

CONGRESO UNIVERSIDAD 2022

XVI TALLER Internacional “La Educación Superior y sus Perspectivas”

GESTIÓN DEL PROCESO ESTRATÉGICO CAPITAL HUMANO PARA LA UNIVERSIDAD AGRARIA DE LA HABANA

MSc. Julia Damaris Castillo Calderín, Metodóloga para la atención a la Preparación y Superación de Cuadros -UNAH, Profesora Auxiliar, juliad@unah.edu.cu Universidad Agraria de La Habana, Teléf. 52115518, Cuba

Msc. Catleidy Avila Rodríguez, Directora de Recursos Humanos-UNAH, Asistente, cati@unah.edu.cu Teléf. 047860130, Cuba

MSc. Jorge Félix Placeres Alonso, Profesor Auxiliar, jorgefelixplaceres@gmail.com Universidad Agraria de La Habana, Teléf. 53573531, Cuba

1. INTRODUCCION (OBJETIVOS)

La Universidad Agraria de la Habana se encuentra inmersa en la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) y por ende trabaja en el diseño de los procesos claves, estratégicos y de apoyo, aunque la universidad ha venido trabajando en el diseño del sistema de capital humano, el mismo no tiene un enfoque a proceso basado en la Norma ISO 9001:2015 en relación dialéctica con la planeación estratégica, la resolución 60/11 y el patrón de la calidad de la Junta de Acreditación Nacional (JAN), no existen procedimientos documentados que tengan en cuenta los riesgos y oportunidades, ni con indicadores que garanticen la eficacia y eficiencia del proceso, para asegurar la satisfacción de las necesidades y expectativas de la comunidad universitaria por lo que se establece como **objetivo** diseñar el proceso estratégico Capital Humano para la Universidad Agraria de La Habana.

2. DESARROLLO

Se realizó un diagnóstico y se determinaron principales fortalezas y debilidades Fortalezas <ul style="list-style-type: none">Existencia de disposiciones legales que regulan todo lo relativo a la Gestión del Capital Humano.Se cuenta con los recursos humanos necesarios para la operación y control del proceso.Existe el entorno idóneo para la operación del proceso.Se encuentran elaboradas las políticas y objetivos de la Gestión de Capital Humano.La información documentada existente se encuentra protegida de forma adecuada.	Debilidades <ul style="list-style-type: none">En la universidad solo se trabaja la GCH en función de la legislación laboral vigente pero no con un enfoque a proceso.No se encuentra establecida la secuencia de actividades del proceso, ni sus entradas y salidas.No se cuenta con información documentada actualizada y suficiente para apoyar la operación del proceso.Inadecuado uso de los mecanismos de comunicación.Baja informatización del proceso.No están asignadas las responsabilidades y autoridades para el proceso.No se encuentran identificados los indicadores para evaluar el desempeño del proceso.No se planifican acciones para abordar los riesgos y oportunidades.Deficiente infraestructura para apoyar la operación del proceso y lograr la conformidad del servicio.No está diseñada la ficha del proceso.No existe el flujo de información del proceso.	Resultados : Se realizó la Ficha del Proceso y sus subprocesos Se determinaron los indicadores para su medición y seguimiento Se determinaron los riesgos asociados al proceso y sus subprocesos , su evaluación y el plan de acciones correctoras para erradicar los o minimizarlos
--	--	--

3. CONCLUSIONES

- El diagnóstico realizado al proceso de Capital Humano en la UNAH, evidencia que la universidad cuenta con los recursos necesarios para responder a las exigencias actuales y perspectivas de su desarrollo y el logro de la excelencia, pero sus subprocesos no están integrados en un proceso que articule coherentemente las diferentes acciones que se realizan en la esfera, detectándose una serie de no conformidades que ratifican la necesidad del diseño del proceso.
- El proceso de Capital Humano de la UNAH propuesto se orientó al establecimiento de la documentación del mismo, que incluye el diseño de la ficha del proceso con los requisitos que establece la norma ISO 9001:2015, los indicadores para su medición y seguimiento y los riesgos asociados al proceso a través de la aplicación del AMFE, responde a las necesidades actuales y futuras de la organización y debe contribuir al diseño del SGC de la UNAH

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Capó, J., Castillo, J., & González, S. (2013). Sistema de gestión integrada de capital humano para las universidades cubanas. Caso Universidad Agraria de La Habana. Revista Congreso Universidad, Vol II, No.3.
- Castillo, J. D. (2011). Diseño del Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano para la Universidad Agraria de La Habana (Tesis de Maestría). UNAH, La Habana, Cuba. p. 35-36.
- Castro, F. (2005). Discurso pronunciado en la primera graduación de la Escuela Latinoamericana de Medicina. Teatro Carlos Marx.
- Cuesta, A. (2010). Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. La Habana, Cuba: Editorial Academia.
- Hernández, I., Salazar Fernández, D., Rodríguez Ariosa, M., & Fleitas Triana, M. S. (2010). Estrategia para integrar la gestión del capital humano a la gestión empresarial. Revista Ingeniería Industrial. Vol. XXXI, No.3, p.1.
- ISO. (2015). ISO 9000,9001:2015. Sistemas de gestión de la calidad – Fundamentos y vocabulario. Suiza
- Utria, I. (2016). Procedimiento para el Diseño del Sistema de Gestión de la Calidad en Cubaenergía (Tesis de pregrado). CUJAE, La Habana, Cuba. p.11.

AGRADECIMIENTOS