

Equipo de “Staffing for the New Mission Action” (Empleados por la Nueva Misión) Puntos destacados de las recomendaciones preliminares

El equipo de “Staffing for the New Mission Action” (Empleados por la Nueva Misión) fue creado para “pensar sobre estrategias óptimas que desarrollen un excelente equipo de empleados, incluyendo el entrenamiento y desarrollo profesional de los empleados actuales, el reconocimiento del personal en el marco de su institución; y el aprovechamiento de las capacidades y talentos de los empleados para la misión general de nuestra institución”. Para examinar detenidamente los puntos más importantes del plan estratégico, este grupo laboral formó cinco sub- equipos, enfocados en las siguientes áreas: **gestión de talento para empleados, desarrollo profesional, reconocimiento al empleado, comunicación, y voz del empleado**. Las recomendaciones han sido desarrolladas estudiando las prácticas más eficientes y haciendo una evaluación comparativa con otras instituciones de educación superior (similares a RU-N en misión y tamaño), así como también con corporaciones y organizaciones; y a través de extensas conversaciones de grupo, el aporte de los líderes de RU-N y expertos en áreas específicas.

Las siguientes recomendaciones son las más destacadas del reporte preliminar. Estas recomendaciones están sujetas a revisión y cambio a medida que continúan las conversaciones. Nuestro equipo espera sugerencias e ideas de *todos* los miembros a través de foros abiertos en línea y en persona, también de los reportes de los evaluadores externos: todos contribuirán en deliberaciones futuras.

Gestión de Talento para Empleados

- Desarrollar una filosofía de empleo en la Universidad de Rutgers-Newark. Este punto distingue las características únicas que ofrece la Universidad de Rutgers-Newark a los actuales y posibles empleados; define el ambiente de trabajo, los valores y cultura; sirve como herramienta de contratación y comunicación para adquirir y retener talento y personal capacitado, identifica a RU-N como parte de la comunidad.
- Crear una política de trabajo voluntario y oportunidades para que el empleado pueda realizarlo. Esta política le permitiría al personal hacer trabajo voluntario en la comunidad sin acumular permisos de falta y a la vez permitiría a los miembros de la comunidad hacer trabajo voluntario en la universidad, asegurando la protección legal para todos estos voluntarios.
- Establecer un grupo asesor que incluiría miembros de todo el personal universitario, para asegurar que la gestión del talento para empleados sea parte de la cultura universitaria.
- Crear oportunidades de trabajo compartido para favorecer la colaboración entre departamentos y el desarrollo profesional.

Desarrollo Profesional

- Establecer variadas opciones de entrenamiento en diferentes plataformas-en persona, en las redes cibernéticas (Internet), o híbrido- que beneficie tanto a empleados como a supervisores.
- Renovar el proceso de evaluación del empleado a un modelo de 360 grados e incluir planes de desarrollo profesional, sesiones de comentarios y críticas constructivas a mitad de año, y una evaluación al final del ciclo. Desarrollar una nueva escala de clasificación que ponga mayor énfasis en habilidades y aptitudes, en lugar de sólo tareas asignadas/completadas.
- Crear oportunidades para un convenio de servicio comunitario en la ciudad de Newark. Puede incluir dar tiempo libre para participar en iniciativas fuera del campo universitario (por ejemplo: programas de tutorías, entrenamiento en computación) para que los empleados puedan perfeccionar habilidades y contribuir con la comunidad.

Por favor visite newark.rutgers.edu/strategic-plan-implementation
para más información sobre el proceso de plan estratégico.

- Proveer el personal adecuado de Recursos Humanos (HR) que coordine programas de desarrollo profesional e iniciativas que promuevan un ambiente de aprendizaje constante entre todos los miembros de la comunidad.
- Fomentar entrenamiento constante y proveer apoyo a gerentes y supervisores para que desarrollen un estilo coherente con la misión institucional.

Reconocimiento al Empleado

- Desarrollar y crear varios eventos para reconocer la labor del empleado durante todo el año, tal como un evento para celebrar el comienzo de semestre en el otoño (por ejemplo: un desayuno continental con palabras del Canciller para dar una visión del año que se inicia) y un evento de fin de año en Junio (por ejemplo: una celebración para agradecer a todos por su valioso trabajo).
- Implementar un *Programa de Empleado del Trimestre* donde el personal seleccionado recibe una variedad de incentivos tales como permisos especiales de estacionamiento, certificados, artículos en las redes cibernéticas (Web) de los empleados, etc.
- Promover el bienestar integral a través de talleres especializados (por ejemplo: nutrición y salud física), almuerzos, semana de “anti-estrés” con masajes, meditación, yoga, zumba, etc.
- Revitalizar los premios a los empleados (y la ceremonia de premiación) y enfatizar las categorías de estos premios en el plan estratégico y la misión de anclaje de la institución.

Comunicación

- Crear una red cibernética (Web) para los empleados y rediseñar la red cibernética (Web) actual de Newark HR (Recursos Humanos) para asegurar que la información sea accesible para todos.
- Programar sesiones informativas regularmente. Esto proveerá una oportunidad a todo el personal para reunirse y escuchar las actualizaciones administrativas, y el empleado puede dar sus sugerencias.
- Crear un periódico o boletín mensual específico para el personal de RU-N, el cuál se enviaría por correo electrónico a todos los empleados y que estaría disponible en formato PDF. Se alentará a los supervisores a que impriman el boletín para disponibilidad de los empleados que no tienen acceso a computadoras.
- Crear una versión condensada del Plan Estratégico. Hacer esta versión en páginas de doble cara y disponible en los idiomas relevantes a todos los empleados, para que pueda ser leída y comprendida por todo el personal de RU-N.

Voz del Empleado

- Establecer un Comité de Empleados que represente al todo el personal, sindicalizado y no sindicalizado. Un comité de empleados que se enfoque en las necesidades y preocupaciones de los empleados de RU-N como una forma concreta y un potencial de fuerza para empoderar al empleado y de esta forma asegurar que las opiniones y puntos de vista de los empleados sean conocidas por los líderes y toda la comunidad universitaria. Este comité debe trabajar conjuntamente con el Student Government Association (SGA - Asociación de Estudiantes) y el Newark Faculty Council (NFC-Comité de Profesores).
- Planificar un día anual de Retiro y Conferencias que permitiría a empleados de distintos departamentos reunirse, aprender unos de otros, colaborar e intercambiar ideas y hacer contactos. Podría ser una forma de acercar a diferentes unidades y en general, aumentar la visibilidad y sentido de voz y participación del personal de RU-N.
- Instalar una caja de sugerencias, física o virtual y así dar oportunidad a los empleados de hacer sus sugerencias de forma anónima.
- Establecer una Oficina de Resolución de Conflicto y Soluciones Cooperativas (Oficina de Defensoría).

Por favor visite newark.rutgers.edu/strategic-plan-implementation para más información sobre el proceso de plan estratégico.