación asertiva, entrenamiento motivacional, y desarrollo de competencias y habilidades. El practicante elaboro el material didáctico en forma de presentaciones de Power Point en los temas solicitados por el señor rector.

La semana de 22 de junio se comenzó el proceso de capacitaciones al personal ya que paulatinamente se integraba a la institución. Se estimo el uso de una hora para las presentaciones. También dependiendo de las necesidades de los integrantes se dejarán capacitaciones listas para poder ser utilizadas por medio de plataformas como “Zoom”. Debio a la amenaza de la pandemia del COVID-19 y problemas relacionados con la conectividad de los empleados a la plataforma Zoom las capacitaciones fueron pospuestas. Se proporcionó una copia de las capacitaciones creadas al personal de recurso humanos.



2.3 Clima organizacional

Con el objetivo de fortalecer y mejorar el departamento de recursos humanos, se habló con el Señor Rector Juan Carlos González para la identificación del estado de las relaciones laborales de los diferentes integrantes de la institución. Es necesario resaltar que dado a que es una estructura militar, muchos de los empleados provienen de diferentes academias y estos no tienen decisión en cuanto a opinar si están o no de acuerdo con algún procedimiento o las ordenes que se les dan. En base a esto se identificó la necesidad de evaluar el estado de las relaciones laborales de quienes forman parte del personal de la UDH.

El proceso de aplicación de la encuesta y recolección de información se llevó a cabo por medio de una encuesta online para poder tabular los resultados. Se utilizó un software llamado Encuestas.com la cual proporciona diferentes opciones para la integración de las respuestas a la encuesta.

Los resultados fueron mixtos. Se obtuvo tanto resultados positivos como resultados negativos. Dado a la confidencialidad de estos datos el señor rector pidió que los resultados se le entregaran personalmente a la rectoría y que no se divulgara a la dirección de recursos humanos. Según lo que se obtuvo se recomendaron algunas capacitaciones y futuras evaluaciones para lograr fortalecer los diferentes aspectos que afectan a la población de empleados adentro de la UDH.

Imagen de la encuesta de clima laboral aplicada.

The image shows a screenshot of an online survey titled "UDH". The survey consists of five statements, each followed by four radio buttons representing a Likert scale from "Muy de Acuerdo" to "Muy en Desacuerdo". The first statement, "Mi supervisor promueve que los empleados trabajemos en equipo.", has the "Muy de Acuerdo" option selected. The other statements are: "Mi horario de trabajo es adecuado.", "Comprendo cómo se relaciona mi trabajo con los demás trabajos de mi grupo.", "Las autoridades superiores al interior de la institución centralizan y no delega ante la toma de decisiones.", and "Comprendo adonde quiere llegar la UDH a largo plazo." At the bottom right, there is a blue button labeled "SIGUIENTE" and a footer that reads "Creada con encuesta.com ¡Crear una encuesta es fácil!"

UDH	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
Mi supervisor promueve que los empleados trabajemos en equipo.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi horario de trabajo es adecuado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comprendo cómo se relaciona mi trabajo con los demás trabajos de mi grupo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las autoridades superiores al interior de la institución centralizan y no delega ante la toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comprendo adonde quiere llegar la UDH a largo plazo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

CAPITULO III: ACTIVIDADES DE MEJORA

3.1 Propuesta de mejoras implementadas

3.1.1 Descripción de Puestos (Manual de Puestos)

3.1.1.1. Antecedentes

La elaboración del manual de puestos nació de la necesidad de apoyo a la dirección de recursos humanos. Esto dado a que contaban con protocolos y actividades relacionadas con la dirección, pero no tenían manual que estipule los puestos que la institución tiene, así como puestos que no existen en el estatuto están presente.

3.1.1.2 Descripción de la propuesta

La necesidad de ello era evidente, las personas no tenían la libertad de comentar sobre eventos o características de la institución lo cual trajo la idea a la mesa. Dado a que se está ante una pandemia mundial se proporcionó la opción de efectuar todo por medio del teletrabajo. Se informo que todos los que son parte de la institución están como grupo en un “Chat” en la aplicación “WhatsApp”. Se adaptó la evaluación en formato de encuesta utilizando la página especializada “Encuestas.com” la cual permitió enviar y recibir los datos. No hubo un costo operativo dado a que se decidió que un formato digital era adecuado por el momento.

3.1.1.3 Impacto de Propuesta

La Universidad de defensa de Honduras obtuvo una mejor organización empresarial luego de obtener el manual de puestos. Esto también les proporciona una idea de donde podrían hacer mejoras, por ejemplo, hay áreas las cuales necesitan más información dado a que los integrantes de la institución no sabían que agregar. También proporciona una idea macro de la preparación de cada uno de los profesionales que se encuentran ejerciendo adentro de la UDH.

3.2.1 Análisis de Clima Organizacional

3.2.1.1 Antecedentes

El interés de un análisis de clima organizacional nació de una entrevista con el señor rector. Este al no contar con una evaluación del personal o saber cuál es la situación del personal.-La propuesta fue aceptada dado a que para el era un proyecto para crear un puente hacia el éxito para la institución. Las mejoras nunca vienen a mal en especial cuando se puede motivar al máximo a sus colaboradores.

3.2.1.2 Descripción de Propuesta

Al identificar la falta de un manual de puestos, se asumió que tal vez no tenían otros documentos similares, se prosiguió a indagar acerca del tema con las autoridades. Se identifico que también era otro documento el cual nunca habían efectuado y que sería de mucha ayuda poder identificar las opiniones de todos, así como las necesidades que presentarían por medio de la encuesta. La encuesta de clima organizacional se socializo de manea virtual y consto de 90 preguntas y varios espacios en los cuales ellos tendrían la libertad de expresar sus opiniones de no solo la institución, sino que también de sus jefes directos.

3.2.1.3 Impacto de Propuesta

Por medio de los datos que se obtuvieron la UDH puede integrar todo para mejoras. Muchos de los resultados indican problemas entre los integrantes de las direcciones lo cual podría ser solucionado con procesos de auditorías o evaluaciones a fondo al personal para poder identificar que cause estas actitudes. Otros elementos que se pudieron identificar podrían indicar que la UDH ocupa tener más contacto con sus participantes, así como la oportunidad de escuchar sus opiniones y posiblemente ponerlas en práctica. La motivación lo es todo y el deseo más grande del señor rector es motivar y apoyar.

3 Propuesta de Mejora

3.3.1. Optimizar procesos de evaluación en el área de selección de personal.

3.3.2. Antecedentes

A lo largo de la práctica profesional que se comenzó en la dirección de recursos humanos de la UDH, fue identificado la falta de pruebas psicométricas para reclutamiento, así como pruebas que identifiquen los resultados de todo el personal. El practicante identifico diferentes factores que pueden beneficiar como afectar la vida profesional de algunos integrantes de la institución por lo que sugirió el uso de pruebas psicométricas. El director de recursos humanos estaba muy interesado en poder identificar todas esas características y rasgos de personalidad para estar seguro del as diferentes habilidades y cualidades del personal de la UDH. La propuesta nació de la necesidad de pruebas dado a que ellos en realidad no tiene sus propias pruebas ellos gestionan a personal de otra institución con educación militar. También por la evidente falta de evaluaciones al personal y como la motivación de muchos ha sido afectada por la situación actual del COVID – 19.

3.3.3. Descripción de la propuesta

La propuesta comienza con softwares que proporcionan pruebas psicométricas para la selección de personal. Estos softwares son conocidos por su efectividad en el campo laboral, así como en otros países por su uso para procesos de selección. Se propone utilizar “psicometricas.mx” y también la plataforma estándar de uso en instituciones tanto educativas como de ámbitos empresariales “TEA ediciones”. Estas dos tienen una base de datos relacionadas con pruebas psicométricas. Tenemos, por ejemplo:



Psicométricas.mx la cual es una plataforma mexicana que ha sido certificada por todo Centroamérica como efectiva. Proporciona los siguientes test psicométricos:

1. **Cleaver:** esta prueba mide como un individuo reacciona ante situaciones típicas y bajo presión, también crea un pronóstico.
2. **IPV:** Este test tiene un enfoque para los puestos en las áreas comerciales.
3. **Kostick:** Esta prueba mide aspectos laborales de la personalidad, los estilos administrativos y como se desempeñan en el trabajo.
4. **Zavic:** Esta evalúa valores e intereses del individuo en actividades y situaciones en el medio laboral.
5. **Terman:** Determina coeficiente intelectual específicamente de personan con escolaridad (lo suficiente).
6. **16PF:** Esta estudia los rasgos de personalidad.
7. **LIFO:** “Evalúa estilo de trabajo en condiciones normales y bajo presión en liderazgo y trabajo en equipo.” (Psicométricas.mx, s.f.)
8. **Barsit:** “Obtiene rápidamente un índice de la aptitud para aprender, mediante la valorización de factores de inteligencia verbal y razonamiento numérico.” (Psicométricas.mx, s.f.)

Precio de Psicometricamx.com			
(Pesos Mexicanos)			
1 MES	2 MESES	6 MESES	12 MESES
1,399.00	2,999.00	4,999.00	6,999.00

The image displays four pricing cards for different durations. The 3-month plan is highlighted as the selected option. Each card lists the price, duration, and features.

1 MES	3 MESES	6 MESES	12 MESES
\$1,399.00 + IVA MONEDA EN PESOS MEXICANOS	\$2,999.00 + IVA MONEDA EN PESOS MEXICANOS	\$4,999.00 + IVA MONEDA EN PESOS MEXICANOS	\$6,999.00 + IVA MONEDA EN PESOS MEXICANOS
1 mes de pruebas psicométricas ilimitadas	3 meses de pruebas psicométricas ilimitadas	6 meses de pruebas psicométricas ilimitadas	12 meses de pruebas psicométricas ilimitadas
Reportes inmediatos en PDF	Reportes inmediatos en PDF	Reportes inmediatos en PDF	Reportes inmediatos en PDF
Disponibilidad 24 horas	Disponibilidad 24 horas	Disponibilidad 24 horas	Disponibilidad 24 horas
Registro gratuito	Registro gratuito	Registro gratuito	Registro gratuito
REGISTRO GRATUITO	REGISTRO GRATUITO	REGISTRO GRATUITO	REGISTRO GRATUITO

Los anteriores precios estipulados varían según el plan que se escoja para mejor ajustarse a las necesidades de la institución. Es peso mexicano y el cambio a lempira es de 1 Peso Mexicano = 1.09 Lempiras al día 13 de julio de 2020.

Tea ediciones: presenta una plataforma similar, está utilizando diferentes tipos de implementos tecnológicos para hacer más fácil poder ejecutarlos. (Precio de Pruebas TEA, s.f.)

Recursos Humanos

1. 16PF – 5. Cuestionario Factorial de Personalidad
2. APM. Análisis del perfil Motivacional
3. BAIRES. Test de aptitud Verbal
4. BIP. Inventario Bochum de Personalidad y Competencias
5. CPS- Cuestionario de Personalidad Situacional
6. NEO-PI-R- Inventario de Personalidad NEO Revisado
7. OTIS Sencillo. Test de Inteligencia General
8. RP-30. Resolución de problemas
9. MMPI-2-RF. Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota-2
10. PAI. Inventario de Evaluación de la Personalidad
11. CAQ. Cuestionario de Análisis clínico

16PF	62,76 – 75,94 Euros
APM	14,62 – 17,69 Euros
BAIRES	4,56 – 5,52 Euros
BIP	14,62 – 17,69 Euros
CPS	14, 62 – 17,69 Euros
NEO-PI-R	14,62 – 17,69 Euros
OTIS Sencillo	4,56 – 5,52 Euros
RP-30	4,56 – 5,52 Euros
PAI	27,81 – 33,65 Euros
CAQ	7,31 – 8.85 Euros
Conversión 1 Lempira = 28.44 Euros Revisión hecha 7/15/2020	

Las pruebas listadas anteriormente son pruebas que están adentro de la modalidad de evaluación “Online” estas son enviadas a los evaluados los cuales reciben un link con un usuario y contraseña. Estas evaluaciones solo pueden ser ejecutadas por las personas que recibieron la información. El precio de estas pruebas esta traducida en Euros dado a que es una compañía española. Los precios varían según las pruebas seleccionadas para la batería de pruebas.

La modalidad de TEA Ediciones está basada en “Pins” para revisión de pruebas. Cada “Pin” indica al evaluador cuántas veces puede ejecutar la prueba y recibir los resultados de manera virtual. En total TEA consta de más de 300 pruebas, estas pruebas pueden ser adquiridas de manera virtual. También está la modalidad en físico la cual puede ser adquirida por medio de la tienda

online de TEA, así como también contactándose a “Librería Universo” la cual es el representante en Honduras de TEA. (TEA Ediciones , s.f.)

3.2.1.3 Impacto de la Propuesta

La implementación de la propuesta podría traer muchas ventajas para la selección de personal en la UDH. Con estas podrían indagar más en las características de cada uno de los integrantes de esa manera identificando las diferentes maneras en los cuales pueden ser útiles para los diferentes puestos, así como las fortalezas y debilidades. Por medio de las diferentes pruebas se puede hacer una radiografía de la persona la cual podrá identificar posibles problemas en su persona. Las quejas de los integrantes de las direcciones disminuirían por la recolección de información de sus subordinados. De la misma manera se podría identificar quienes son más aptos para futuros puestos. Otorgarles la oportunidad a todos de ser evaluados es esencial para balancear al personal.

CONCLUSIONES

4.1 Conclusiones

- **Resultados obtenidos:** La UDH es una institución Educativa con formación militar fundada para poder llegar a ser una de las mejores de Honduras. Tienen una estructura jerárquica la cual tiene mucho que ver con los grados militares, así como la antigüedad otorgada con los cursos. Poder llegar a un puesto en la Universidad de Defensa de Honduras debe de ser otorgada por medio de reconocimientos por buen trabajo, así como por el nivel educativo. La Dirección de recursos humanos trabaja con todos los procesos de selección, así como con el manejo directo del personal. Tienen una serie de “Auxiliares” que están encargadas de los procesos de selección, así como de talento humano.

En cuanto a lo observado durante la práctica profesional, es evidente que la UDH tiene una gran organización con diferentes protocolos y usos de material didáctico, más hay una carencia de materiales adentro de la dirección de recursos humanos. Esto por ejemplo hace que la dirección de recursos humanos este un paso atrás de otras universidades las cuales están encargadas de esos procesos y tienen hasta departamentos de psicología

especializados para el trabajo. Los resultados obtenidos de la evaluación de clima demostraron que la falta de factores en el departamento de recursos humanos puede tener un impacto en el desempeño de los demás. Dada que esta dirección esta específicamente interesada en los procesos relacionados con el personal debería de haber más control sobre las funciones, y cuando haya control es necesario exigir más de los procesos que se puede ejecutar adentro de la institución. La falta de entendimiento en cuanto a lo que esta sucediendo en el aspecto emocional de los colaboradores adentro de la organización ha causado chismes y problemas entre compañeros lo cual podría solucionarse con el conocimiento del clima laboral. Todos estos factores existen de manera global en todas las organizaciones, es imposible mencionar un lugar o persona que no disfrute de una distracción adentro del ámbito laboral pero cuando una institución no sabe de lo que está sucediendo puede afectar de manera negativa el clima de la organización y ser tomado a la ligera.

- **Conclusiones:** A lo largo de la ejecución de la práctica profesional se encontraron muchos obstáculos que requirieron ser vencidos. Sobre todo, cuando se refieren a la gestión entre los trabajadores. El manual de puestos fue uno que sobresalió entre todo por la cantidad de renuencia que se obtuvo de parte de los empleados de la UDH. La falta de conocimiento sobre cada puesto era evidente a la misma vez que muchos no tomaban su tiempo para leer y contestar con claridad la encuesta. La falta de interés fue uno de los obstáculos principales en todo momento. Al final se logró crear un Manual de Puestos con los datos que se recolectaron. La conclusión de ese proyecto fue muy satisfactoria para no solo la institución sino también para el practicante. Lograr identificar 46 puestos dio una ventaja en la organización a la institución, otorgando una nueva visión de los puestos de los empleados. El clima organizacional como tal era sumamente necesario para la institución. Esta necesidad fue evidente por la cantidad de resultados negativos que obtuvo, así como la manera en la cual los participantes se contradecían en las diferentes áreas. Se requirió el esfuerzo de todos los involucrados adentro de este proceso por la cantidad de preguntas que se les encargó. En conclusión, se obtuvo mejores resultados de lo esperado dándoles a las autoridades una oportunidad de cambio al tener una mejor imagen de lo que el empleado promedio siente sobre sus jefes o la UDH.

4.2 Recomendaciones

4.2.1. Recomendaciones para la Institución

1. Se recomienda actividades para que el personal alrededor de la institución se pueda conocer correctamente.
2. Incrementar las capacitaciones referentes al ámbito psicológico. La necesidad de estas proviene de la negatividad observada, la falta de compañerismo y los problemas que pueden nacer de un error.
3. Proporcionar evaluaciones formales para su personal, poder identificar factores y características de cada uno para la ejecución correcta de sus puestos.
4. Integrar una caja de comentarios al lado de la dirección de recursos humanos.
5. Crear un departamento de psicología en la UDH para poder satisfacer las necesidades que suple esta especialidad.
6. Elaborar un análisis de higiene y seguridad para prevenir y favorecer la salud de los empleados y alumnos de la UDH.

4.2.2. Recomendaciones para los estudiantes

1. La paciencia puede hacer la diferencia. Existen días en los cuales ellos no pueden responder en horario laboral lo cual reduce el proceso de gestión, así como de productividad. Adelantar las gestiones como tener paciencia puede ayudar mucho.
2. La organización es bien vista, muchos otorgan un mejor trabajo cuando se les presenta de manera organizada y consistente.
3. Nunca dejar que la personalidad de alguien opaque la manera en la cual se trabaja, es necesario tener una buena inteligencia emocional.

4.2.3 Recomendaciones para la Universidad

1. UNITEC debería implementar programas para poder visitar y conocer sobre los programas y ventajas de otras universidades.
2. Deberían de proporcionar practicantes otras instituciones educativas. De esta manera no solo enalteciendo el nombre de UNITEC sino ayudando a estudiantes indecisos.
3. Mantener un perfil alto de motivación entre los estudiantes y empleados.

REFERENCIAS

¿Qué modalidad de evaluación elegir: 90°, 180°, 270° o 360 grados? (2016, 13 enero). Hrider. <https://www.hrider.net/cms/blog/2655/1/-que-modalidad-de-evaluacion-elegir-90-180-270-o-360-grados.html>

Obtenido de Evaluación de Riesgos Laborales. (2020). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. <https://istas.net/salud-laboral/actividades-preventivas/evaluacion-de-riesgos-laborales>

Precio de Pruebas TEA. (2016). TEA Ediciones. <http://www.teaediciones.com/landing/Servicios/teaediciones/Precios-Ejemplos-etea.html>

Obteniendo Tests Psicométricos. (2020). Psicometricas. <https://psicometricas.mx/>

Representaciones Internacionales. (2016). TEA Ediciones. <http://web.teaediciones.com/Representantes-internacionales.aspx#>

Varela, R. A. (s.f.). *Administración de la compensación.* Pearson.

Universidad de Defensa. (2015). UDH. <https://www.udh.edu.hn/>

GLOSARIO

1. **UDH:** Universidad de Defensa de Honduras
2. **RR. HH.:** Recursos Humanos
3. **Staff:** Personal de la institución
4. **Departamento de Psicología:** Dirección encargada de pruebas psicométricas, bien estar emocional y capacitaciones a personal.
5. **Rango:** Posición en la jerarquía militar; Ejemplo: Teniente Coronel.
6. **Manual de Puestos:** Herramienta utilizada para organizar y describir los diferentes puestos presentes en la institución.
7. **Clima Organizacional:** El ambiente de trabajo que perciben los empleados.
8. **Pruebas psicométricas:** Herramientas utilizadas para poder medir diferentes aspectos de un individuo.
9. **Pins:** También denominado “usos” o cantidad de veces se puede utilizar la función de análisis.
10. **Test Online:** Herramienta de evaluación online con diferentes propósitos.
11. **Inteligencia emocional:** la capacidad de tomar buenas decisiones en base al buen manejo de las emociones y sentimientos.
12. **Software:** “Es un conjunto de programas, instrucciones y reglas informáticas que permiten ejecutar distintas tareas en una computadora.” (Definición , s.f.)

ANEXOS

ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones referidas a **XXXXXXX** que le ofrece una oportunidad de expresar lo que usted piensa acerca de su organización y su trabajo. Este cuestionario es **ANÓNIMO, es decir que NO debe escribir su nombre ni firmarlo y NO** se le mostrará a su jefe inmediato; por lo que puede dar sus respuestas con toda franqueza. Este es un empeño honesto por conocer qué piensan de verdad los miembros de esta organización, con el propósito de que se fortalezcan los procesos de desarrollo interno y las relaciones con el personal.

Una vez lleno este cuestionario, debe devolverlo para su análisis y tabulación. Se hará un informe en el cual se resumirán los puntos de vista de los empleados, pero **NO** se mostrarán a los ejecutivos los cuestionarios mismos. Sea honesto y justo en sus respuestas.

El cuestionario ha sido diseñado para facilitarle la expresión rápida de sus opiniones. No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”; lo que queremos es su opinión personal y sincera. Favor **NO** firmar ni escribir su nombre en ninguna parte.

PRIMERA PARTE

INSTRUCCIONES: Marque con (x) en una casilla para cada frase, indicando si está “De Acuerdo”, “Muy de Acuerdo”, “En Desacuerdo” o “Muy en Desacuerdo” con ella.

		Muy De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy En Desacuerdo
1	Mi supervisor promueve que los empleados trabajemos en equipo.				
2	Mi horario de trabajo es adecuado.				
3	Comprendo cómo se relaciona mi trabajo con los demás trabajos de mi grupo.				
4	La Gerencia centraliza y no delega la toma de decisiones.				
5	Comprendo adonde quiere llegar la UDH en el largo plazo.				
6	Creo que la UDH debería invertir más recursos en actividades recreativas para los empleados.				
7	La estructura, las políticas y los procedimientos cambian de acuerdo con las tendencias del mercado.				

		Muy De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy En Desacuerdo
8	La UDH se preocupa por que estemos bien capacitados para nuestro trabajo.				
9	Mi supervisor tiene bien organizado el trabajo.				
10	Hay suficientes áreas de estacionamiento para empleados y clientes.				
11	Estoy satisfecho con las condiciones laborales que recibo en la UDH				
12	Conozco cuáles son los beneficios proporcionados a los empleados de la UDH				
13	Ante un problema de mi trabajo, siempre debo consultar con mi supervisor.				
14	Comprendo la forma en que se quiere que alcancemos nuestros objetivos.				
15	La UDH debería proporcionar mayores oportunidades para que los empleados se conozcan mutuamente.				
16	Mis colegas cooperan unos con otros para lograr los objetivos del departamento.				
17	Cuando hay oportunidades internas de trabajo, por lo general NO se toma en cuenta a los empleados calificados de la UDH.				
18	Mi supervisor me orienta claramente sobre cómo realizar mi trabajo.				
19	Las instalaciones son adecuadas para el volumen actual del negocio.				
20	Con frecuencia me siento agotado y cansado en mi trabajo.				
21	No recibimos suficiente información cuando hay cambios que afectan la realización de nuestro trabajo.				

		Muy De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy En Desacuerdo
22	La UDH fomenta la toma de decisiones por parte de sus empleados.				
23	Los objetivos de La UDH son ampliamente divulgados entre el personal.				
24	Siento que trabajo en un ambiente de armonía.				
25	Mi departamento fomenta el trabajo en equipo para encontrar solución a sus problemas.				
26	Siento que en la UDH uso todos mis talentos y habilidades en el trabajo que desempeño.				
27	Mi supervisor recibe positivamente nuestras ideas, aun cuando difieren de las suyas.				
28	Los baños de los empleados son suficientes.				
29	Estoy satisfecho con los beneficios que me otorga la UDH				
30	Nos mantienen bien informados sobre lo que la UDH quiere lograr y dónde queremos estar en relación con los competidores.				
31	Siento temor si debo tomar una decisión sobre mi trabajo.				
32	En la UDH se cambia con frecuencia las metas y objetivos.				
33	Existe demasiada rivalidad entre las personas de mi área de trabajo.				
34	Comparto el código de conducta de la UDH como un estándar para mi comportamiento.				
35	Los ascensos en la UDH están claramente relacionados con los niveles de desempeño y habilidades.				
36	Mi supervisor tiene suficiente autoridad y respaldo para desempeñar bien su trabajo.				

		Muy De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy En Desacuerdo
37	Nuestras instalaciones son limpias y ordenadas.				
38	A veces siento que mi trabajo cuenta muy poco				
39	La UDH cuenta con medios de comunicación suficiente y apropiada (Tablas de Avisos, Carteleras, Boletines, etc.) para mantenerme informado.				
40	Si tomo una decisión, generalmente es rechazada por mi superior.				
41	Tengo amplia participación en la planeación de mi trabajo.				
42	Creo que existe demasiada formalidad en el ambiente de trabajo de la UDH				
43	Constantemente se me recuerda que el cliente es lo más importante para la UDH				
44	El entrenamiento que recibo se ajusta a las necesidades reales de mi puesto, permitiéndome mejorar la calidad y productividad de mi trabajo.				
45	Mi supervisor está demasiado interesado en su propio éxito como para preocuparse de nuestras necesidades.				
46	Estoy satisfecho con la iluminación y ventilación de mi área de trabajo.				
47	En mi trabajo hay demasiada presión.				
48	Periódicamente se me comunica los resultados finales de mi trabajo.				
49	Los procesos de trabajo establecidos me facilitan la toma de decisiones.				
50	Algunos empleados no ven claramente definidos sus objetivos de desempeño.				
51	Recomendaría a la UDH a otras personas como un buen lugar para trabajar.				

		Muy De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy En Desacuerdo
52	Desconozco los procedimientos para atender dificultades con nuestras contrapartes.				
53	La mayoría de los empleados están colocados en trabajos en donde se utilizan correctamente sus habilidades.				
54	Mi supervisor reconoce y alaba el trabajo bien hecho.				
55	Estoy satisfecho con la temperatura en mi área de trabajo.				
56	Cuento con las herramientas y equipo necesario para realizar mi trabajo sin atrasos.				
57	En la UDH se nos animan a hacer sugerencias de mejoras.				
58	Puedo salirme ligeramente de los procedimientos para atender a alguna de las contrapartes.				
59	El proceso de planeación en la UDH permite enfrentar cambios rápidos en el entorno.				
60	Me siento orgulloso de trabajar para la UDH en Honduras.				
61	Constantemente revisamos nuestros procesos de trabajo para mejorar la atención a los clientes.				
62	A raíz de mi última evaluación de desempeño recibí capacitación para fortalecer mis áreas débiles.				
63	Mi supervisor se preocupa de que tengamos lo que necesitamos para hacer nuestro trabajo.				
64	Mi equipo e instalación de trabajo recibe mantenimiento oportuno y eficaz.				
65	Durante el último mes he estado considerando seriamente conseguirme otro trabajo.				

		Muy De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy En Desacuerdo
66	Los canales de comunicación formal de la UDH permiten el intercambio oportuno de información.				
67	Hay demasiados obstáculos en la UDH que impiden la oportuna toma de decisiones.				
68	La Gerencia explica claramente los objetivos y metas de la organización.				
69	Creo que en la UDH nos dan un trato justo y respetuoso.				
70	Es práctica de la UDH hacer bien las cosas desde la primera vez.				
71	En la UDH se recompensa el esfuerzo que una persona pone en su trabajo.				
72	Mi supervisor me indica periódicamente cómo estoy desempeñando mi trabajo.				
73	El mobiliario (silla y mesa) que tengo asignado es apropiado para el trabajo que realizo.				
74	En mi trabajo tengo oportunidad de utilizar mi propio criterio.				
75	La comunicación entre los diferentes departamentos de la empresa es abierta y efectiva.				
76	Para tomar decisiones sobre mi trabajo, cuento con la suficiente información.				
77	Las metas y objetivos son compartidos por todos los empleados de la UDH.				
78	El personal comenta los problemas y errores de trabajo en los pasillos, con personas ajenas a su departamento.				
79	Las políticas de la UDH van encaminadas a satisfacer a sus clientes.				

		Muy De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy En Desacuerdo
80	Mi supervisor tiene previsto con quién sustituir a los empleados clave que se retiran de la empresa.				
81	Mi supervisor siempre está disponible cuando lo necesito.				
82	El comedor de nuestras instalaciones es adecuado.				
83	Considero que mi salario es equitativo respecto a puestos similares dentro de la empresa.				
84	En la UDH son frecuentes los rumores y comentarios de pasillo.				
85	La toma de decisiones en la empresa pasa por demasiados niveles de jefatura.				
86	Los sistemas de control de asistencia que aplica la empresa son oportunos y eficaces.				
87	Muchos de los empleados nuevos se van rápidamente.				
88	Me cuesta adaptarme a los cambios que adopta la UDH.				
89	la UDH brinda a los empleados la oportunidad para desarrollarse.				
90	la UDH se preocupa por mi salud y seguridad ocupacional.				

SEGUNDA PARTE

INSTRUCCIONES: Si usted desea formular sugerencias o críticas adicionales a sus respuestas de la primera parte, puede servirse del espacio que sigue. Sus comentarios serán transcritos e incluidos en el informe con los resultados de la presente encuesta, pero estos formularios jamás serán vistos por ningún Jefe o Ejecutivo de la organización

COMENTARIOS ADICIONALES SOBRE SU TRABAJO:

COMENTARIOS ADICIONALES SOBRE SU JEFE INMEDIATO:

COMENTARIOS ADICIONALES SOBRE la UDH:

COMPARTA SUGERENCIAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN la UDH.

¿COMO SE VISUALIZA EN EL FUTURO DENTRO DE la UDH?

CUALQUIER OTRO COMENTARIO:

Propuesta para Departamento de Psicología

Antes de poder comenzar con los diferentes aspectos que un “Departamento de Psicología” debería de tener, se debe de tomar en consideración para que sirve. Este ayuda a todo tipo de instituciones, por ejemplo, en el caso de las instituciones educativas el departamento de psicología tiene un gran impacto en el desarrollo de los estudiantes. Hay muchos estímulos que pueden disminuir el rendimiento de ellos, por ejemplo, se tiene el acoso escolar, los divorcios, la falta de atención de los padres, problemas intrafamiliares, la muerte de algún integrante de la familia, así como de las mascotas. Todos estos temas pueden ser tomados por un psicólogo. Daré el ejemplo de la Escuela Americana; esta institución con una gran cantidad de años de experiencia tiene un departamento de psicología que toma todos los temas posibles con la seriedad que merecen. Su departamento está dividido en diferentes áreas. Están las encargadas de la aplicación de pruebas y elaboración de diagnósticos; estas reciben una cantidad de niños a la semana los cuales son evaluados y luego pasan por un proceso de recepción de las evaluaciones y un seguimiento. También están las encargadas de los programas especiales de niños que han pasado por eventos difíciles, niños que demuestran dificultad para el aprendizaje y las situaciones que ocurren en la escuela también conocidas como consejeras.

Tenemos el ámbito empresarial como por ejemplo en la Institución de Seguridad SIS la cual tiene un departamento especializado en la aplicación de pruebas psicométricas para la selección de personal. Tomando en consideración que no todos son aptos para los puestos, es importante identificar los rasgos de personalidad de las personas antes de poder saber la posición que podrían desempeñar.

El recurso humano es indispensable por esa misma razón es de máxima importancia tratarlo de la manera adecuada. El departamento de Psicología se puede desempeñar de las siguientes maneras:

- 1. Resolución de Conflictos**
- 2. Aumento de productividad**
- 3. Reducción de Rotación**
- 4. Mejoramiento del clima organizacional**
- 5. Análisis de los puestos, así como la selección de el personal**
- 6. Capacitación y desarrollo**
- 7. Apoyo al cuadro de mando**
- 8. Mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje**
- 9. Apoyo a la promoción de estudiantes saludables**
- 10. Fortalecimiento de la relación entre escuela y alumno.**
- 11. Apoyo en toma de decisiones a Alumnos**
- 12. Conexiones a expertos en las áreas de psiquiatría y neurología.**

Estas son diez razones por las cuales el departamento de Psicología podría ser una gran ventaja en su institución. La relación directa y correcta con el personal es la mejor manera de obtener trabajadores para toda la vida.

Si nos basamos en otros departamentos de “Psicología” podemos observar que están divididos como Reclutamiento, Selección, Pruebas psicométricas...etc. En realidad, es una organización muy parecida a los Recursos Humanos de otras compañías hasta el de la UDH. La diferencia en la formación de un departamento de psicología viene de la división de algunos departamentos ya establecidos en el estatuto. Las secciones de Selección, así como la de talento humano. Estas se convertirían en parte de la “Dirección” de Psicología las cuales estarían bajo el mando de un psicólogo del área empresarial que pueda organizar las diferentes funciones de cada uno de los asistentes o auxiliares del área.

Primer punto (Presupuesto)

Este se establece como el primer punto dado a que nada se puede estipular sin la presencia de los materiales.

Se conoce de la presencia de Pruebas psicométricas, estas tienen diferente uso. Actualmente la UDH tiene pruebas para poder observar las fortalezas de los integrantes. La que se me mostro es una prueba de la Escala de Weschler. En realidad, hay muchísimas opciones de pruebas psicométricas que se pueden utilizar y todo depende del reclutador, así como de las personas a las cuales se les están aplicando.

Existen diferentes tipos de plataformas online que pueden mejorar el proceso de reclutamiento. Aquí adjunto algunos ejemplos.

1. PsicoWeb

NOSOTROS

PsicoWeb fue creado para satisfacer las necesidades de las empresas en la selección, capacitación y promoción de su personal al contar con 26 pruebas diseñadas para medir: adaptación de la persona a un puesto de trabajo, la inteligencia, los intereses, la personalidad, etc.

Las personas pueden aplicar sus pruebas desde cualquier lugar donde se cuente con conexión a Internet y una vez que terminen su aplicación, los resultados estarán disponibles para ser consultados por el administrador de la información desde cualquier parte y a cualquier hora siempre y cuando tenga una computadora con conexión a Internet y compararlo contra los perfiles de puesto que hayan sido creados previamente.

Excelencia en Factor Humano S.A. de C.V.	País: Honduras	Country Manager: Melania Molina
Dirección: 2a. calle No. 4101 Col. Florencia Sur Tegucigalpa, Honduras, CA		Ventas: +504 9950 0543
Móvil:	E-mail: Melania.molina@valorhumano.net	Web: www.efhonduras.com

Sitio web: <https://www.recursoshumanos.tv/2017/01/31/que-es-y-para-que-sirve-psicoweb/>



Test Innovations fue fundada en 1991 para llenar la necesidad de pruebas e instrumentos evaluativos desarrollados en el contexto cultural hispano. Desde entonces hemos desarrollado pruebas de aptitudes, aprovechamiento, intereses, personalidad, y un número de pruebas para la selección de personal en clases de puestos específicos. Hemos realizado estudios científicos que nos han permitido incluir innovaciones en las pruebas. Una de estas son las pruebas analíticas de selección múltiple que nos permiten evaluar los tipos de errores que cometen los examinados. Contamos con psicólogos con doctorado y maestría, consejeros vocacionales, programadores y analistas de sistemas y personal de apoyo debidamente adiestrado. Localmente hemos examinado a más de 180,000 estudiantes del sistema de educación pública por año, y a miles de solicitantes de exámenes de reválida para ejercer profesiones (incluyendo la de psicólogo). Agrupamos nuestros instrumentos evaluativos en: pruebas educativas, de selección de personal, y de selección de carreras. Para alguna de estas pruebas hemos desarrollado una versión para el público en general, particularmente para los padres que desean conocer los intereses y el aprovechamiento de sus hijos, y para personas que consideran un cambio de carrera.

Test Innovations, Inc. cuenta con psicólogos industriales con doctorado y maestría, orientadores profesionales, programadores y un excelente personal de apoyo con experiencia en el campo de la psicometría. El presidente y fundador de Test Innovations, Inc., el doctor Gabriel Cirino Gerena, tiene más de 30 años de experiencia en el campo de la Psicología Industrial Organizacional. Fue Catedrático de Psicología de la Universidad de Puerto Rico por espacio de 22 años donde enseñaba cursos de desarrollo de pruebas, subdirector de la Oficina Central de Administración de Personal (OCAP) de Puerto Rico, consultor en Ecuador, Guatemala, Venezuela y Honduras en proyectos relacionados con la Administración de Recursos Humanos auspiciados por las Naciones Unidas y la US Agency for International Development. Ha publicado extensamente en revistas profesionales y ha escrito dos libros sobre el tema: Introducción al Desarrollo de Pruebas Escritas y La Evaluación Dinámica del Desempeño.

Sitio Web: <http://www.testinnovations.com/es-home.htm?faq>



TEA Ediciones, empresa fundada en 1957, es la **primera empresa española** en la edición y elaboración de test y pruebas de evaluación psicológica. En su catálogo figuran **más de 300 test** psicológicos editados, entre los que se encuentran los de mayor **prestigio internacional**: ABAS-II, CompeTEA, RIAS, CUIDA, CUMANIN, EXPLORA, ADOS-2, MMPI™-2, PAI, SENA, BAS-II, MATRICES, MERRILL-PALMER-R, 16PF-5, NEO PI-R, TPT, TAMAI, PROLEC-R, etc.

Forma parte del **Grupo Editorial Hogrefe**, editorial científica europea líder en el área de Psicología, Psicoterapia y Psiquiatría, fundada en 1949 y que actualmente integra a compañías editoras ubicadas en 16 países (Alemania, Suiza, Austria, Reino Unido, Estados Unidos, Francia, Países Bajos, República Checa, Italia, Dinamarca, Suecia, Finlandia, Brasil, España, Portugal y Noruega). Contando con 6000 autores, 500 cursos de capacitación y calificación, más de 2000 pruebas disponibles en 20 idiomas, 2500 libros disponibles en 11 idiomas, 200 nuevas publicaciones de libros por año, 41 revistas, más de 200 exposiciones por año en conferencias y reuniones científicas, más de 375 profesionales en todo el mundo.

Sitio Web: <http://web.teaediciones.com/Presentacion.aspx>



peso mexicano ▾

1.08

lempira hondureño ▾

EL OBJETIVO DE PSICOMETRICAS.MX ES AYUDARTE

La finalidad de las pruebas **psicométricas** es brindar información objetiva, cuantificable, que permita determinar si el candidato realmente cumple con el perfil deseado y si en el largo plazo existe la posibilidad de un cambio negativo de comportamiento que poca en riesgo las funciones que se le encomiende.

Horario de atención

- 🕒 Lunes - Viernes - 8am a 6pm
- 🕒 Sabado y Domingo - Cerrado

Información de contacto

📞 **Teléfono: (81) 8095 35 57**

1 MES	3 MESES	6 MESES	12 MESES
\$1,399.00 <small>+ IVA MONEDA EN PESOS MEXICANOS</small>	\$2,999.00 <small>+ IVA MONEDA EN PESOS MEXICANOS</small>	\$4,999.00 <small>+ IVA MONEDA EN PESOS MEXICANOS</small>	\$6,999.00 <small>+ IVA MONEDA EN PESOS MEXICANOS</small>
1 mes de pruebas psicométricas ilimitadas	3 meses de pruebas psicométricas ilimitadas	6 meses de pruebas psicométricas ilimitadas	12 meses de pruebas psicométricas ilimitadas
Reportes inmediatos en PDF	Reportes inmediatos en PDF	Reportes inmediatos en PDF	Reportes inmediatos en PDF
Disponibilidad 24 horas	Disponibilidad 24 horas	Disponibilidad 24 horas	Disponibilidad 24 horas
Registro gratuito	Registro gratuito	Registro gratuito	Registro gratuito
REGISTRO GRATUITO	REGISTRO GRATUITO	REGISTRO GRATUITO	REGISTRO GRATUITO

Sitio Web: <https://psicometricas.mx/>

Estas son algunos ejemplos de los diferentes sitios cada uno presenta diferentes precios, estos pueden ser tomados en consideración dependiendo de lo que la institución necesite en el momento. Por ejemplo “Psicometricas.mx” ellos son flexibles al presentar diferentes planes y precios para las necesidades presentes y a futuro. Las otras plataformas presentan planes de pago similares, pero con un sistema diferente, por ejemplo, TEA ediciones es una plataforma que contiene más de 300 pruebas psicométricas que pueden ser compradas de forma virtual y también tienen una facilidad en el uso de “Pins”. Estos “pins” ayudan a elaborar análisis de los resultados obtenidos de las pruebas. Esto facilitando el proceso.

Nosotros fuimos entrenados con la modalidad presencial de las pruebas psicométricas esto dándonos una ventaja sobre otras instituciones, lo malo es que tuvimos que comprar nuestras propias copias dado a la falta de insumos. Es importante que si hay Departamento o la carrera de Psicología adentro de la Universidad de Defensa de Honduras que se le pueda proporcionar las pruebas a los estudiantes dado a que no todos tienen la capacidad de comprar las pruebas.

Segundo Punto (Recomendaciones de pruebas psicométricas)

1. **CPS** (Mide características esenciales: que se buscan para un puesto en específico)
(Mide: estado emocional, ansiedad, eficacia, sociabilidad, agresividad, tolerancia, liderazgo e integridad / honestidad)
2. **Toni “2” – “4”** (Inteligencia no verbal)
3. **NEOFI** (Mide neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad, y responsabilidad)
Cada una de las pruebas incluye 6 áreas extra de evaluación.
4. **Test de inteligencia de la universidad de Purdue.** (Coeficiente intelectual)
5. **16 PF** (Las 16 personalidades de Cattell) (Rasgos de personalidad)
6. **Test de Otis sencillo** (Inteligencia General)
7. **Domino 70** (Mide acomodación conceptual y posible adaptación mental a una forma de enfoque en problemas: Adaptabilidad)
8. **Test de Holland** (Elige profesión según la personalidad)
9. **Las Escalas de Weschler** (Específicamente Wais)

10. **Matrices** (Mide lógica de procesamiento y analítica)
11. **Factor G** (Mide cognición)
12. **Figura Human de Karen Machover** (Técnica proyectiva con el objetivo de estudio de la personalidad de un individuo de forma integral)
13. **Persona Bajo la lluvia** (Técnica proyectiva utilizada para identificar características de personalidad, Utilizado hasta los juzgados)
14. **HTP (Casa, Árbol, Persona)** (Técnica proyectiva para identificación de características de la personalidad)
15. **PPG – IPG** (Evalúa ocho rasgos básicos de la personalidad los cuales son: ascendencia, responsabilidad, estabilidad emocional, sociabilidad, cautela, originalidad, compresión, vitalidad, y autoestima.)
16. **MMPI – 2** (Mide Todo desde problemas familiares como interpersonales, es una prueba muy completa con 656 preguntas que identifica toda rasgo.)

Tercer punto (Evaluaciones a Personal y Análisis)

I. Evaluaciones

1. Evaluación 90 grados

“Lo que nuestro **responsable** opina de nuestro trabajo es fundamental para el desempeño de las tareas que éste nos ha encomendado. Él es el encargado de articular los mecanismos que guiarán nuestro desarrollo profesional y, además, él es la persona que nos dará el feedback necesario para conocer nuestras fortalezas y debilidades. Su visión es importantísima, Pero...¿es la única?” (¿Qué modalidad de evaluación elegir: 90°, 180°, 270° o 360 grados?, 2016)

El párrafo anterior fue obtenido de HRider, este sitio nos proporcionó una pequeña explicación sobre el primer tipo de evaluación adentro del concepto. La persona “responsable” podría ser llamado el jefe directo se encarga de ejecutar una evaluación directa a los empleados que están bajo su mando. Ejemplo el Director de Recursos Humanos de la UDH ha decidido evaluar directamente a las auxiliares de dicho departamento.

2. Evaluación 180 grados

“Muchas veces nuestro Jefe nos conoce en función de cómo nos comportamos con él o en función del resultado final de nuestro trabajo, pero en el día a día compartimos responsabilidades, opiniones, información y modos de hacer las cosas con nuestros **colegas** (*Peer review*). Ellos, que comparten tareas y objetivos similares, también pueden aportarnos opiniones de gran valor sobre aquello que hacemos muy bien y sobre aquello en que debemos poner de nuestra parte para mejorar.” (¿Qué modalidad de evaluación elegir: 90°, 180°, 270° o 360 grados?, 2016)

Esta modalidad de evaluación se basa en el criterio de los compañeros de trabajo. Es un criterio importante dado a que en ocasiones los jefes en realidad no conocen como son sus empleados. Algunos pueden ocultar ciertas características que solo sus compañeros pueden identificar completamente.

3. Evaluación 270 grados

“Dar la opinión sobre nuestro **Jefe** (*Upward review*) es algo que, de manera informal, hacemos continuamente e incluso, compartimos con numerosos miembros de nuestra organización, ¿no es así? Pero si, mediante un mecanismo formal ofrecemos una visión constructiva y respetuosa, es algo que no sólo ayudará a nuestro Supervisor, sino que también nos puede ayudar a mejorar nuestra relación profesional. Por supuesto, también podemos facilitar que este proceso sea anónimo, de manera que el equipo pueda expresar su valoración de forma cómoda. Para la alta dirección conocer qué opinión tienen los empleados de nuestros mandos intermedios nos ayudará a potenciar aquellos estilos de liderazgo que más éxito tienen y detectar problemas sin que éstos queden estancados en el nivel de supervisión.” (¿Qué modalidad de evaluación elegir: 90°, 180°, 270° o 360 grados?, 2016)

Muchas instituciones no permiten opiniones sobre los jefes. Los jefes han sido elegidos por la junta directiva la cual proporciona una votación para tal decisión. Es importante que los empleados tengan la libertad de opinar sobre sus jefes de manera anónima.

4. Evaluación 360 grados

“Calcular el grado de desempeño de un comportamiento es más subjetivo que calcular el grado de consecución de un objetivo de ventas, por ejemplo, en el que llegar al nivel requerido viene dictaminado por un número. ¿Cómo llegar a una conclusión objetiva cuando las variables que medimos son, en gran parte, subjetivas?: cuantas más muestras subjetivas tengamos, más objetivo conseguiremos que sea el resultado final que obtengamos.

Imagina el poder que puede dar a una organización conocer qué piensan los **clientes** de nuestro trabajo! Nuestro objetivo es trabajar cada día mejor para ellos, ¿por qué no darles la palabra para que nos orienten a tomar el camino correcto? Hay que recordar que no sólo trabajamos con clientes externos a nuestra organización, muchas veces trabajamos para otras áreas de la empresa: ellos serán nuestros “clientes internos” y también pueden valorar cómo realizamos nuestras tareas.” (¿Qué modalidad de evaluación elegir: 90°, 180°, 270° o 360 grados?, 2016)

Los clientes son la base de toda institución. Sin los preciados clientes las instituciones no tendrían a quien proporcionar sus beneficios. Eso les da un nivel de importancia gigante, por eso la opinión de ellos es importante. Ya sea buena o mala es importante analizar los datos para elaborar mejoras en una institución con la gran capacidad de adaptarse a cualquier ambiente.

5. Evaluación de puntos o Modelo Forela

METODO FORELA

Figura 6.10 Matriz del factor de habilidad (común).

Nivel de preparación	Experiencia	Toma de decisiones				
		I	II	III	IV	V
1) Primaria o elemental	a) De 0 a 6 meses	25	38	59	90	138
	b) De 6 meses a 1 año	29	44	68	104	159
	c) De 1 a 2 años	33	51	78	120	183
2) Secundaria u oficio	a) De 0 a 1 años	38	59	90	138	210
	b) De 1 a 2 años	44	68	104	159	242
	c) De 2 a 3 años	51	78	120	183	278
3) Bachillerato o carrera técnica	a) De 0 a 1 años	59	90	138	210	320
	b) De 1 a 2 años	68	104	159	242	368
	c) De 3 o más años	78	120	183	278	423
4) Licenciatura	a) De 0 o más de 6 meses	90	138	210	320	486
	b) De 6 meses a 1 año	104	159	242	368	560
	c) De 1 a 3 años	120	183	278	423	644
5) Licenciatura especializada	a) De 0 o más de 6 meses	138	210	320	486	740
	b) De 6 meses a 1 año	159	242	368	560	851
	c) De 1 a 3 años	183	278	423	644	979
6) Maestría	a) Menos de 5 años	210	320	486	740	1126
	b) Más de 5 años	242	368	560	851	1295
7) Doctorado	a) Menos de 5 años	278	423	644	979	1489
	b) Más de 5 años	320	486	740	1261	1712
	c) Indeterminado	368	560	851	1295	1970

Figura 6.11 Matriz del subfactor valores.

Volumen de valores (millones de pesos)		Rango de afectación				
		I	II	III	IV	V
A. Indeterminado o menor a \$1	1	40	59	87	130	194
	2	46	67	100	148	221
B. De \$1 a menos de \$10	1	52	76	114	170	252
	2	59	87	130	194	287
C. De \$10 a menos de \$100	1	67	100	148	221	327
	2	76	114	170	252	373
D. De \$100 a menos de \$1,000	1	87	130	194	287	425
	2	100	148	221	327	485
E. De \$1,000 a menos de \$10,000	1	114	170	252	373	553
	2	130	194	287	425	630
F. De \$10,000 a menos de \$100,000	1	148	221	327	485	718
	2	170	252	373	553	819
G. De \$100,000 a menos de \$1,000,000	1	194	287	425	630	933
	2	221	327	485	718	1064

Figura 6.12 Matriz del subfactor relaciones con otros.

Límites u oposición de las relaciones	Tipo de relación				
	I	II	III	IV	V
A. Interno	23	36	57	77	120
B. Externo	27	42	66	89	139
C. Mixtas	31	49	77	103	161
D. Normalmente sin oposición	36	57	89	120	187
E. Críticas	42	66	103	139	217
F. Oposición crítica	49	77	120	161	252
G. Controversia	57	89	139	187	292

Figura 6.13 Matriz del subfactor supervisión a subordinados.

Número de subordinados directos	Tipo de supervisión				
	I	II	III	IV	V
A. De 0 a 1	20	28	39	55	77
B. De 2 a 3	24	33	46	65	91
C. De 4 a 5	28	39	55	77	107
D. De 6 a 7	33	46	65	91	127
E. De 8 a 10	39	55	77	107	150
F. De 10 a 15	46	65	91	127	177
G. De 15 o más	55	77	107	150	210

Figura 6.14 Matriz del subfactor esfuerzo.

Precisión y patrón de movimiento	Fuerza y velocidad				
	I	II	III	IV	V
A. Sencilla, sin precisión	15	23	37	58	90
B. Sencilla, cierta precisión	17	27	43	67	104
C. Sencilla con precisión	20	31	50	78	121
D. Normal	23	37	58	90	140
E. Compleja, con precisión	27	43	67	104	162
F. Compleja, con amplia precisión	31	50	78	121	188
G. Compleja, con alta precisión	37	58	90	140	218

Figura 6.15 Matriz del factor esfuerzo mental o solución de problemas.

Actividad intelectual	Complejidad				
	I	II	III	IV	V
A. Rutina	58	100	170	286	482
B. Semirrutina	70	119	202	340	574
C. Semidelimitado	83	142	240	405	683
D. Delimitado	100	170	286	482	815
E. Definido	119	202	340	574	970
F. Medianamente definido	142	240	405	683	1155
G. Definido en forma general	170	286	482	815	1375

Figura 6.16 Matriz del factor condiciones de trabajo.

Riesgos de accidentes	Ambiente				
	I	II	III	IV	V
A. Nulo	24	39	64	106	175
B. Poco	28	46	76	125	207
C. Esporádico	33	54	90	118	244
D. Moderado	39	64	106	175	288
E. Regular	46	76	125	207	340
F. Frecuente	54	90	118	244	401
G. Constante	64	106	175	288	470

Ejemplo Modelo Forela

METODO DE PUNTOS MODELO FORELA EJEMPLO TAREA 5

La plantilla está en la página 144 A 152 del libro

PUESTO: Administrador		
	Nivel de preparación	5
	Experiencia	b
Habilidad	Toma de decisiones	III
	Puntos:	368
	Volumen de valores:	C ₁
Responsabilidad en valores	Rango de afectación:	III
	Puntos:	148
	Límite u oposición de la relación	E
Responsabilidad en	Tipo de relación:	III
relación con otros	Puntos:	103
	Número de subordinados:	F
Responsabilidad en	Tipo de supervisión:	IV
supervisión a subalternos	Puntos:	127
	Actividad intelectual:	F
	Complejidad:	III
Factor de esfuerzo mental	Puntos:	405
	Riesgo de accidente:	B
Condiciones laborales	Ambiente:	I
	Puntos:	28
	Gran total:	1,179

Ejemplo NIIVEL HABILIDAD

Nivel de preparación está en el 5, se lo marque con flechas.

En el b, de 6 meses a un año y toma de decisiones III, le corresponden 368 puntos.

Nivel de preparación	Experiencia	Toma de decisiones				
		I	II	III	IV	V
1) Primaria o elemental	a) De 0 a 6 meses	25	38	59	90	138
	b) De 6 meses a 1 año	29	44	68	104	159
	c) De 1 a 2 años	33	51	78	120	183
2) Secundaria u oficio	a) De 0 a 1 años	38	59	90	138	210
	b) De 1 a 2 años	44	68	104	159	242
	c) De 2 a 3 años	51	78	120	183	278
3) Bachillerato o carrera técnica	a) De 0 a 1 años	59	90	138	210	320
	b) De 1 a 2 años	68	104	159	242	368
	c) De 3 o más años	78	120	183	278	423
4) Licenciatura	a) De 0 o más de 6 meses	90	138	210	320	486
	b) De 6 meses a 1 año	104	159	242	368	560
	c) De 1 a 3 años	120	183	278	423	644
5) Licenciatura especializada	a) De 0 o más de 6 meses	138	210	320	486	740
	b) De 6 meses a 1 año	159	242	368	560	851
	c) De 1 a 3 años	183	278	423	644	979
6) Maestría	a) Menos de 5 años	210	320	486	740	1126
	b) Más de 5 años	242	368	560	851	1295
7) Doctorado	a) Menos de 5 años	278	423	644	979	1489
	b) Más de 5 años	320	486	740	1261	1712
	c) Indeterminado	368	560	851	1295	1970

EJEMPLO RESPONSABILIDAD EN VALORES

Figura 6.11 Matriz del subfactor valores.

Volumen de valores (millones de pesos)		Rango de afectación				
		I	II	III	IV	V
A. Indeterminado o menor a \$1	1	40	59	87	130	194
	2	46	67	100	148	221
B. De \$1 a menos de \$10	1	52	76	114	170	252
	2	59	87	130	194	287
C. De \$10 a menos de \$100	1	67	100	148	221	327
	2	76	114	170	252	373
D. De \$100 a menos de \$1,000	1	87	130	194	287	425
	2	100	148	221	327	485
E. De \$1,000 a menos de \$10,000	1	114	170	252	373	553
	2	130	194	287	425	630
F. De \$10,000 a menos de \$100,000	1	148	221	327	485	718
	2	170	252	373	553	819
G. De \$100,000 a menos de \$1,000,000	1	194	287	425	630	933

Higiene y Seguridad

Esta es una obligación en las instituciones, es importante también verlo como una herramienta básica para todos adentro.

Su **objetivo** es identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo para:

- **eliminar** de inmediato los factores de riesgo que puedan suprimirse fácilmente,
- **evaluar** los riesgos que no van a eliminarse inmediatamente, y
- **planificar la adopción de medidas** correctoras.

“Su núcleo central consiste en examinar detalladamente todos los aspectos del trabajo que puedan causar daños a los trabajadores. Este examen no estará completo si no recoge la opinión de los trabajadores, porque son los y las que mejor conocen su puesto de trabajo.” (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, s.f.)

“Para poder evaluar, hay que estar capacitado para reconocer las condiciones de trabajo que generan riesgos. También a veces es necesario realizar mediciones (y algunas de estas sólo pueden ser realizadas por personal con titulación específica).” (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, s.f.)

“Muchos criterios de riesgo están recogidos en normativa, pero también se pueden mejorar mediante negociación colectiva, e incluso pueden ser acordados en el comité de seguridad y salud de una empresa.” (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, s.f.)

La evaluación de riesgos laborales engloba los siguientes pasos:

- Identificar los peligros presentes, por áreas y/o por puestos de trabajo.
- Identificar quién puede sufrir daños, contemplando la posibilidad de que haya colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Evaluar los riesgos e identificar medidas que se deben adoptar.
- Documentar los hallazgos, detallando las medidas ya adoptadas y las pendientes.

- Planificar las medidas pendientes e implementarlas.
- Revisar la evaluación y actualizarla cuando sea necesario.