



EDUCACIÓN CON
RESPONSABILIDAD
SOCIAL



Informe de labores 2013

Dirección General de Recursos Humanos



Directorio

José Eduardo Hernández Nava
Rector

Christian Jorge Torres-Ortiz Zermeño
Secretario General

Celso Armando Ávalos Amador
Delegado Regional No. 3

Juan Carlos Vargas Lepe
Coordinador General Administrativo y Financiero

Juan José Guerrero Rolón
Director General de Recursos Humanos

Carlos Enrique Tene Pérez
Director General de Planeación y Desarrollo Institucional





Índice

Pág.

Misión

Visión al 2030

Presentación

Capítulo I. Programas y actividades de la dependencia

I.1 Programas y actividades realizadas	6
I.1.1 Plantilla laboral	6
I.1.2 Capacitación y adiestramiento institucional	12
I.1.3 Evaluación y reconocimiento al desempeño laboral	15
Definitividad académica	15
Reconocimiento al personal académico	15
Reconocimiento al personal secretarial y de servicios generales	16
I.1.4 Administración de las relaciones laborales	16
Licencias con goce de sueldo	16
Licencias sin goce de sueldo	17
Control de asistencia	18
Identificación oficial	20
I.1.5 Gestión de los derechos y prestaciones laborales	22
INFONACOT	22
IMSS	23
INFONAVIT	29





Guardería	30
Nómina	32
Jubilaciones	33
I.1.6 Comisiones mixtas de seguridad e higiene	34
I.1.7 Otros servicios	36
I. II Contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del PIDE 2010-2013	37
Capítulo II. Gestión académica	
II.1 Actividades en el marco del Sistema Institucional de Gestión de la Calidad	40
II.2 Capacitación y actualización	41
II.2.1 Recibida	41
II.2.2 Impartida	42
Capítulo III. Avances del Programa Operativo Anual 2013	
III. 1 Programa Operativo Anual 2013	43
Conclusiones	44
Anexos	45





Misión

La Universidad de Colima como organismo social, público y autónomo tiene como misión: contribuir a la transformación de la sociedad a través de la formación integral de bachilleres, profesionales, científicos y creadores de excelencia, y el impulso decidido a la creación, la aplicación, la preservación y la difusión del conocimiento científico; el desarrollo tecnológico y las manifestaciones del arte y la cultura, en un marco institucional de transparencia y oportuna rendición de cuentas.

Visión al 2030

La Universidad de Colima en el 2030 es una institución reconocida mundialmente como una de las mejores universidades del país por su calidad y pertinencia, que asume su responsabilidad social **contribuyendo sistémica y creativamente al desarrollo equitativo, democrático y sustentable de la entidad, la nación y el mundo**, y se distingue por:

- La formación orientada al desarrollo integral de ciudadanos creativos, altamente competentes en su ámbito laboral, socialmente solidarios y comprometidos; formados con programas educativos de calidad, desde una perspectiva humanista, flexible, innovadora, centrada en el aprendizaje.
- El reconocimiento de la calidad de sus programas de investigación científica – básica y aplicada– como resultado de sus contribuciones al conocimiento, el desarrollo de la entidad y el país y la formación de una cultura científica y tecnológica localmente relevante.
- El éxito en sus relaciones de cooperación académica y cultural con individuos, instituciones y organizaciones nacionales y extranjeras, basadas en la reciprocidad y estructuras flexibles.
- Liderar el análisis crítico de la sociedad, para contribuir al desarrollo sustentable, responder y anticiparse a las necesidades del entorno transfiriendo arte, ciencia, tecnología e innovación, en un esquema de corresponsabilidad y compromiso social.
- Soportar su gobernabilidad en un sistema de gestión ágil, transparente, flexible y con procesos certificados, haciendo de su autonomía un ejercicio responsable.





Presentación

En el año de 1979, el Consejo Universitario ratificó la propuesta rectoral para transformar los departamentos de la estructura administrativa convirtiéndolas en direcciones generales, entre las cuales surgió la de Registro y Control de Personal. Sin embargo, como parte de la transformación en la organización universitaria que se llevó a cabo a mediados de la década de los ochenta, mediante el Acuerdo de Rectoría No. 17, se creó la Dirección General de Recursos Humanos, con la finalidad de "Realizar las actividades derivadas de la relación contractual de la Universidad con sus trabajadores, como apoyo para la mejor realización de las funciones sustantivas de la Institución".

Durante el presente año, la Dirección General de Recursos Humanos como parte de las estrategias establecidas en el Proyecto "Visión 2030", realizó la evaluación rigurosa de sus funciones y actividades, dando como resultado la actualización de nuestra estructura organizacional y la elaboración del Manual Específico de Organización. Asimismo, con la finalidad de coadyuvar en el fortalecimiento de la gobernabilidad institucional, la rendición de cuentas y la racionalización de la gestión institucional, hemos iniciado a describir la normativa específica que permita dar certeza jurídica a la operación del sistema de la gestión de los recursos humanos.

Además de lo mencionado anteriormente, se llevaron a cabo diversas acciones, algunas de nueva creación y, otras, producto del compromiso que tenemos de atender a los trabajadores para el disfrute de sus derechos y el cumplimiento de nuestras obligaciones contractuales. Entre otras, podemos mencionar las actividades de inducción, la ejecución del Programa Anual de Capacitación, la administración de las relaciones laborales, etc. La atención personalizada a la comunidad universitaria, ha sido una de las principales fortalezas de esta dependencia, para cumplir con el propósito de obtener resultados de máxima eficiencia en la administración de los recursos humanos que integran nuestra institución.



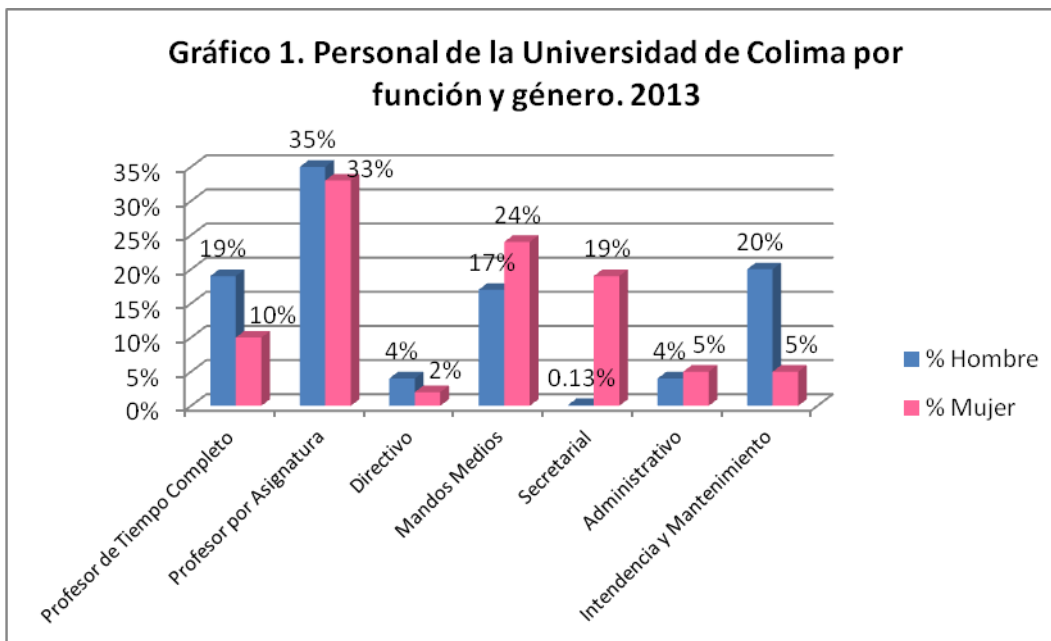
Capítulo I. Programas y actividades de la dependencia

I.I Programas y actividades realizadas

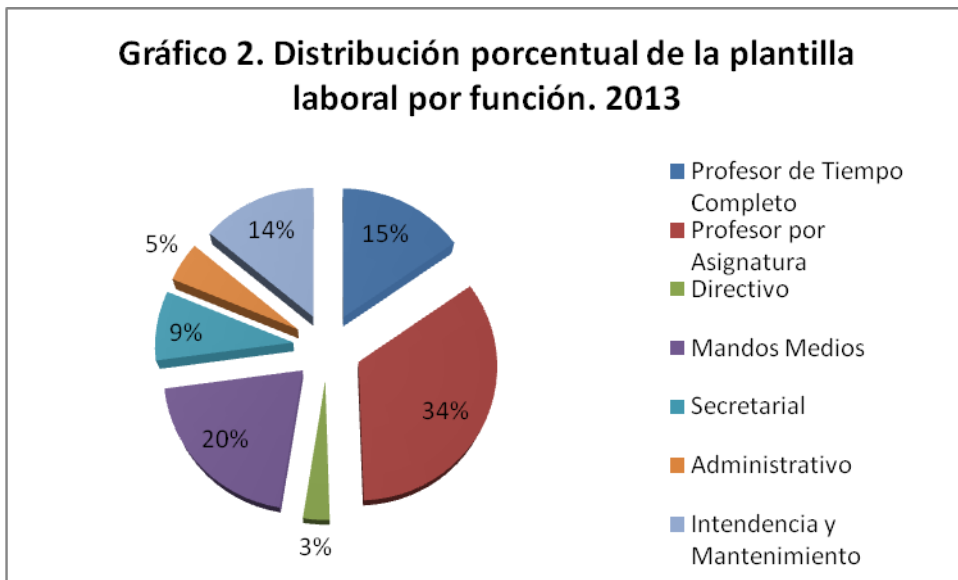
I.I.1 Plantilla laboral

La Universidad de Colima cuenta con una plantilla laboral integrada por **3,795** trabajadores a la fecha de corte, lo cual representa un incremento del **1.47%** en relación al año inmediato anterior.

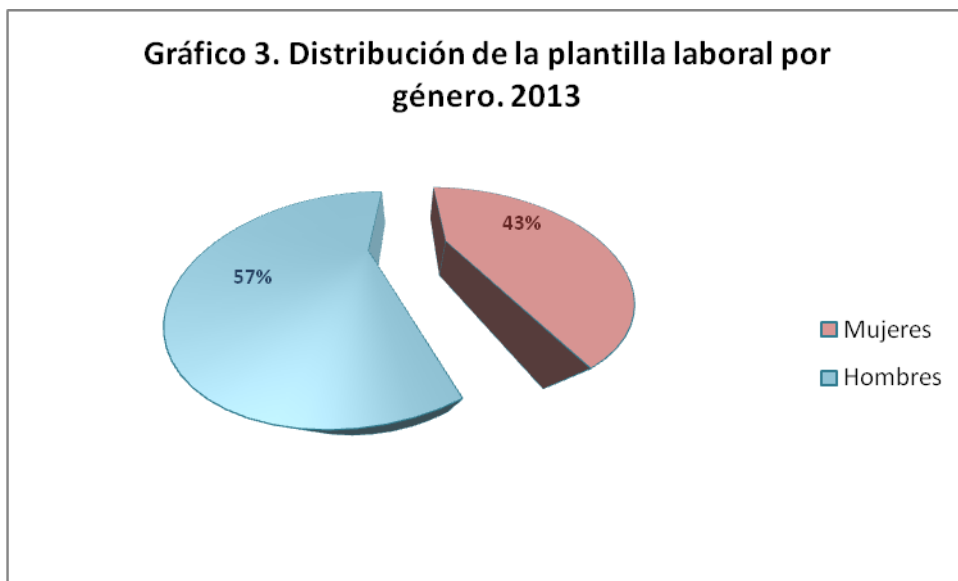
El personal mayoritario lo representan los profesores adscritos a los planteles y centros universitarios, le sigue el personal que realiza funciones de servicios de apoyo y mantenimiento, casi en la misma proporción que representa el personal de mandos medios, y en menor cantidad lo representan el personal secretarial, de servicios administrativos y quienes realizan funciones directivas o de mandos superiores (ver gráfico 1).

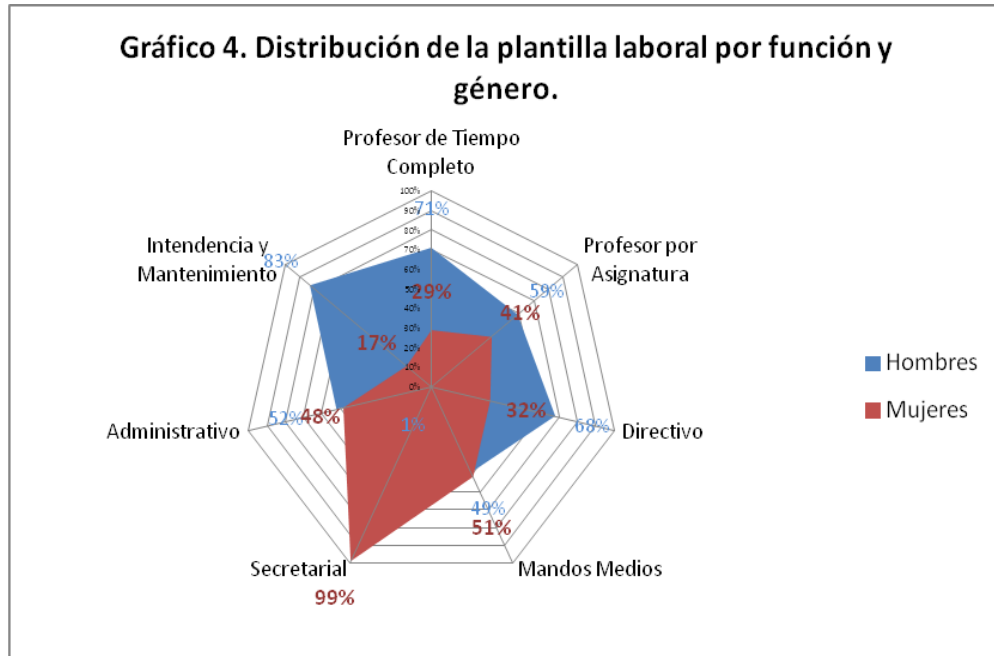


De las funciones del personal universitario, el **49%** se ubica en la docencia, siendo éste uno de los principales pilares de nuestra Institución, de los cuales el **34%** corresponde a profesores por horas y el **15%** a profesores de tiempo completo. El otro **51%** se distribuye como sigue: el **20%** corresponde a mandos medios y el **14%** realiza funciones de intendencia y mantenimiento. De la misma forma, las funciones con menor personal son las secretariales, administrativas y las directivas, representando un **9.0%**, un **5.0 %** y un **3.0%** respectivamente (ver gráfico 2).



Nuestra institución siempre ha impulsado la equidad de género, muestra de ello, es ver que del total del personal, el **57%** corresponde al género masculino y el restante **43%** al femenino (ver gráfico 3). Lo anterior, nos permite observar como en el personal administrativo, mandos medios y profesores por asignaturas, las mujeres con el **48%**, **51%** y **41%** respectivamente, casi logran equilibrar la plantilla laboral (ver gráfico 4).

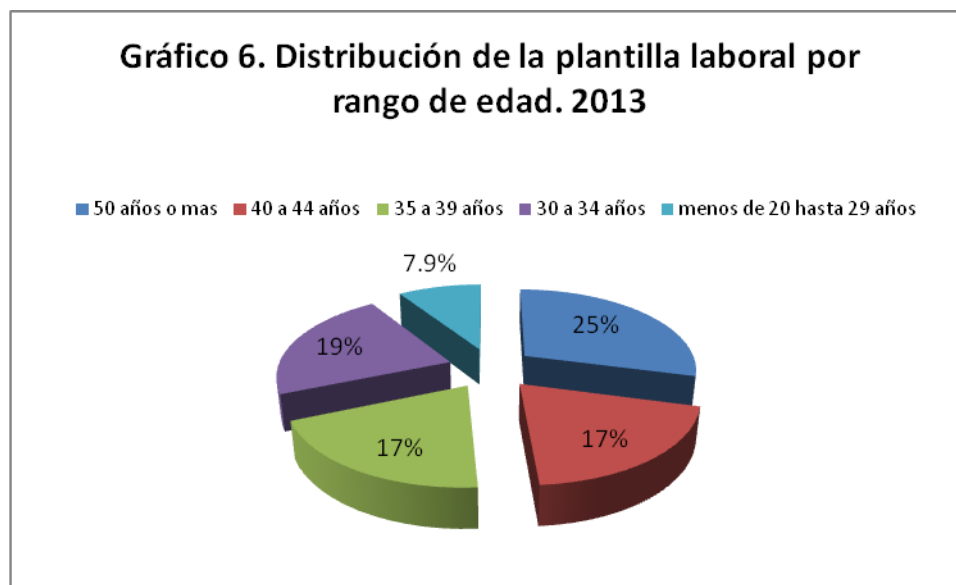




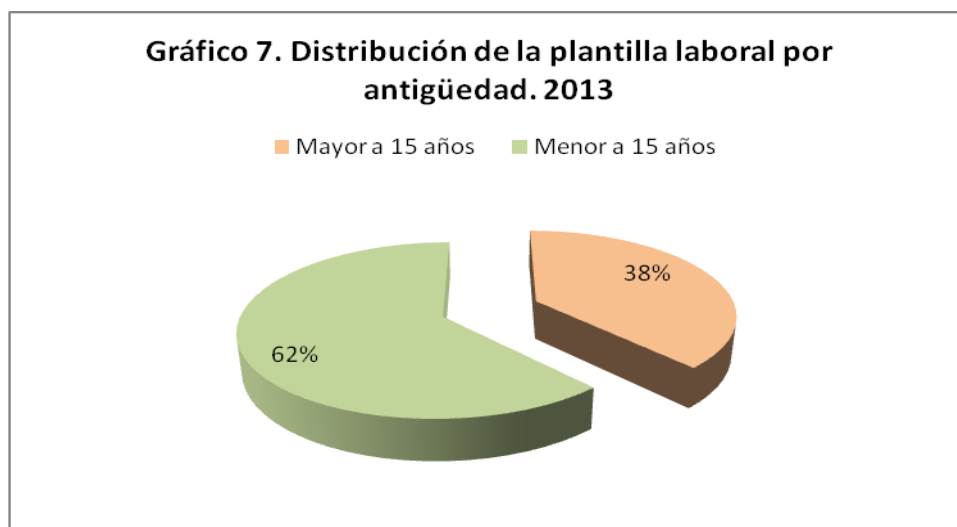
De la misma forma, podemos mencionar que considerando la función que desempeñan y el tiempo de dedicación, el **66%** de la plantilla laboral es de tiempo completo y el **34%** es por horas, correspondiente a los profesores de asignatura (ver gráfico 5).



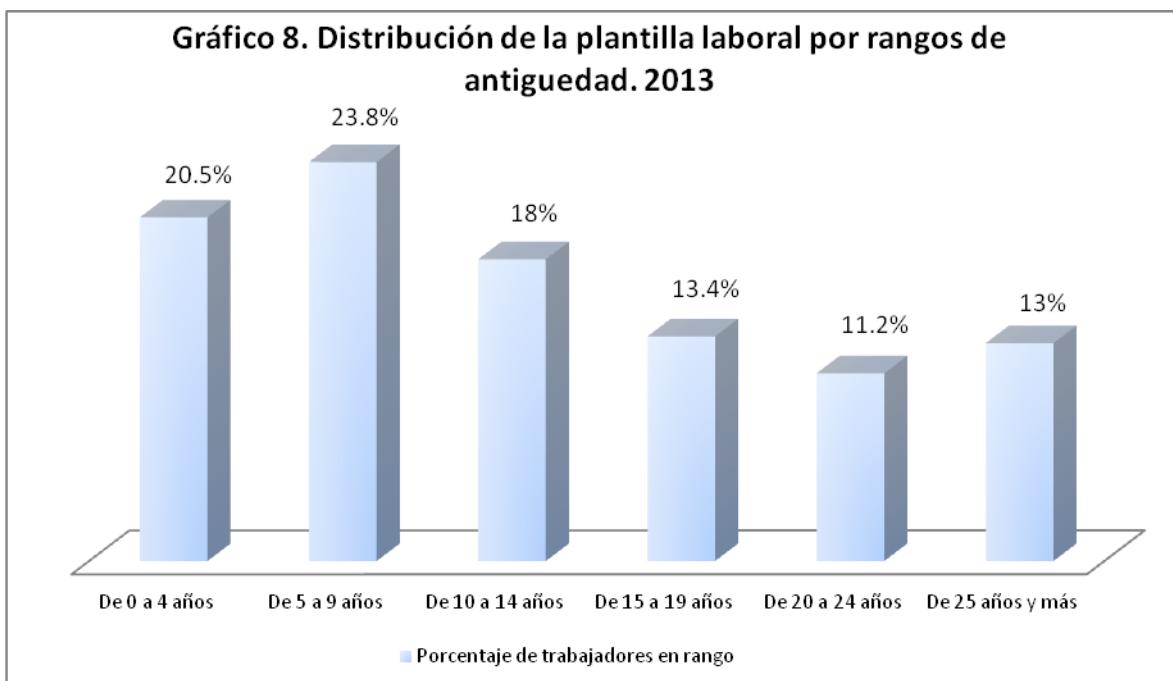
Actualmente la edad promedio del personal universitario es de **41.52 años**, sin embargo, el **25%** tiene entre 50 años o más de edad, **17%** se ubican entre 40 a 44 años de edad, igual porcentaje de trabajadores que se ubican en el rango de 35 a 39 años; de la misma forma el rango de 30 a 34 años representa un 19%, mientras que solo el **7.9%** tiene una edad de menos 20 hasta una edad de 29 (ver gráfico 6).



Nuestra institución vive actualmente un cambio generacional, lo que hace necesario mejorar y diversificar las estrategias para tratar de minimizar los impactos que se tendrán con tal situación, hoy podemos decir que el **62 %** de los trabajadores universitarios cuentan con una antigüedad menor a 15 años y el **38 %** cuenta con 15 o más años de servicio (ver gráfico 7).

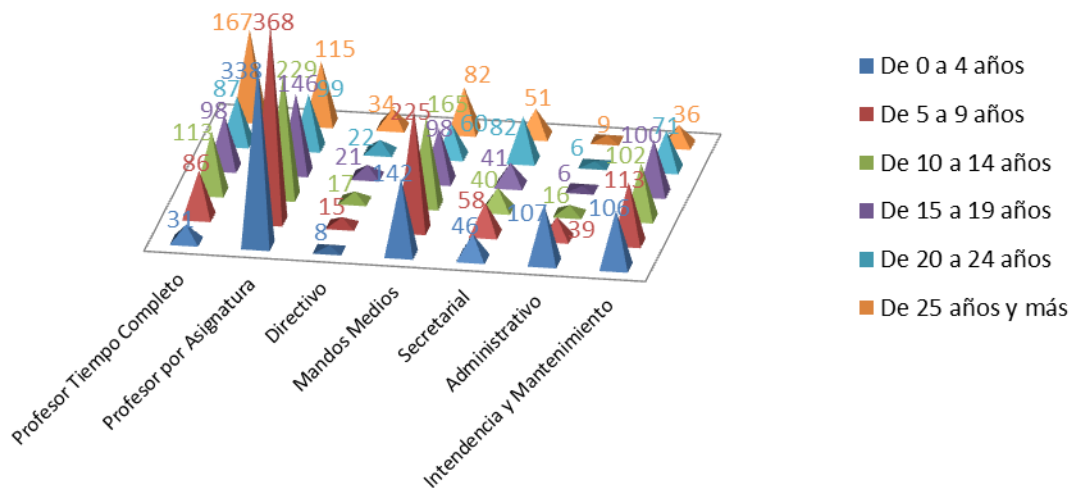


Cabe destacar que en los próximos años, el **24%** de la plantilla laboral estará cumpliendo los requisitos señalados en la normativa laboral para poder disfrutar de los beneficios de su jubilación (ver gráfico 8).



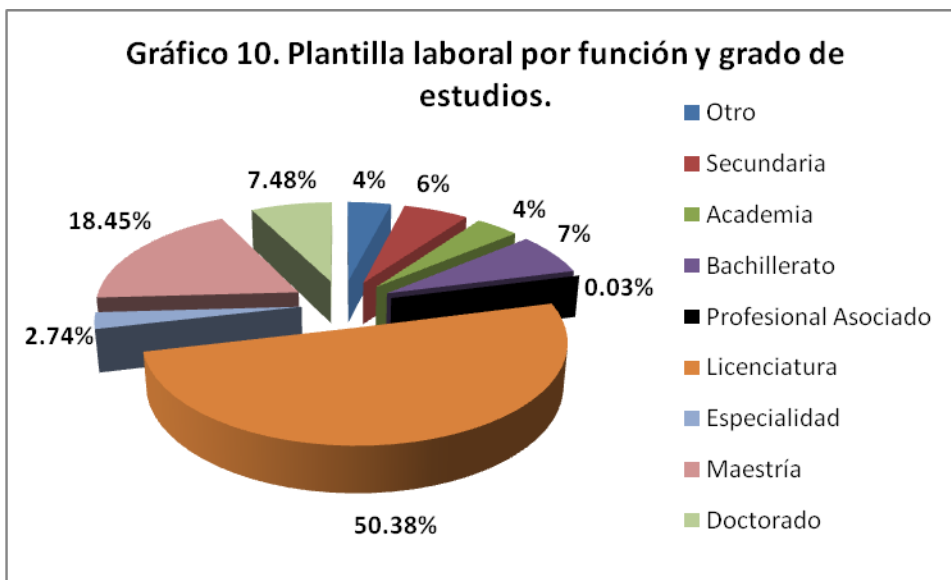
El cambio generacional que vivimos con el personal académico, también llamado por la Secretaría de Educación Pública *desacademización*, es un problema que enfrentan la mayoría de las universidades del país, por lo cual, resaltan las estrategias implementadas por nuestra Alma Mater para atender la problemática mencionada, ya que podemos señalar que del total de la plantilla laboral académica el **62%** tiene menos de 15 de años de antigüedad y el **38%** tiene más de 15 años al servicio de la universidad. De manera particular, podemos observar que aún tenemos un **60%** de la plantilla de profesores de tiempo completo con más de 15 años de servicio, contrastando con el **28%** de los profesores por asignatura (ver gráfico 9).

Gráfico 9. Distribución de la plantilla laboral por antigüedad por función. 2013

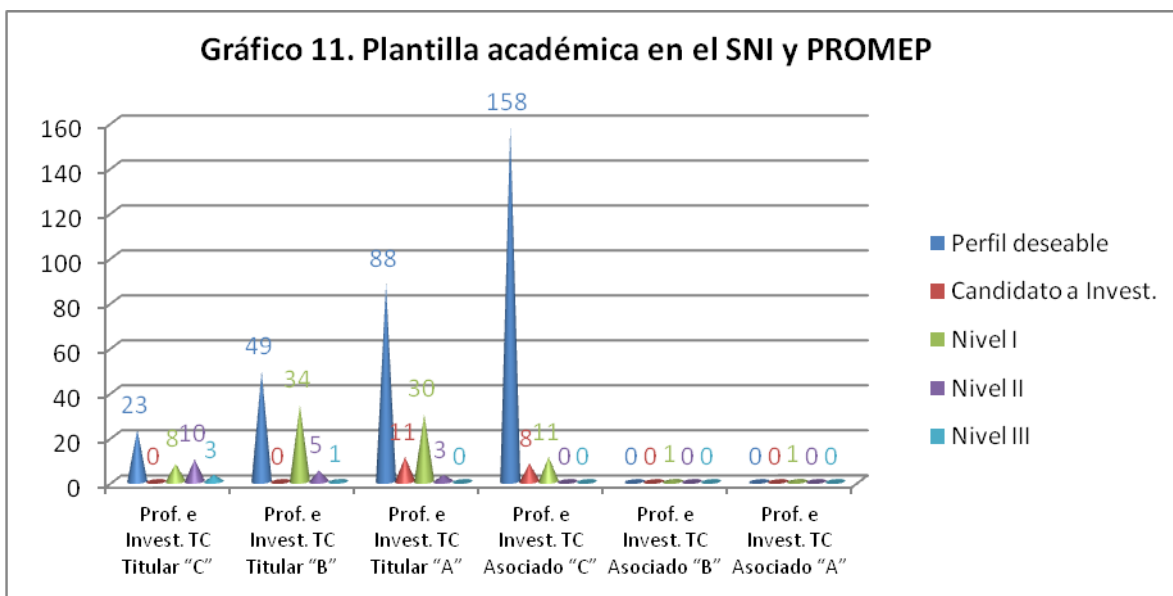


Nuestra institución a través de su historia, ha adoptado la política institucional que fomente el desarrollo académico de sus trabajadores, por lo cual es importante resaltar que del total de la plantilla laboral, el **79%** cuenta con estudios superiores (formación de profesional asociado, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado), mientras que el **7%** con nivel medio superior, el **4%** con academia, el **6%** con secundaria y sólo el **4%** con otros estudios inferiores (ver gráfico 10).

Gráfico 10. Plantilla laboral por función y grado de estudios.

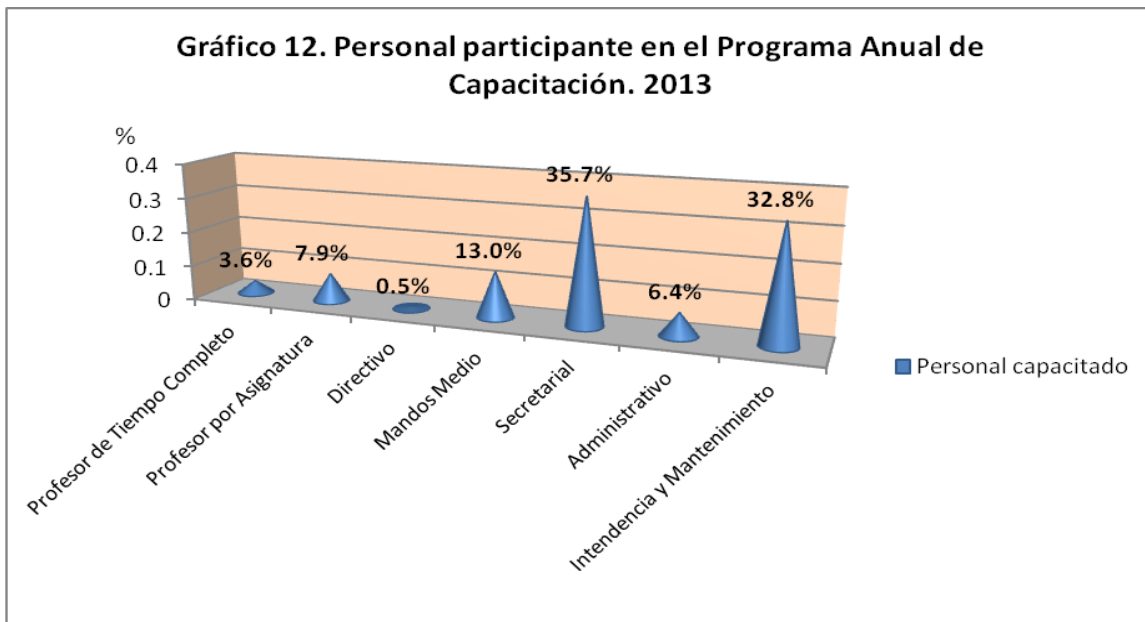


Del total de profesores de tiempo completo, podemos señalar que el **65%** son plazas reconocidas por la Secretaría de Educación Pública (SEP), de las cuales, el **72%** de los académicos cuentan con el perfil deseable y el **28%** con el reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), sin embargo, es importante resaltar que del 20.2% que teníamos como candidatos a investigadores el año inmediato anterior, pasamos al **15.1%**, mientras que en el nivel I del 66.1% pasamos al **67%**, en el nivel II del 12.1% pasamos al **14%** y en el nivel III del 1.66% pasamos al **3.1%**; con estos datos es meritorio reconocer el aumento en el período de la productividad académica y científica de este tipo de docentes (ver gráfico 11).

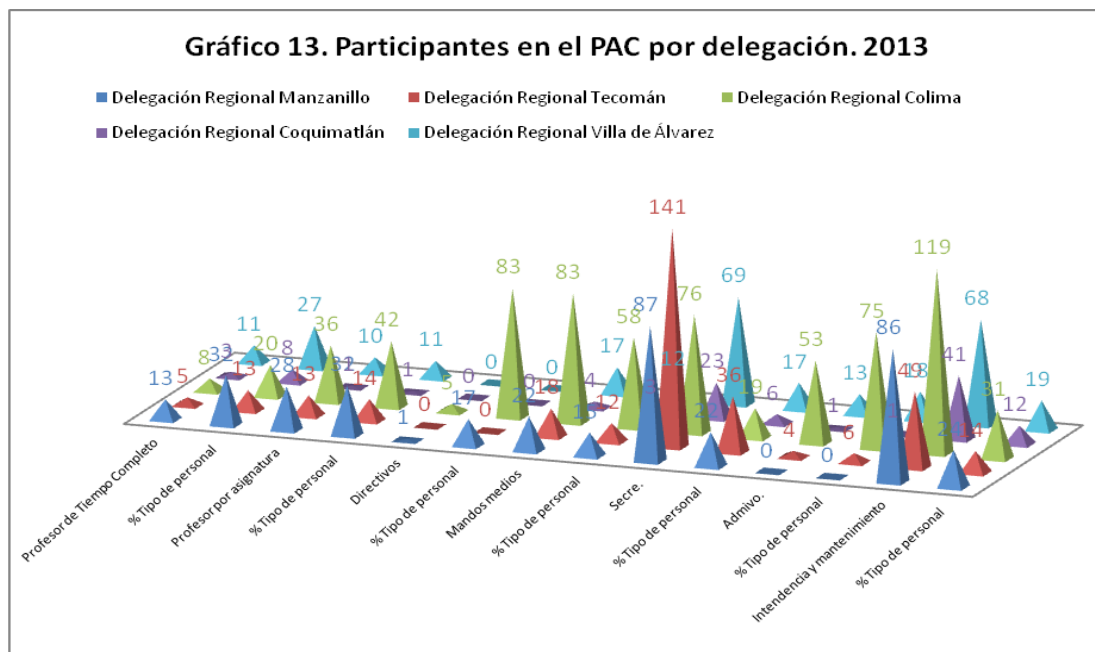


I.I.2 Capacitación y adiestramiento institucional.

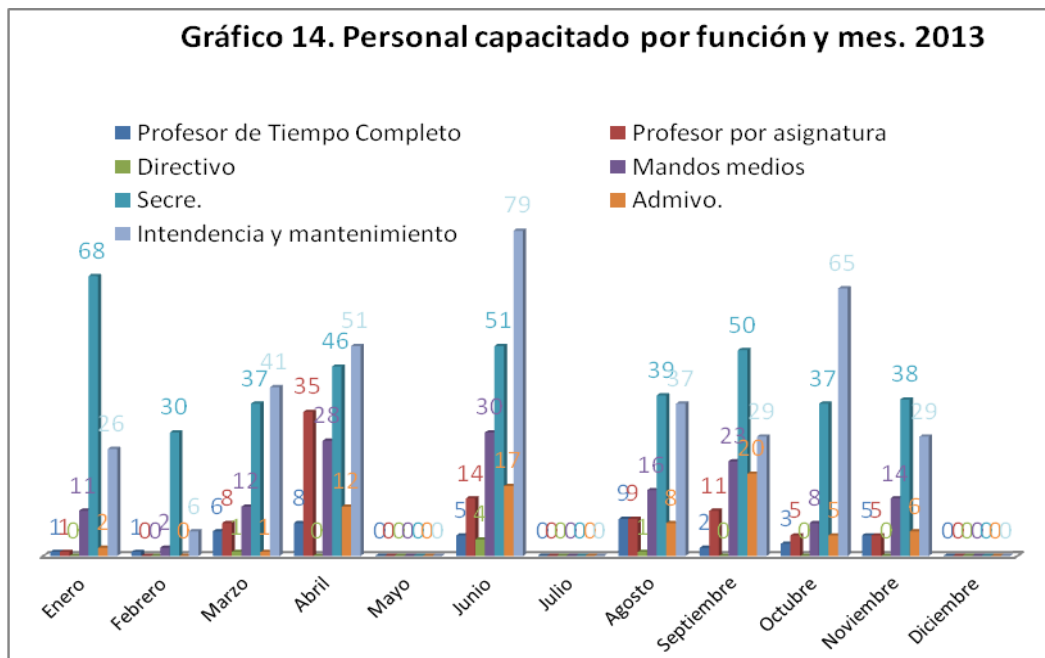
Con la finalidad de propiciar el desarrollo de las competencias y la actualización de los conocimientos de los trabajadores universitarios, la Dirección General de Recursos Humanos implementó el Programa Anual de Capacitación (PAC), por tal motivo, se promovió la participación del personal en una serie de acciones que dieron como resultado un total de **17,481** horas/hombre en capacitación, que beneficiaron a **1108** trabajadores, lo cual representa el **29.19%** de la plantilla laboral, incrementándose la meta en un 8% con respecto al año 2012 y beneficiando a un número mayor de trabajadores; hemos de señalar que la dirección trabaja arduamente para homologar los mecanismos de capacitación, adiestramiento y formación del personal universitario, que permita focalizar la misma, cubrir un mayor porcentaje de la plantilla de personal y obtener un mayor beneficio con su aplicación (ver gráfico 12).



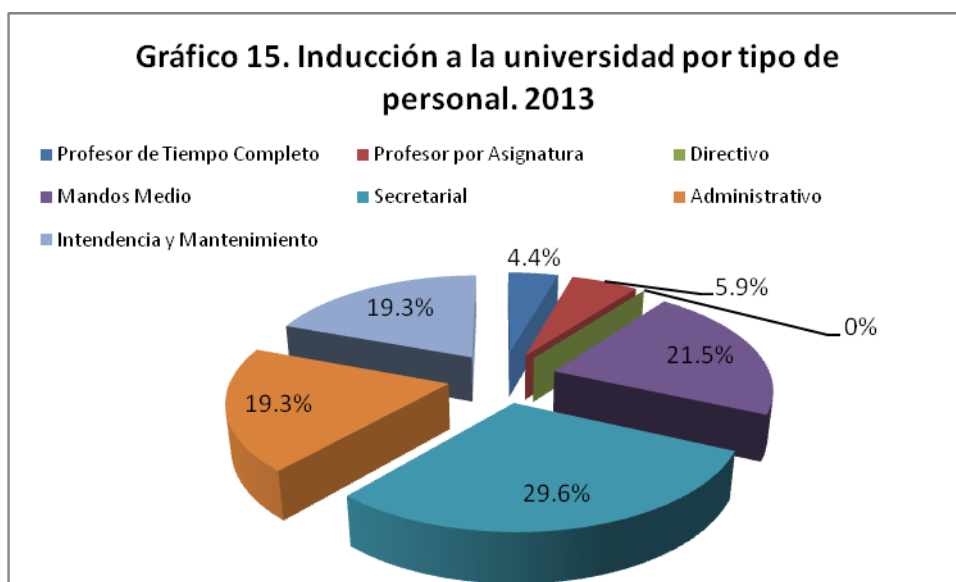
Del total del personal capacitado en el Programa Anual de Capacitación asistieron el **34%** de la Delegación Regional No. 3, el **21%** para cada una de las Delegaciones Regionales No. 1 y 2, el **17%**, de la Delegación Regional No. 5 y el **7%** de la Delegación Regional No. 4 (ver gráfico 13).



Podemos señalar que junio ha sido el mes con mayor participantes en las actividades de capacitación, seguido de los meses de abril y septiembre; de manera global el personal que más participó fueron: el secretarial con el **36%** y, el de intendencia y mantenimiento **32%** (ver gráfico 14).



Durante el presente año, ofrecimos el curso de Inducción a la Universidad a **135** trabajadores de nuevo ingreso, de los cuales, el mayor número fue para personal secretarial con un **30%**, seguida para personal de mandos medios con un **22%**; para profesores de asignaturas y de tiempo completo lo representa el **10%**, y para cargo de administrativos y personal de intendencia y mantenimiento, significó un **19%** respectivamente. (ver gráfico 15).



I.1.3 Evaluación y reconocimiento al desempeño laboral.

Como parte de las acciones para dar cumplimiento a los compromisos contractuales, se desarrolló lo siguiente:

Definitividad académica.

En observancia a lo señalado en la Cláusula 17 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), durante el mes de abril del presente año se realizó la evaluación de la antigüedad, productividad, institucionalidad y entrega de los trabajadores académicos. Por lo anterior, en el mes de mayo, en ceremonia solemne se entregaron **14** Nombramientos de Definitividad.

Reconocimiento al personal académico.

Durante el mes de abril, se realizó el proceso de evaluación del desempeño laboral de los catedráticos de nivel medio superior y superior, con la finalidad de reconocer a quienes tengan derecho a recibir el reconocimiento y estímulo económico estipulado en la Cláusula 70 del Contrato Colectivo de Trabajo, el cual fue entregado durante el mes de mayo a los mejores académicos: **33** del nivel medio superior y a **63** del nivel superior.

Reconocimiento al personal secretarial y de servicios generales.

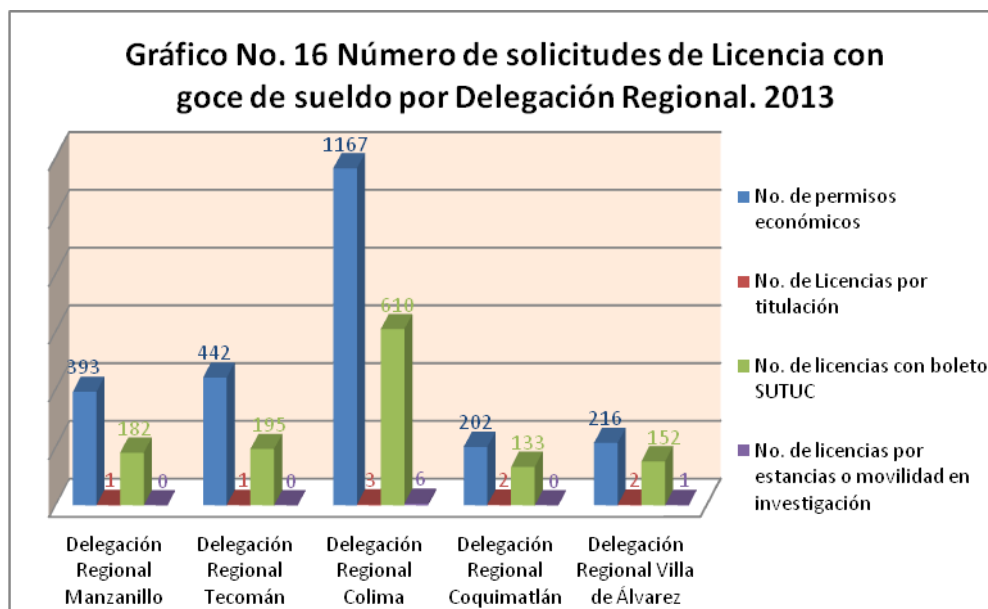
Durante el 5º bimestre, se realizará el proceso de evaluación del desempeño laboral del personal secretarial y de servicios generales, con la finalidad de reconocer a quienes, por sus méritos, tengan derecho a recibir el estímulo económico estipulado en la Cláusula 70 del Contrato Colectivo de Trabajo, el cual será entregado durante el mes de diciembre a los mejores **40** trabajadores de cada uno de los rubros que se ha señalado.

I.1.4 Administración de las relaciones laborales.

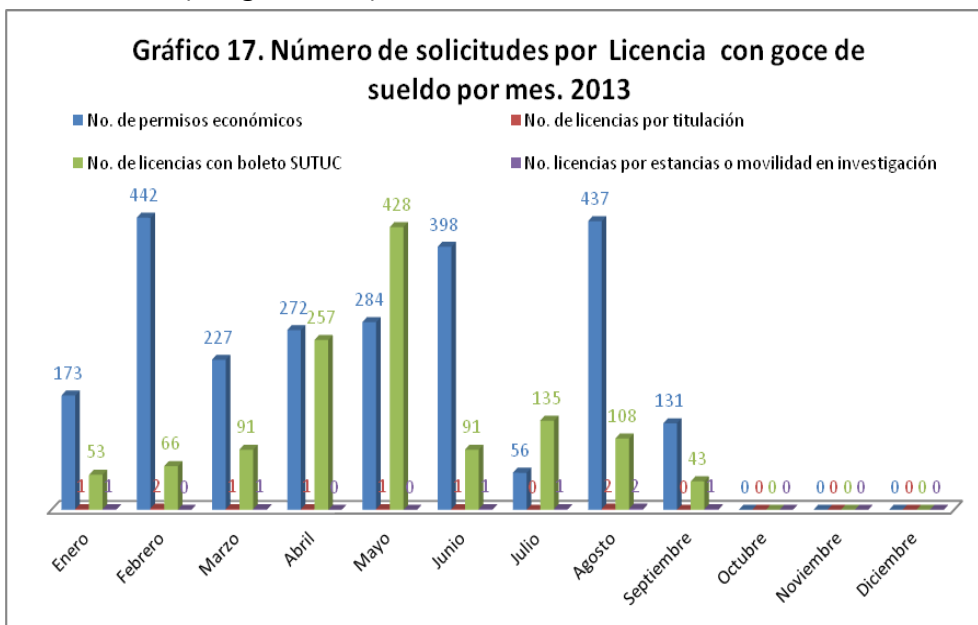
Licencias con goce de sueldo

A la fecha, la Dirección General de Recursos Humanos ha autorizado **3,708** solicitudes de licencias con goce de sueldo (LCGS), de las cuales el **65.38%** son por permisos económicos, el **34.30%** para disfrutar de un día por haber participado en el desfile del 1º de mayo (licencias con boleto del SUTUC), el **0.24%** fueron para titulación y un **0.18%** licencia para realizar estancias o movilidad en investigación (ver gráfico 16).

Cabe señalar que en el período que se informa no hubo licencias por trámite de año sabático.



El período en el que hubo mayores autorizaciones de licencias resultó ser coincidentemente el mes de agosto para los permisos económicos, el rubro de titulaciones y las licencias por estancias o movilidad en investigación, con **18.05%**, **22.22%** y **0.19%** respectivamente; mientras que para disfrutar de un día de licencia con el boleto SUTUC, el mes de mayo concentra el mayor número de autorizaciones con el **33.64%** (ver gráfico 17).

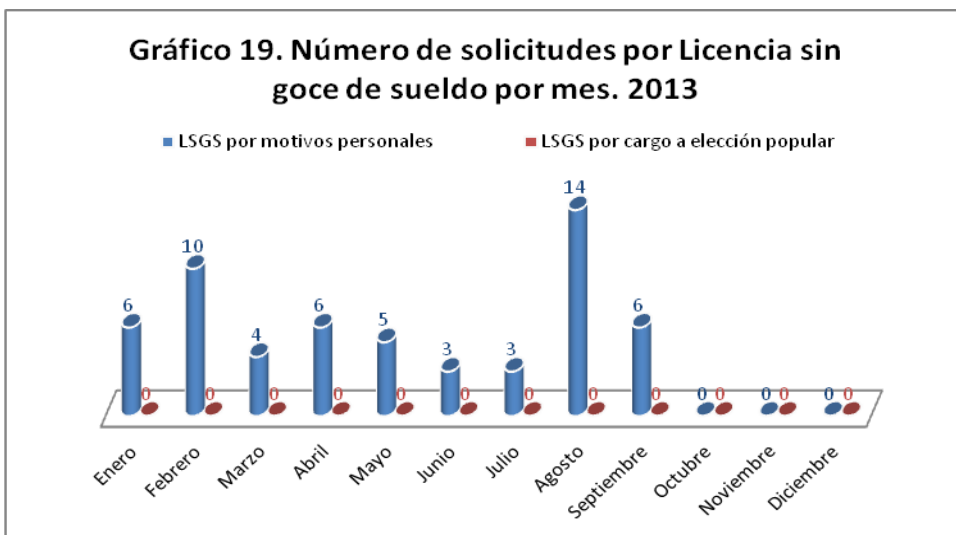


Licencias sin goce de sueldo.

A la fecha, se han autorizado **57** solicitudes de licencias sin goce de sueldo (LSGS), presentándose en un número mayor, los trámites en la Delegación Regional No. 3 (ver gráfico 18).

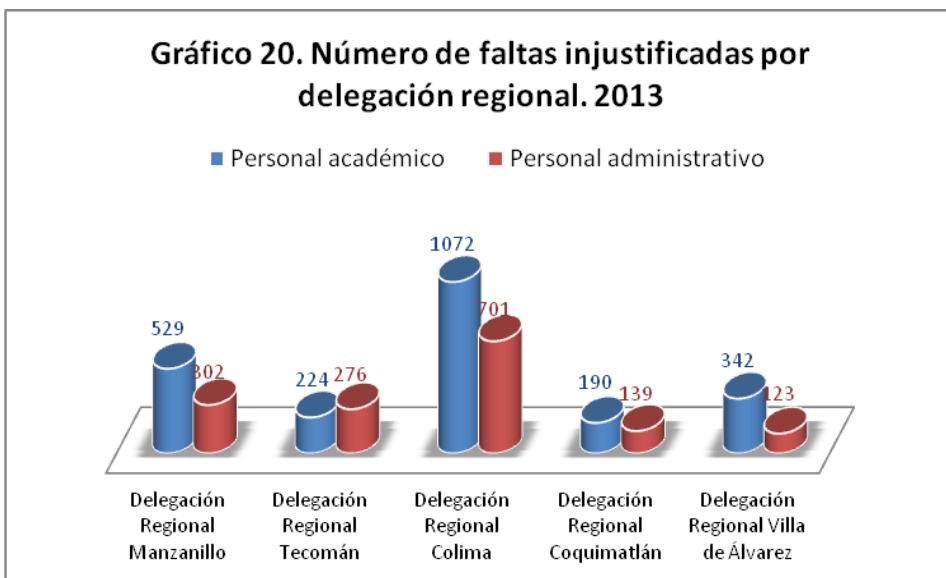


El mes de **agosto**, ha sido el período en que se han autorizado más licencias sin goce de sueldo, al contabilizarse 14, mientras que en los dos meses anteriores fueron mínimas (ver gráfico 19).

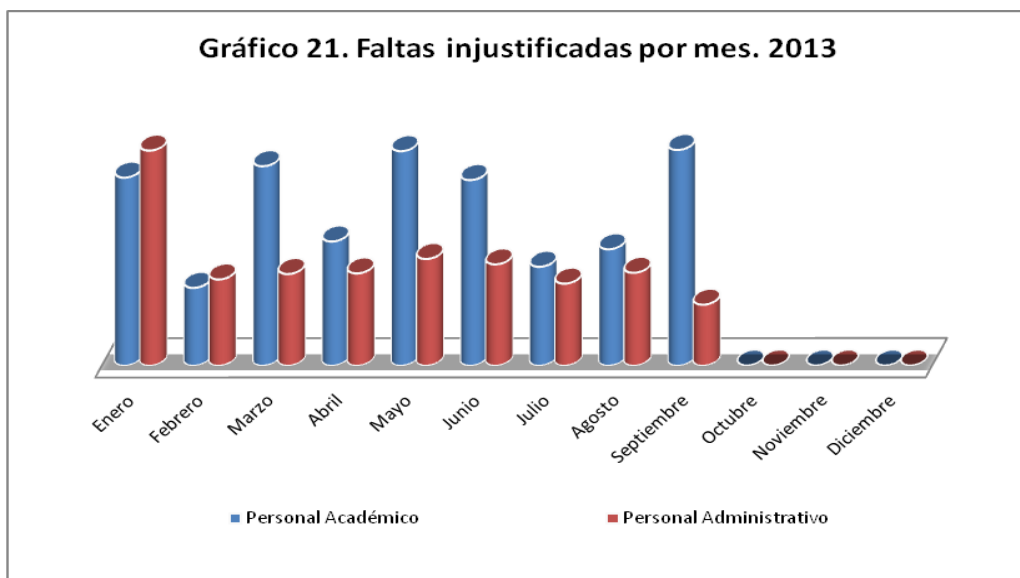


Control de asistencia.

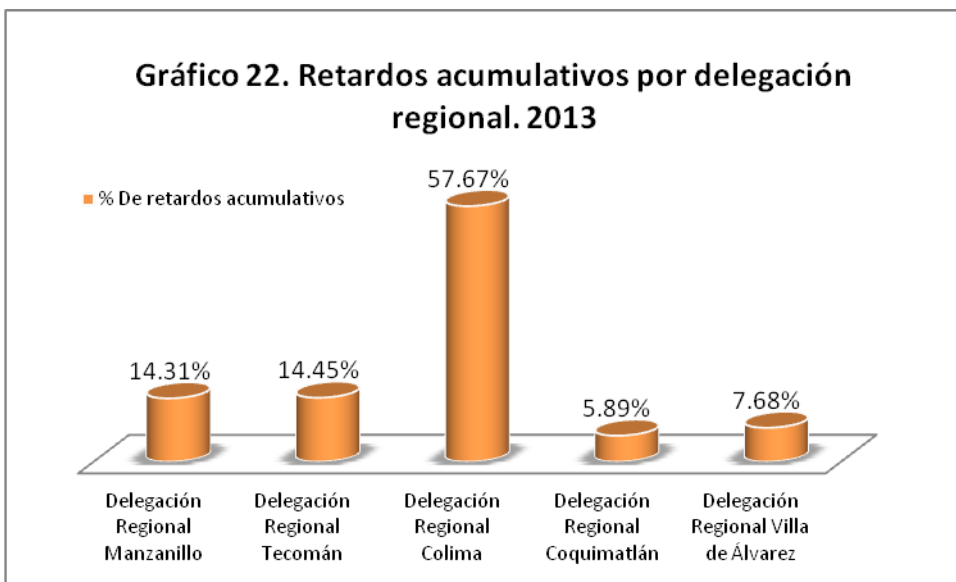
De las **3,898** faltas injustificadas sancionadas con fundamento en la normativa universitaria, el **60%** son aplicables al personal académico y el **40%** al administrativo. Por campi, la Delegación Regional No. 3 es la que refleja la mayor incidencia en este rubro, al contabilizar coincidentemente el **45%** para cada uno de los rubros de personal académico y personal administrativo (ver gráfico 20).



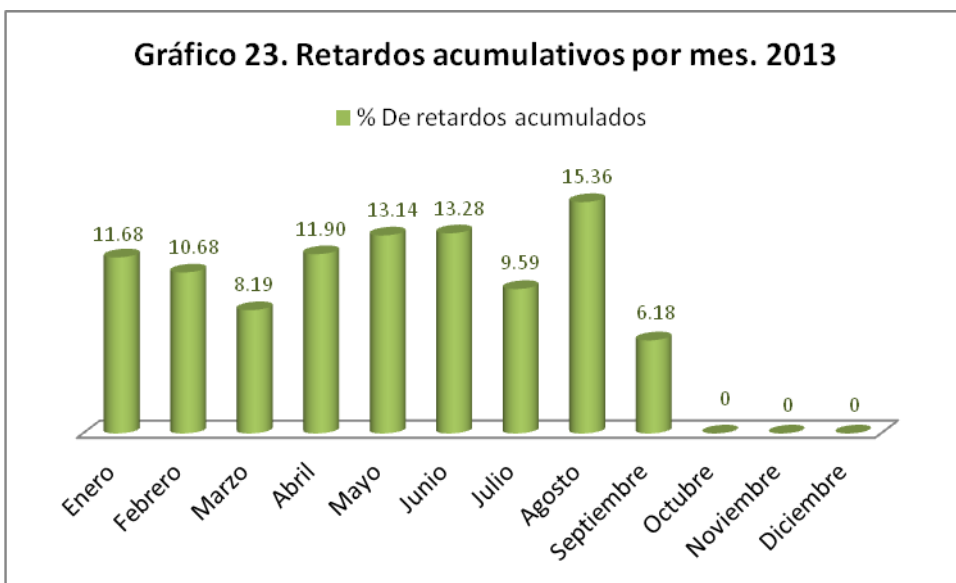
Del total de faltas injustificadas sancionadas al personal académico, sobresalen los meses de **mayo y septiembre** con el **15%** respectivamente como los de mayor inasistencia laboral, mientras que en el caso de personal administrativo, corresponde a los meses de **enero** con el **23%**, así como **mayo y junio** con el **11% y 10%** respectivamente (ver gráfico 21).



A la fecha, se tienen registrados **14,001** retardos acumulados, de los cuales, el **57.67%** corresponde a la Delegación Regional No. 3, el **14.31%** para la Delegación No. 1, **14.45%** para la Delegación Regional No. 2, el **7.68%** a la Delegación Regional No. 5 y el **5.89%** a la Delegación Regional No. 4 (ver gráfico 22).



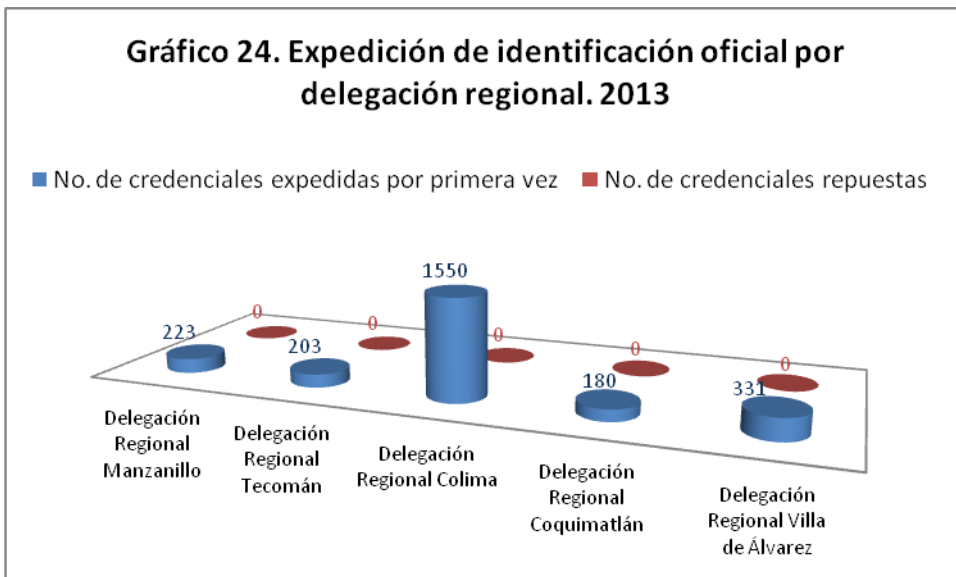
De igual manera el mes de **agosto**, con el **15.36%** resultó ser el mes con más retardos acumulativos registrados, seguido de los meses de **mayo y junio**, ambos, con un **13.14%** y **13.28%** y con menor incidencia el mes de **septiembre** con el **6.18%** (ver gráfico 23).



Identificación oficial.

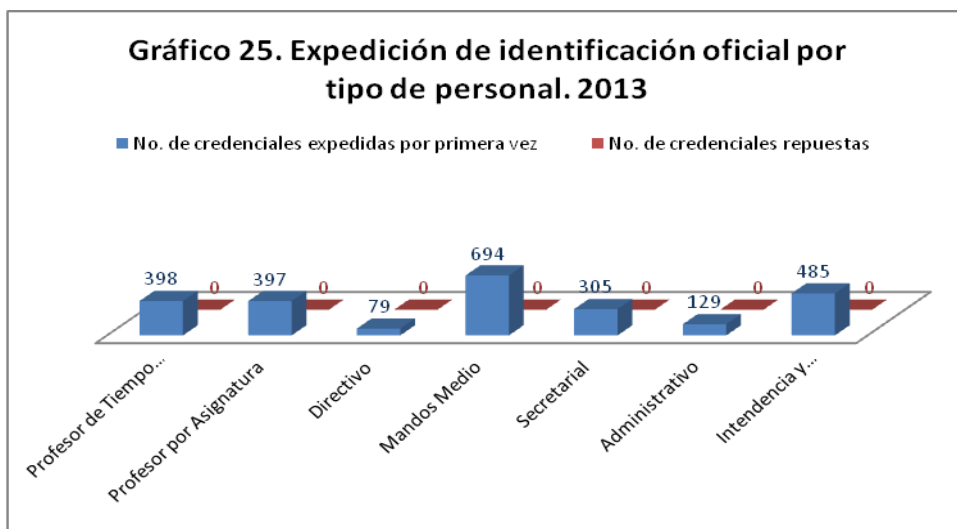
Debido al cambio de período rectoral y habiéndose efectuado una revisión al formato y proceso para expedir credenciales a los trabajadores universitarios, para el presente año, contamos con un

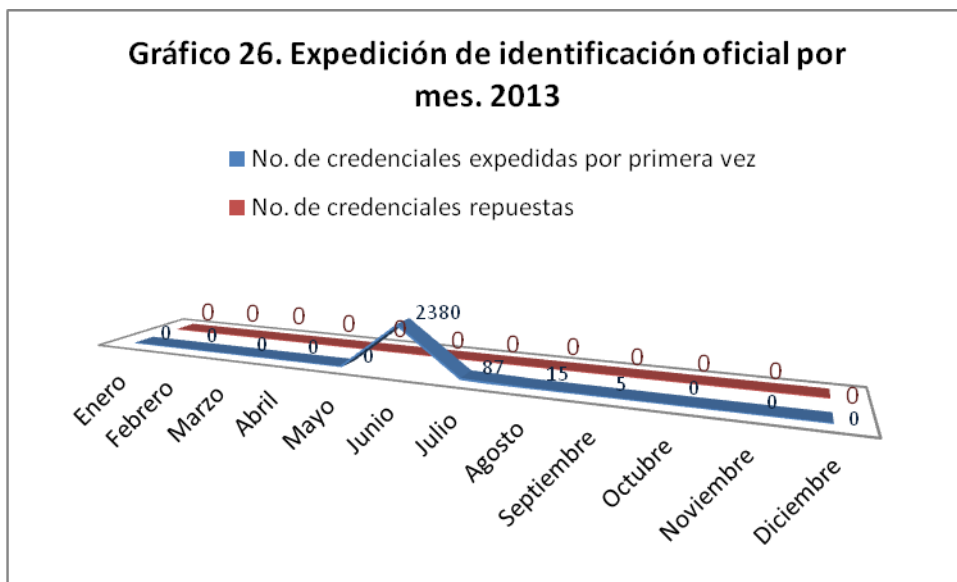
diseño diferente de credencial, así mismo se han expedido **2487** credenciales de identificación universitaria por primera vez en este período. El personal de la Delegación Regional No. 3 representó el 62% del total de las credenciales expedidas (ver gráfico 24).



El tipo de personal con mayor expedición de credenciales por primera vez, fue el de mandos medios con un 28%, le sigue el personal de intendencia y mantenimiento con un 20%, los profesores de tiempo completo y profesores de asignatura, ambos con un 16%, el personal secretarial con un 12%, el personal administrativo con el 5% y finalmente el personal directivo que forma parte de un 3% del total de las credenciales expedidas (ver gráfico 25).

Así mismo el proceso de credencialización para trabajadores se realizó desde inicio del nuevo período rectoral, concretándose la entrega a partir del mes de junio del año actual (ver gráfico 26).

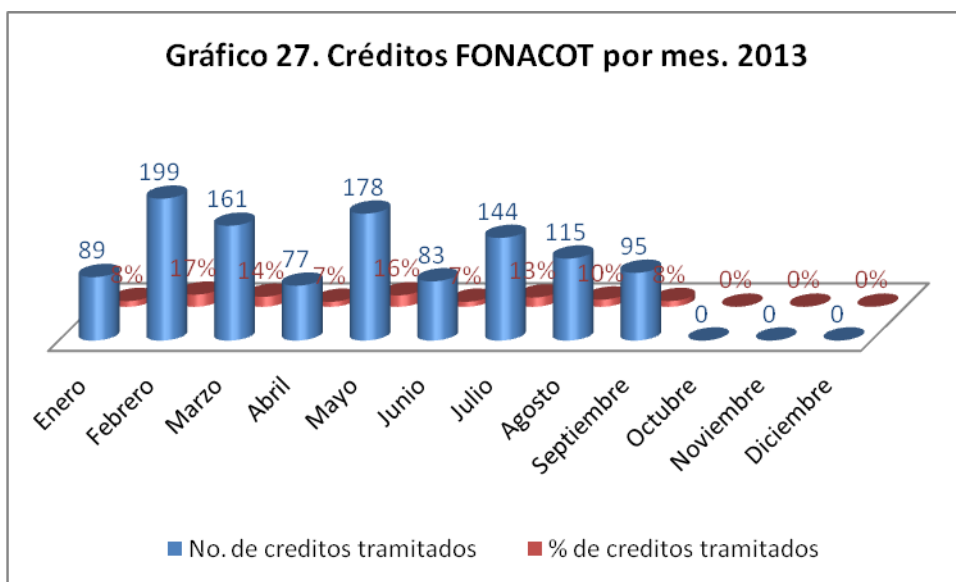




I.I.6 Gestión de los derechos y prestaciones laborales.

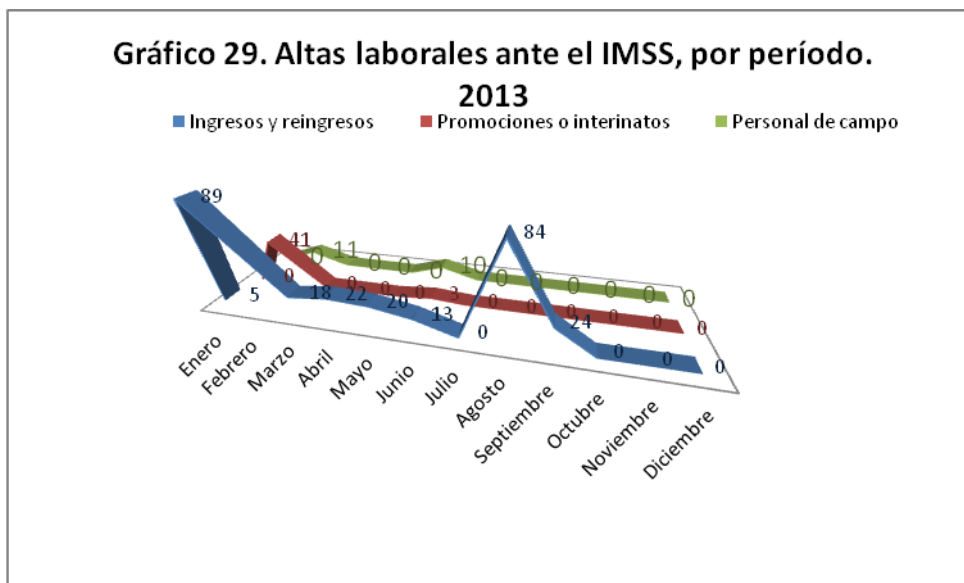
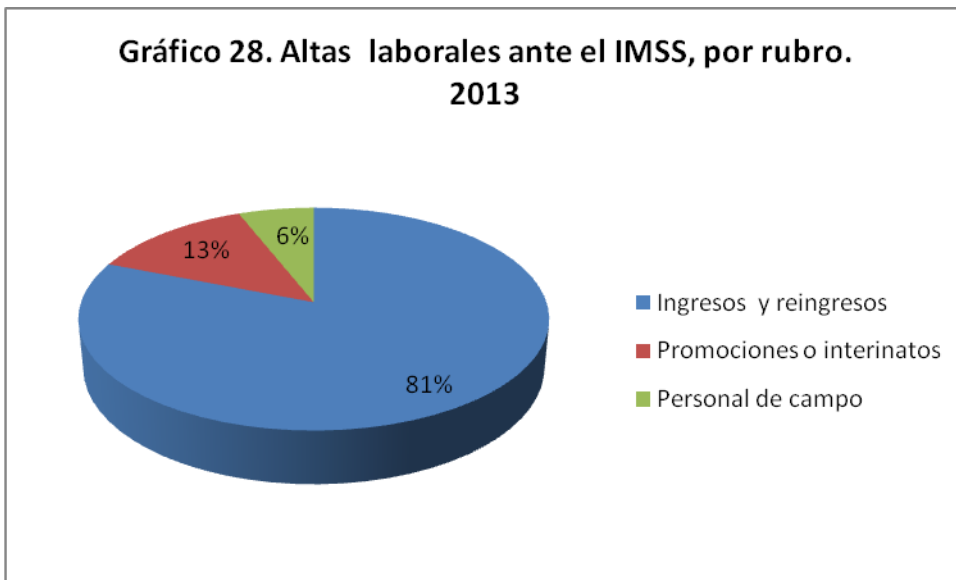
INFONACOT.

La Dirección General de Recursos Humanos ha signado los certificados laborales de los trabajadores para la tramitación de **1,141** créditos ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT), **febrero** con el **17%**, fue el mes con más certificaciones; por otra parte, podemos señalar que a la fecha del corte, los trabajadores cuentan con un total de 9,877 créditos de FONACOT (ver gráfico 27).



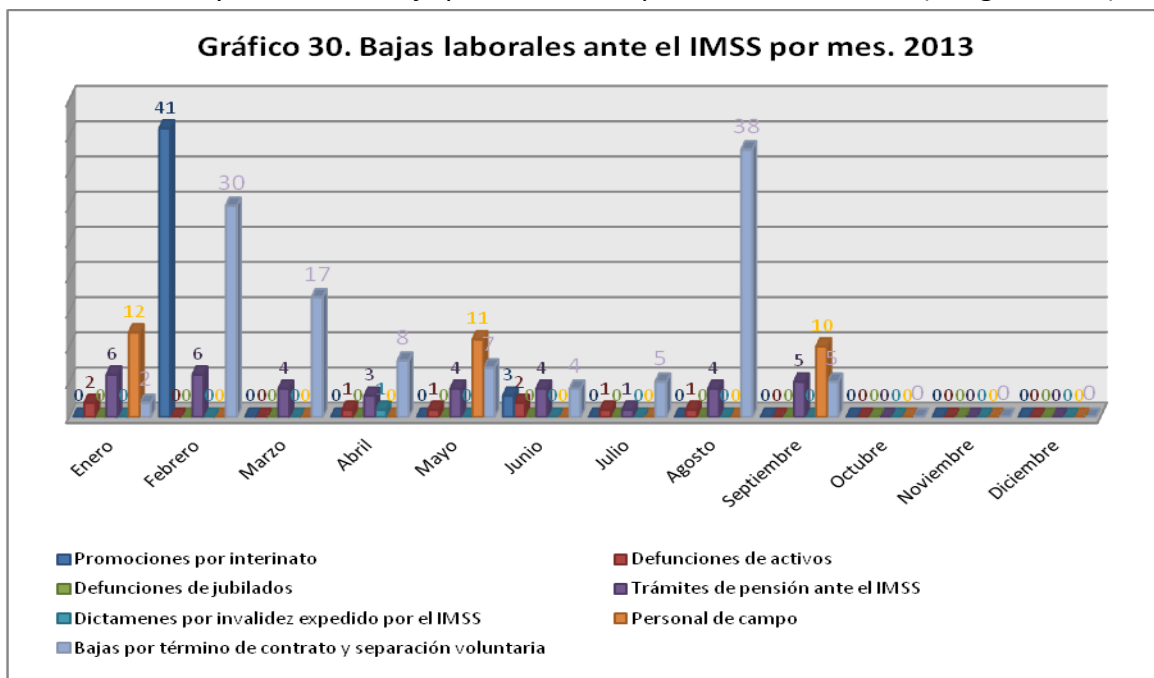
IMSS.

A la fecha de corte, tuvimos **340** altas laborales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de las cuales el **81%** corresponde a ingresos y reingresos, el **13%** a promociones de interinato y el **6%** al personal de campo (ver gráficos 28 y 29).

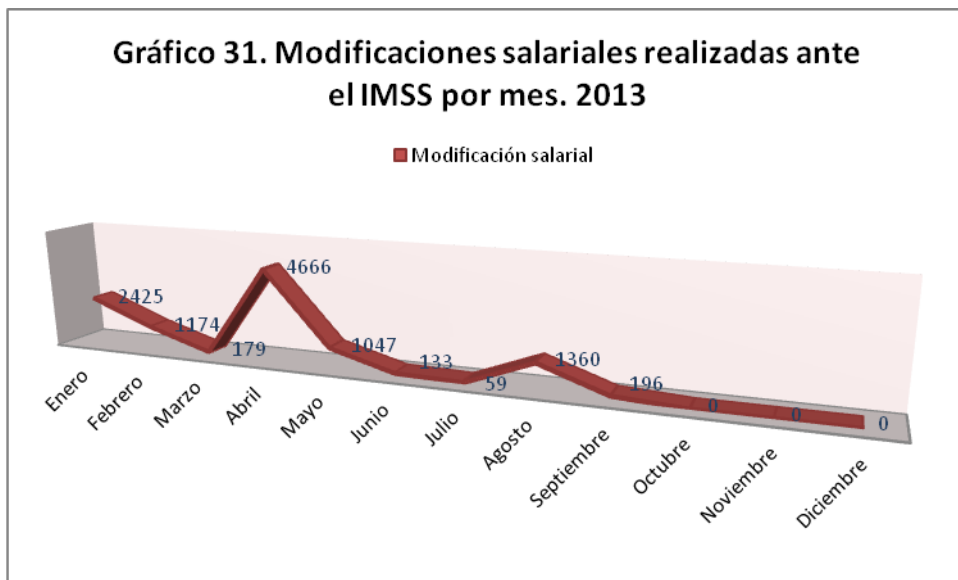


Se registraron **239** bajas laborales ante el IMSS, de las cuales el **49%** corresponden a terminación de contrato o separación voluntaria, el **18%** a la finalización de la promoción de

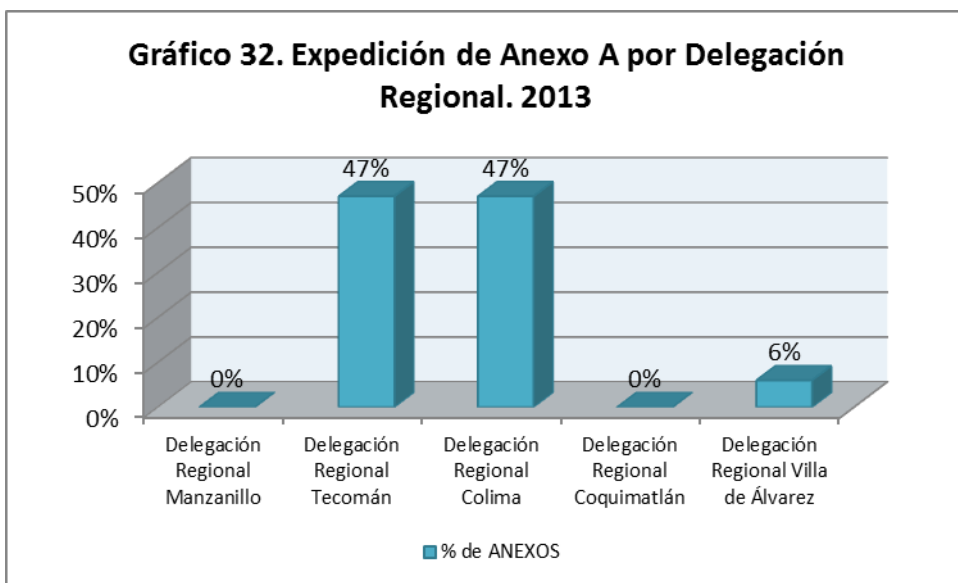
interinato, el **14%** baja del personal de campo, el **4%** por defunción del personal activo o expedición de dictamen de invalidez y el **15%** son baja por trámite de pensión ante el IMSS (ver gráfico 30).



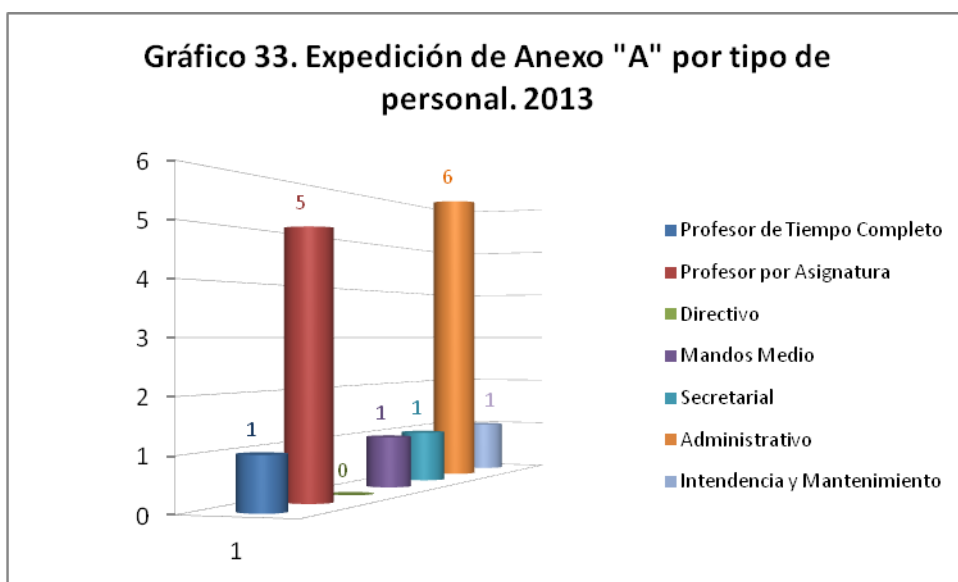
A la fecha de corte, se registran **11,239** modificaciones salariales ante el IMSS, resaltando los meses de enero y abril con **21%** y el **42%** respectivamente, con el mayor número de modificaciones (ver gráfico 31).



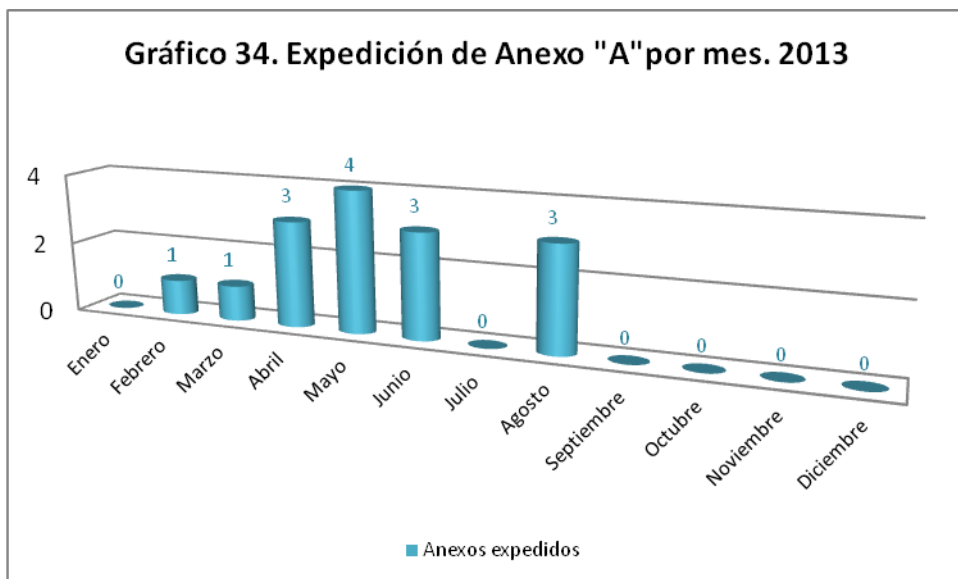
Se han expedido 15 Anexos “A” (documento relativo a solicitudes de trabajadores universitarios que acreditan el trámite de pensión correspondiente a su jubilación, el cual requieren para acreditar dicho trámite ante la instancia externa administradora de fondos para el retiro); de los cuales, el **47%** fueron para el personal de las Delegaciones Regionales No. 2 y 3 respectivamente y el **6%** en la Delegación Regional No. 5 (ver gráfico 32).



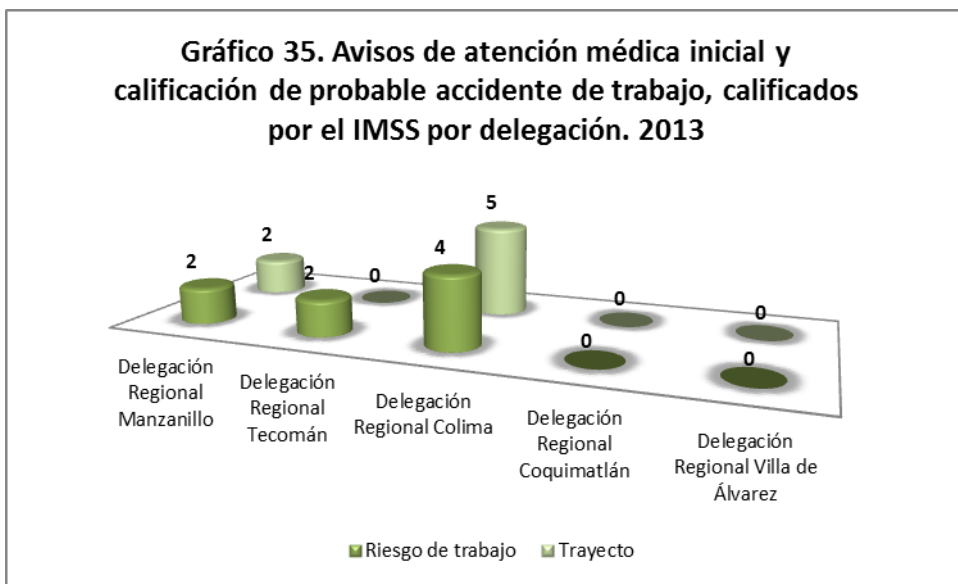
Del total de Anexos “A” expedidos, el **40%** correspondió al personal administrativo, el **33%** a los profesores de asignatura, al personal secretarial, profesores de tiempo completo, de mandos medios, de intendencia y mantenimiento le corresponde un **7%** a cada tipo de personal, descartando a directivos, (ver gráfico 33).



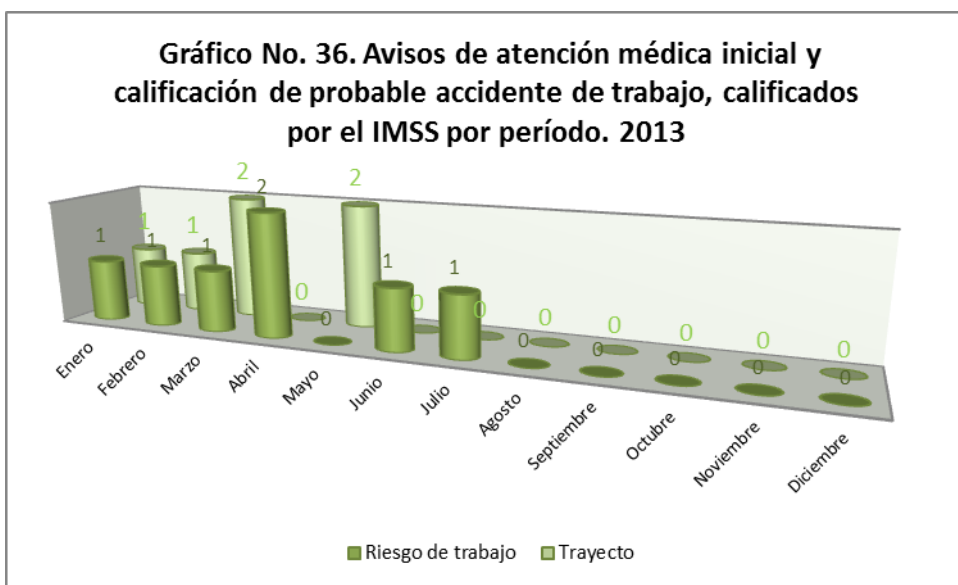
De los 15 Anexos "A" expedidos, el mes de mayo tuvo un mayor porcentaje con el **26%**, seguido por los meses de abril, junio y agosto con el **20%**, así como un **7%** para febrero y marzo, (ver gráfico 34).



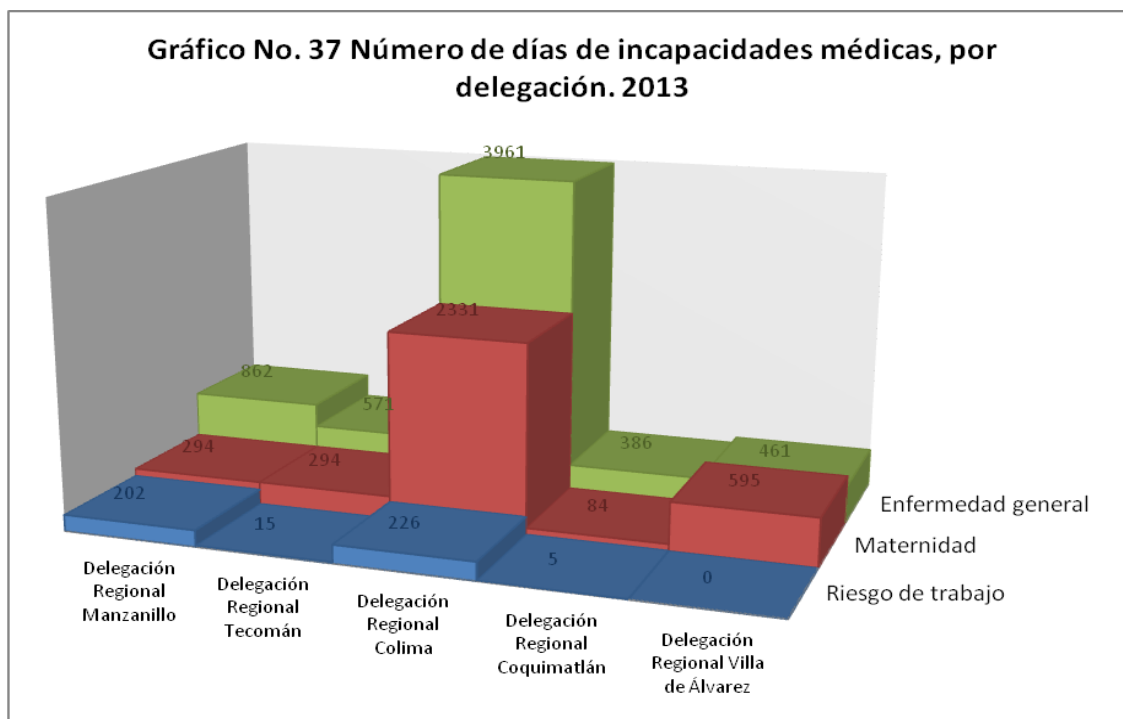
Se han llenado 15 avisos de atención médica inicial y calificación de probable accidente de trabajo (ST-7), de los cuales el **53%** han sido por accidentes de trabajo y el **47%** de trayecto (ver gráfico 35).



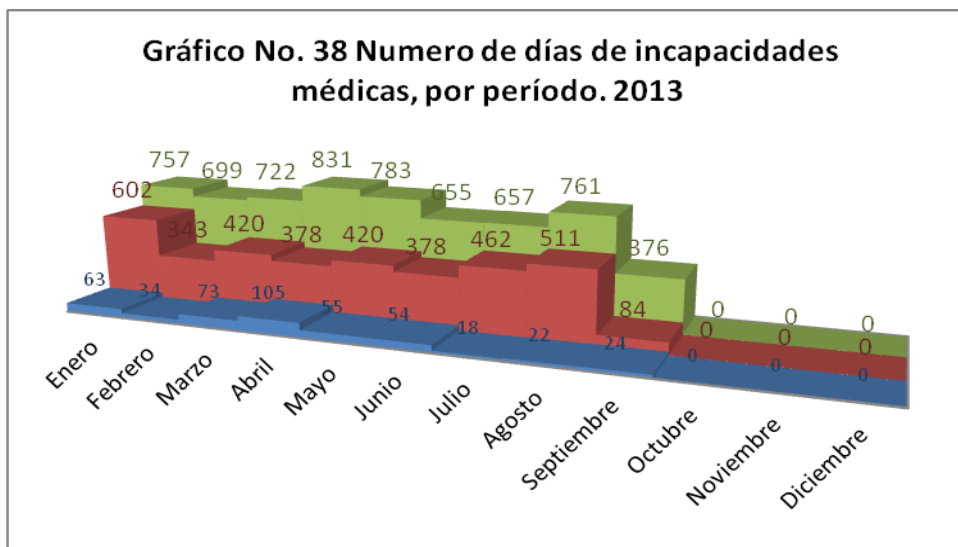
Del total de Avisos del ST-7, sólo se presentaron eventos en algunos meses, abril y julio ambos con un **25%**, fueron los meses con mayor incidencia de las calificadas como accidentes de trabajo y marzo y mayo ambos con el **28%** de las denominados por accidentes de trabajo de trayecto (ver gráfico 36).



El IMSS ha otorgado **10,287** días de incapacidades médicas, de los cuales, destaca la Delegación Regional No. 3 por presentar los mayores índices, al contabilizar el **50%** por riesgos de trabajo, **65%** por maternidad y **63%** por enfermedad general (ver gráfico 37).



Del total de las incapacidades por enfermedad general otorgadas por el IMSS, abril con el 13%, fue el mes con mayor incidencia; también resultó el mes de abril con el 23% en las incapacidades por riesgo de trabajo y el mes de enero con el 17% lo fue en las incapacidades por maternidad (ver gráfico 38).



En el mes de febrero se presentó la determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo, derivada de la revisión anual de la siniestralidad, donde se puede notar un aumento en comparación con el 2012.

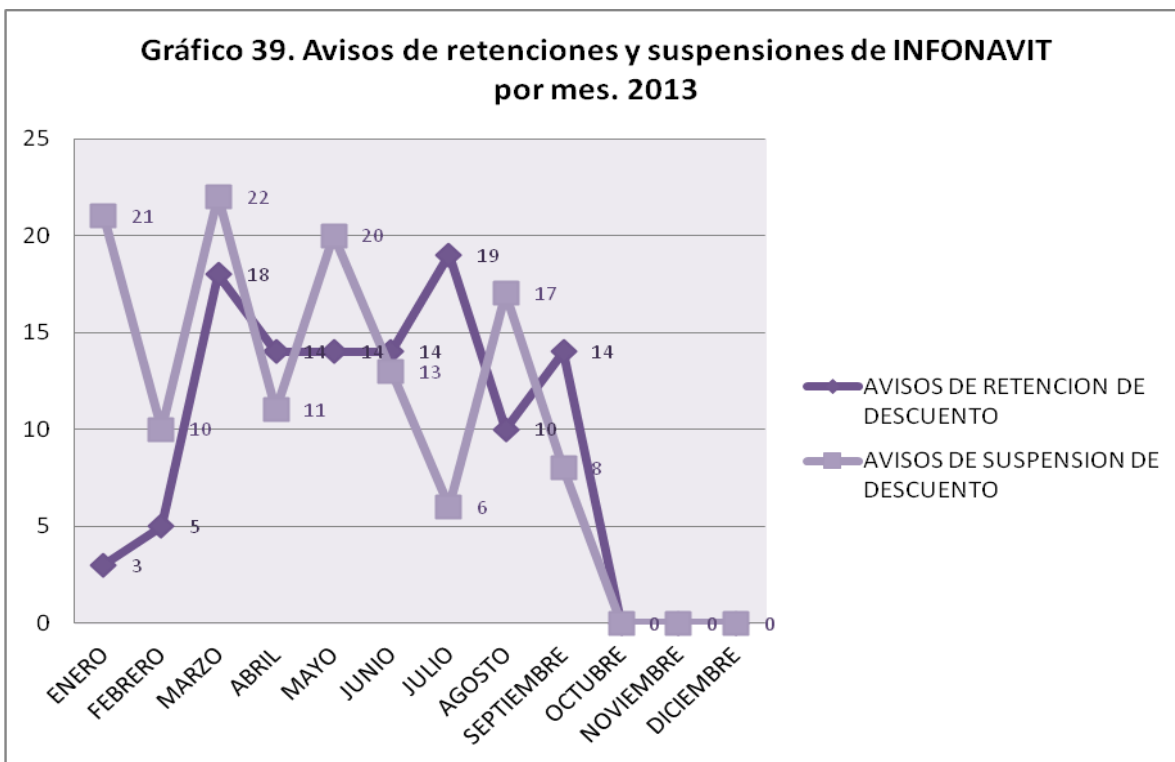
Prima en el seguro de Riesgos de Trabajo						
Prima en el seguro de Riesgos de Trabajo	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Factor	0.73086	0.60573	0.54692	0.89849	0.54001	0.71893

Corte al 15 de septiembre de 2013.

Proyección al 31 de diciembre de 2013.

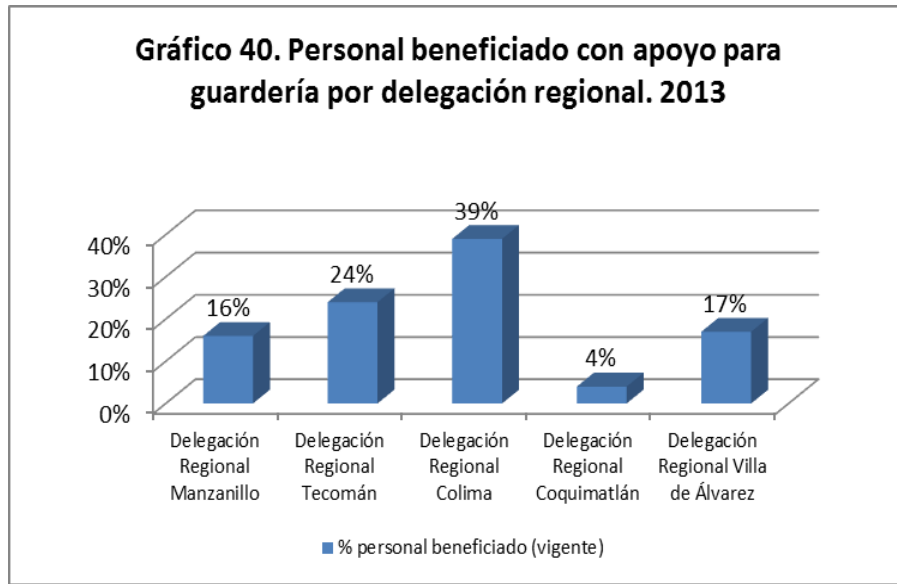
INFONAVIT.

A la fecha, se han recibido **111** avisos de retención y **128** avisos de suspensión del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT). El mes de Julio con el **17.11%** fue el mes con más avisos de retenciones y marzo con el **17.18%** en los de suspensión (ver gráfico 39).



Guardería.

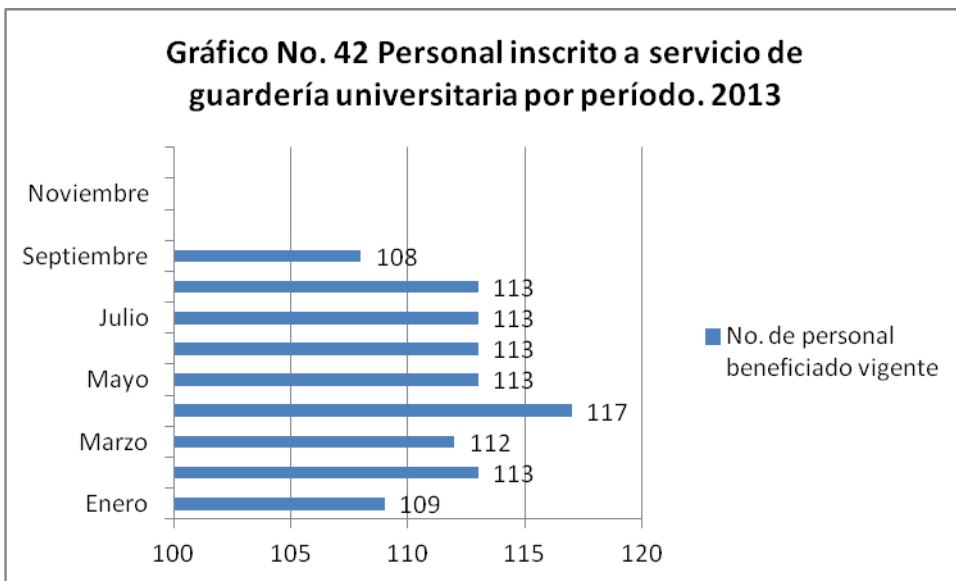
En cumplimiento a lo señalado en la cláusula 74 del Contrato Colectivo de Trabajo, se proporciona ayuda mensual para servicio de guardería a **132** trabajadoras universitarias que no lo reciben por parte del IMSS o de nuestra Universidad; el **39%** se encuentran adscritas a la Delegación Regional No. 3, el **24%** en la Delegación Regional No. 2, el **17%** en la Delegación Regional No. 5, el **16%** en la Delegación Regional No. 1 y el **4%** en la Delegación Regional No. 4 (ver gráfico 40).



De los beneficiarios de la prestación arriba señalada correspondiente a la cláusula 74 del CCT, enero fue con 13, el mes con mayor incidencia (ver gráfico 41).

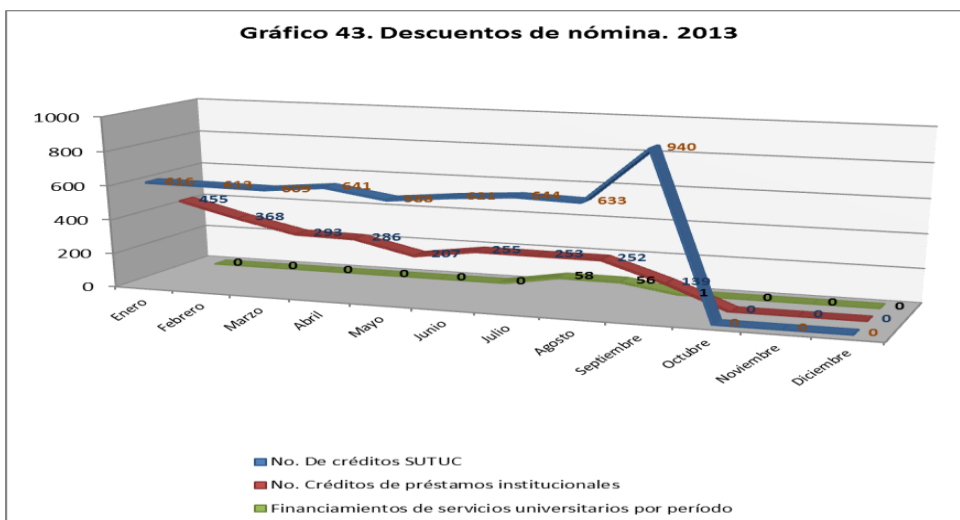


En la Estancia Infantil Universitaria, se encuentran inscritos **108** hijos de trabajadores que reciben los beneficios de la misma, el mes con mayores incorporaciones fue **abril** con **9** nuevos infantes (ver gráfico 42).



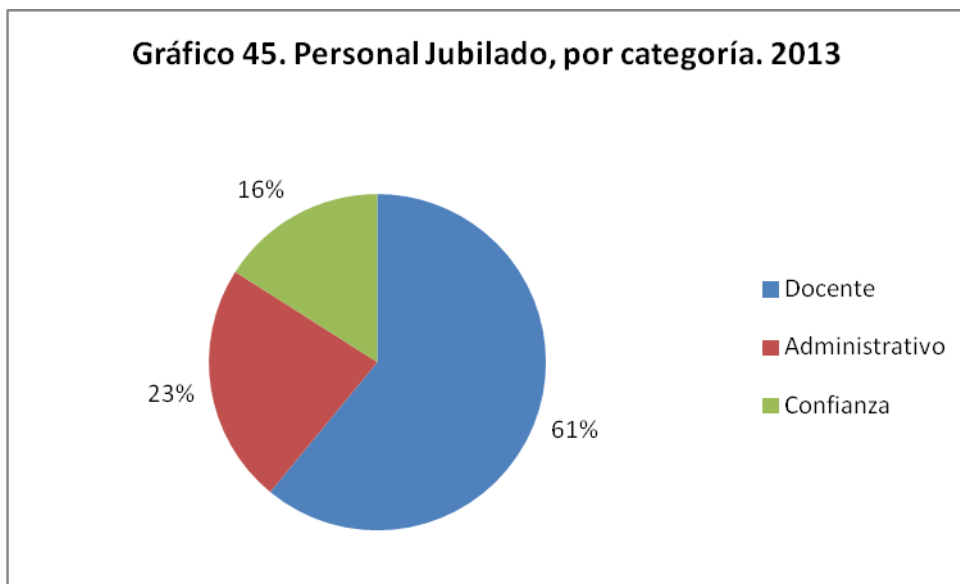
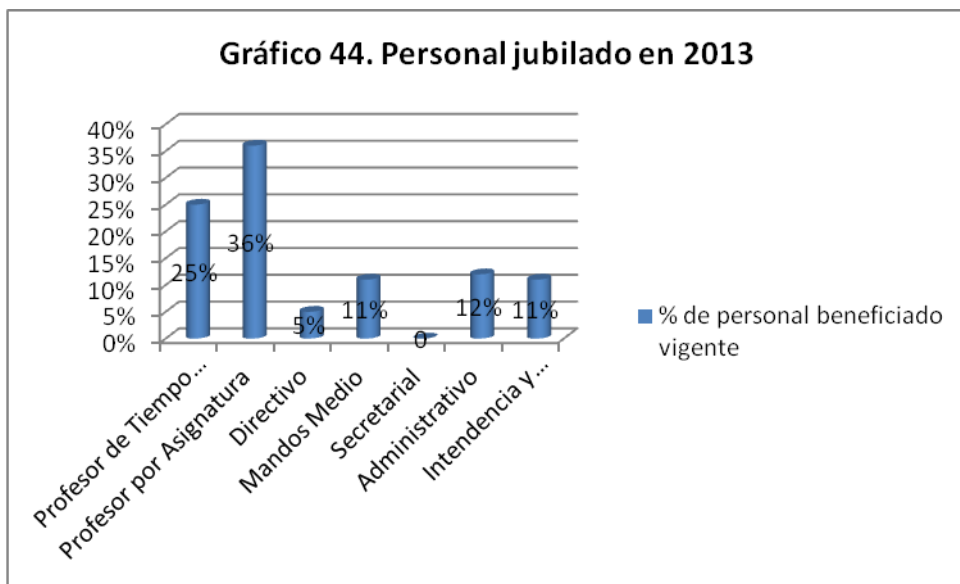
Nómina.

A través del sistema de nómina, con fundamento en lo establecido en el CCT, se aplican las deducciones por los adeudos de los trabajadores, como se muestra a continuación (ver gráfico 43).

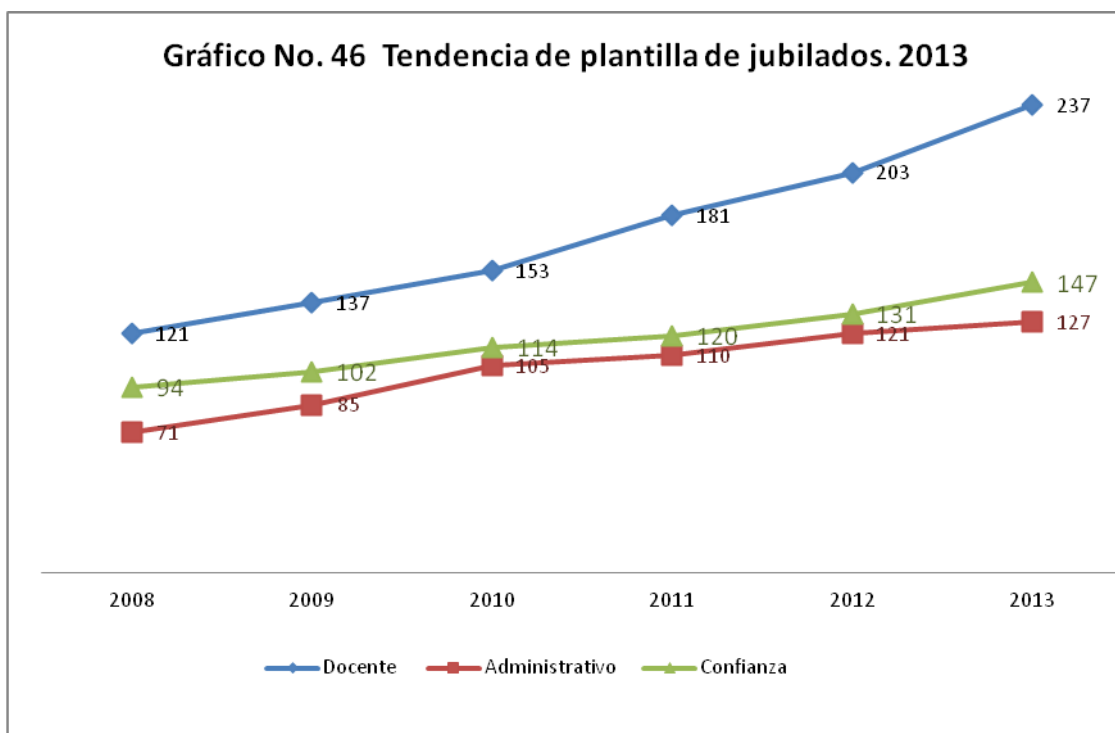


Jubilaciones.

El número de personas que incrementó la plantilla de jubilados en el presente año fue de 56, siendo significativo los datos por tipo de personal en los rubros de profesores por asignatura y profesor de tiempo completo, representando en el período un 36% y un 25% respectivamente, en menor número se ha beneficiado el personal de tipo administrativo con el 12.5%, de mandos medios y de intendencia y mantenimiento, ambos con el 10.71%, y el personal directivo con el 5.35%; por parte del personal secretarial no hubo jubilaciones (ver gráficos 44 y 45).

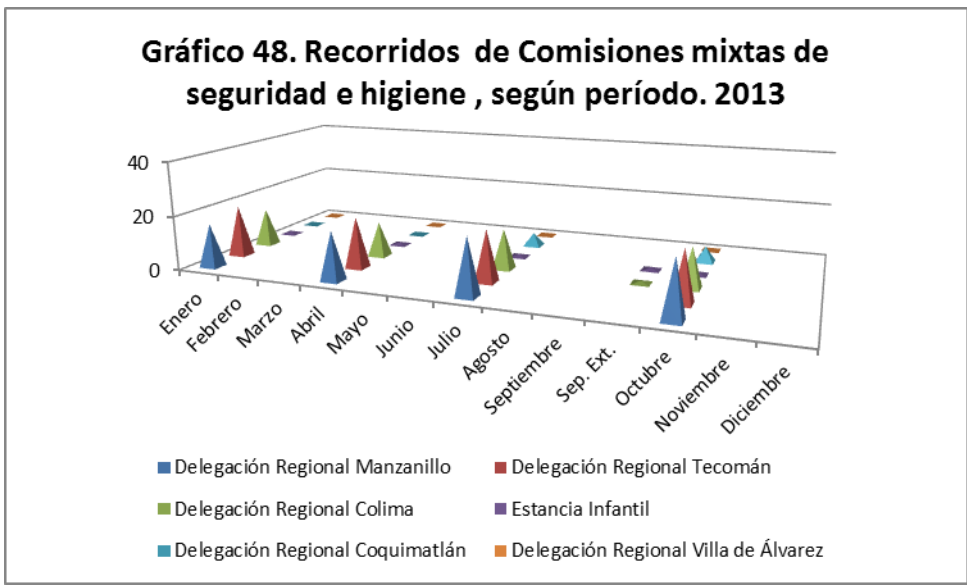
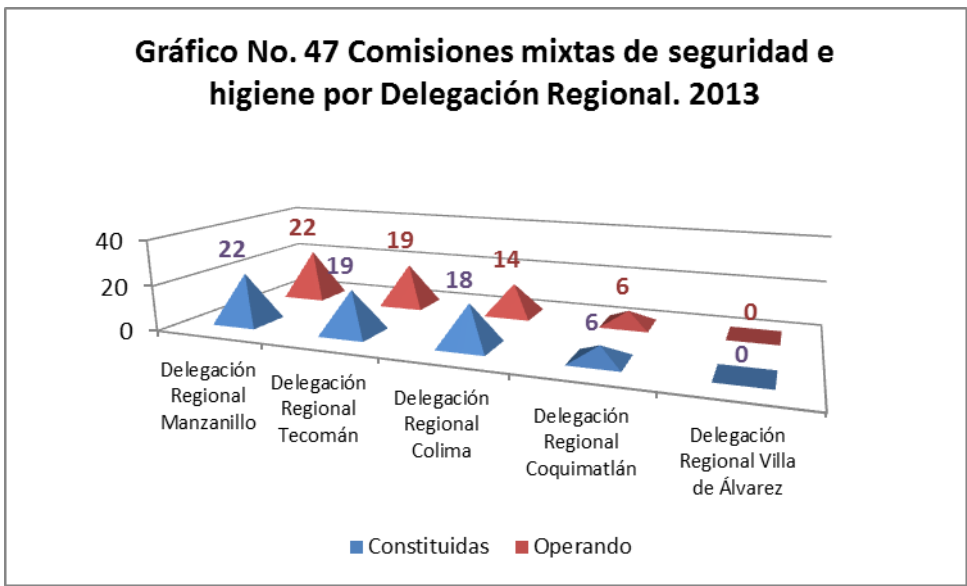


Con base en lo anterior, la plantilla de jubilados se encuentra integrada por 511 personas, de las cuales el 46% tenían la función académica y el 54% restante se dividen entre los que desempeñaban funciones administrativas y de confianza (ver gráfico 46).



I.1.6 Comisión Mixta de Seguridad e Higiene

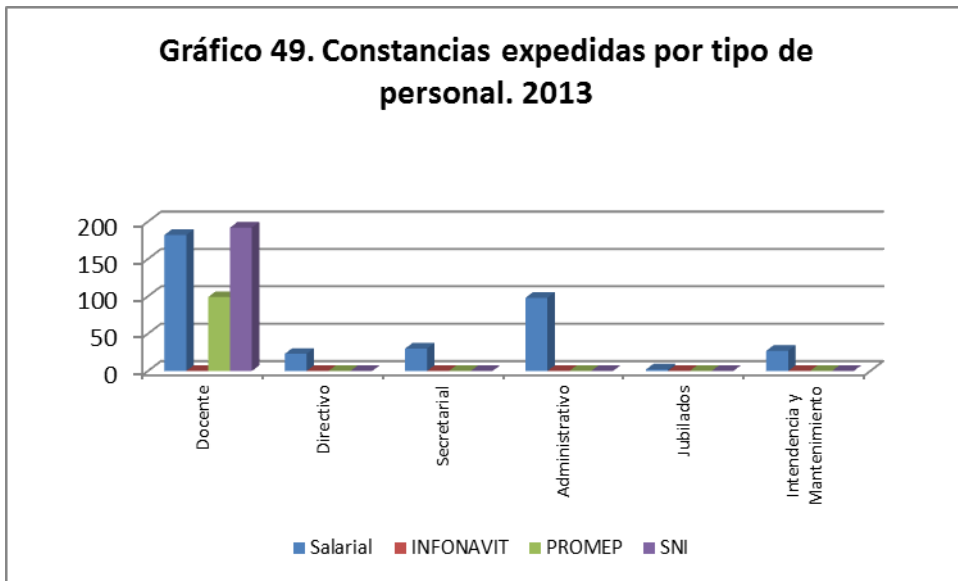
Con respecto a las comisiones mixtas de seguridad e higiene, a la fecha, están constituidas un total de 65, de las cuales se encuentran operando 61, ubicándolas por campus, la diferencia se observa en la Delegación Regional No. 3 (ver gráfico 47). El seguimiento a través de los recorridos por cada campus, permitió durante el presente año el levantamiento de un total de **226** actas de recorrido. Cabe señalar que los recorridos se realizan de forma trimestral según establece la norma NOM-STPS-0019 y de forma extraordinaria, en caso de presentarse un fenómeno natural o algún siniestro; por tal razón observamos un incremento de los recorridos habidos en el **tercer trimestre**, pasando de un promedio de **50 a 61** recorridos debido a los sucesos que ocurrieron como lo fue la tormenta tropical en el mes de **agosto** y el ciclón "Manuel", en **septiembre**. De la misma forma se tendrán que realizar los recorridos del último trimestre del año (ver gráfico 48).



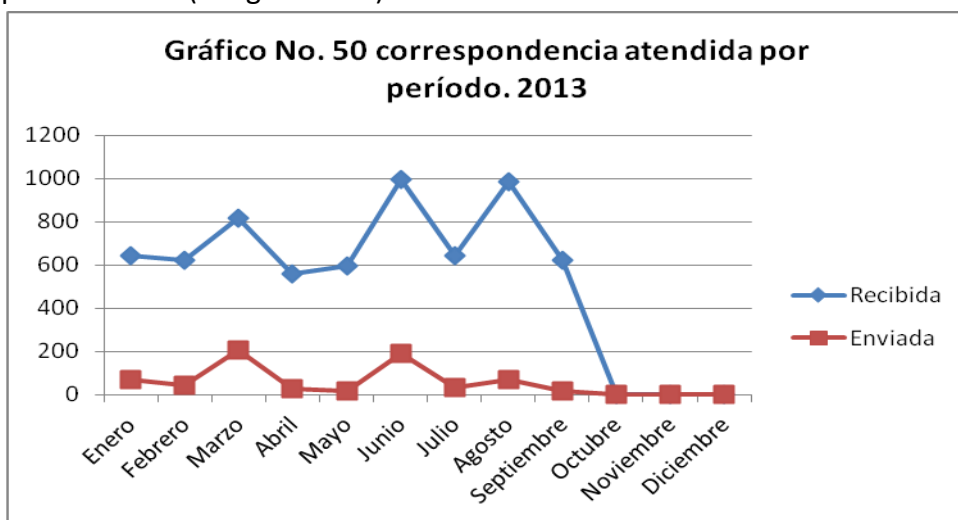
De las recomendaciones emitidas, se observa que han sido atendidas, por lo que es necesario continuar con el programa de seguimiento, vigilando el trabajo de las Comisiones respectivas, para disminuir los riesgos y mejorar las condiciones de seguridad e higiene de los centros de trabajo en la institución.

I.1.7 Otros servicios

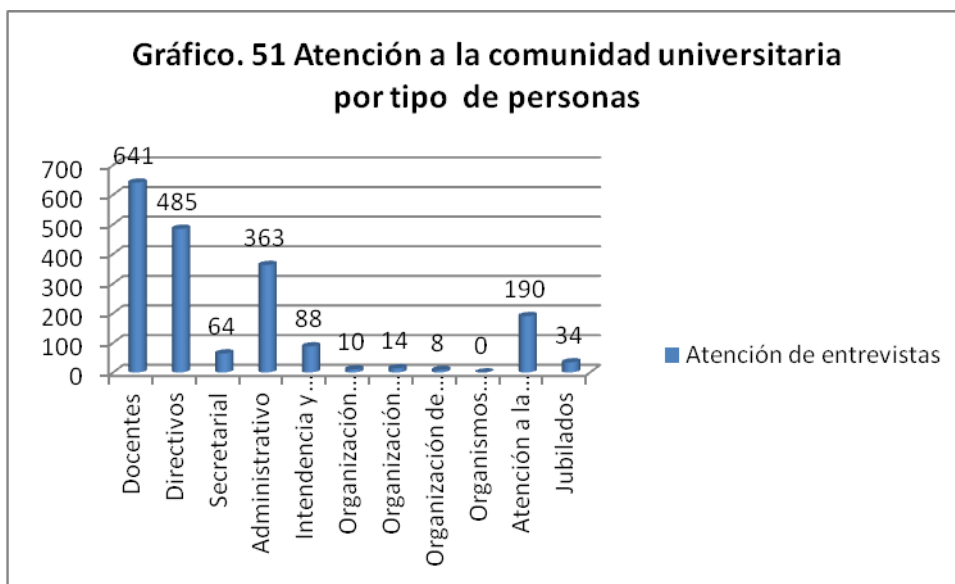
La Dirección General de Recursos Humanos entre sus funciones, tiene la de expedir las constancias laborales que sean requeridas por los trabajadores, conforme a la normativa universitaria; por lo anterior, podemos señalar que se han expedido 1,072 constancias, de las cuales, el 40.3% corresponden a las constancias para el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) requeridas por el personal docente y el 34.3% salariales, el 19.5% del INFONAVIT, el 5.3% de nombramiento y 0.6% para PROMEP, requerida por todas las categorías de trabajadores (ver gráfico 49).



Los meses en los que se expidieron mayor número de constancias fueron febrero y agosto, con el 29% y 28% respectivamente (ver gráfico 50).



La atención personalizada a la comunidad universitaria, ha sido una de las principales fortalezas de la Dirección General de Recursos Humanos, por lo anterior, podemos señalar que se han otorgado 632 citas, de las cuales sobresalen las otorgadas al personal docente y directivo con el 33% y 26% respectivamente (ver gráfico 51). Cabe señalar, que no se contabilizan a las personas que por la situación expuesta, son atendidas fuera de agenda.



La correspondencia es primordial en el funcionamiento de la Dirección, ya sea para el otorgamiento de los derechos de los trabajadores o como medio de atención a la comunidad universitaria, por lo cual, podemos señalar que se han recibido **6478** oficios y se han expedido **667** (ver gráfico 52)

I.II Contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del PIDE 2010-2013

Con las acciones emprendidas, se ha contribuido con el Proyecto Estratégico de la Gestión Institucional para cumplir con el PIDE 2010-2013.

La contribución se refleja en su Objetivo General de “Fortalecer los procesos de gestión institucional”, así como a sus objetivos particulares y metas, como se señala a continuación:

A partir de la aprobación del H. Consejo Universitario, para el inicio de los trabajos del Proyecto Visión 2030 y con la finalidad de documentar la nueva articulación de la gestión de los recursos humanos, así como de describir su interrelación con los planteles, institutos y dependencias,

se elaboró la propuesta del **Manual Específico de Organización de la Dirección General de Recursos Humanos**, con la participación activa de las áreas correspondientes y la ejecución coordinada de acciones concretas, que posibilitan las innovaciones en la estructura organizacional.

La propuesta del manual se presentó en dos apartados: el primero incluye los antecedentes, el marco jurídico, las atribuciones, la filosofía institucional, la estructura orgánica y el organigrama específico y el segundo contiene la descripción de los propósitos y funciones de las direcciones que conforman la Dirección General.

Asimismo, se han estado analizando los documentos normativos que sustentan las relaciones laborales entre la Universidad de Colima y sus trabajadores, con la finalidad de dar certeza jurídica a la operación de los procesos que integran el Sistema de Gestión de los Recursos Humanos, lo que nos permitirá propiciar el respeto, la honestidad, la lealtad, la productividad y corresponsabilidad de los trabajadores con su Alma Mater.

Este conjunto de actividades contribuyen al:

Objetivo Particular 1	Actualizar la normativa, los mecanismos para la programación de recursos y la estructura organizacional, de acuerdo a los requerimientos institucionales
META 1.1	Actualizar la normativa básica y técnica

Con la participación en el Sistema Institucional de la Calidad del proceso certificado de “Evaluación de Competencias y Capacitación”, siendo un proceso de mejora continua, en atención a la certificación de la NORMA ISO 9001:2008 y de la 27001:2005 para dicho proceso, se contribuyó al:

Objetivo Particular 3	Fortalecer la cultura de la calidad en la institución
Meta 3.2	Implementar esquemas de mejora continua en el marco del Sistema de Gestión de la Calidad.
Meta 3.4	Recertificar y certificar procesos con normas internacionales.

La actualización permanente del personal administrativo incluida en el Programa Anual de Capacitación institucional (PAC) con la finalidad de propiciar el desarrollo de las competencias y actualización de los conocimientos de los trabajadores universitarios, se contribuyó al:





Objetivo Particular 4	Contar con recursos humanos altamente capacitados y una infraestructura universitaria adecuada
Meta 4.1	Profesionalizar la administración



Capítulo II. Gestión académica

II.1 Actividades en el marco del Sistema de Gestión de la Calidad y Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información.

Las actividades de esta dependencia estuvieron encaminadas a consolidar el proceso certificado de “Evaluación de Competencias y Capacitación”.

Procesos certificados por la norma ISO 9001:2008				
Nombre del proceso	Organismo Certificador	Año de Certificación	Vigencia de la Certificación	Número de acciones de mejora continua realizadas en el periodo
Evaluación de competencias	Det Norske Veritas	2012	2014	6

Procesos certificados por la norma ISO 27001:2005				
Nombre del proceso	Organismo Certificador	Año de Certificación	Vigencia de la Certificación	Número de acciones de mejora continua realizadas en el periodo
Evaluación de competencias	International Northern Registrar	2012	2015	0

Se atendieron 4 auditorías internas: 2 auditorías internas *integradas* y 2 externas: 1 de la norma ISO 9001:2008 y 1 de la norma ISO 27001:2005. Cabe señalar que se han tomado en cuenta las recomendaciones del sistema institucional de la calidad, ya que actualmente hay que sustentar toda acción de mejora en el Sistema de Gestión Integral de la Calidad, que incluye ambas normas.

Así mismo se evaluaron 302 perfiles de puesto y se actualizaron y describieron un total de 35 nuevos roles, esto en coordinación con la Dirección General de Proveeduría y Servicios, Dirección General de Recursos Educativos, Contraloría General, Dirección General de Tecnologías de Información y Secretaría General.



II.2 Capacitación y actualización

II.2.1 Recibida

Asistencia del personal de la Dirección a cursos de Capacitación. 2013		
Nombre del curso o taller	Número de asistentes	Lugar
ACTUALIZACION REFORMA LABORAL	3	Universidad-UNIVER Colima
ANALISIS, SOLUCION DE PROBLEMAS Y TRABAJO EN EQUIPO	1	Universidad de Colima <i>campus Colima</i>
AUDITOR INTERNO INTEGRAL ISO 9001:2008 & ISO 27001:2005	1	Universidad de Colima <i>campus Colima</i>
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE HERRAMIENTAS DE PNL	1	Universidad de Colima <i>campus Coquimatlán</i>
COMUNICACIÓN, LIDERAZGO Y NEGOCIACION	2	Universidad de Colima <i>campus Colima</i>
CONOCIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTION	5	Universidad de Colima <i>campus Colima</i>
CONOCIMIENTO Y USO DE LA PLATAFORMA DEL SISTEMA DE GESTION INTEGRAL	2	Universidad de Colima <i>campus Colima</i>
CURSO DE CONOCIMIENTO Y USO DE LA PLATAFORMA DEL SISTEMA DE GESTION	2	Universidad de Colima <i>campus Colima</i>
DESARROLLO DE HABILIDADES DE LIDERAZGO	3	Universidad de Colima <i>campus Colima</i>
EFICIENCIA ADMINISTRATIVA Y CULTURA DE CALIDAD	3	Universidad de Colima <i>campus Colima</i>
ESTRUCTURA, FORMATO Y MANEJO DE DATOS CON EXCEL (OFFICE 2010)	4	Universidad de Colima <i>campus Villa de Álvarez</i>
GOOGLE APPS	6	Universidad de Colima <i>campus Colima</i>
ORGANIZACIÓN DE INFORMACION Y GESTION EFICAZ DEL TIEMPO CON APOYO DE HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS	1	Universidad de Colima <i>campus Villa de Álvarez</i>
PLANEACION Y ORGANIZACIÓN CON ORIENTACION A RESULTADOS	1	Universidad de Colima <i>campus Colima</i>
SENSIBILIZACION ISO 9001:2008 & ISO 27001:2005	1	Universidad de Colima <i>campus Colima</i>
TOLERANCIA A LA PRESION Y ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	3	Universidad de Colima <i>campus Colima</i>

39



II.2.2 Impartida

Cursos impartidos por personal de la Dirección. 2013		
Nombre del curso o taller	Número de asistentes	Lugar
INDUCCION A LA UNIVERSIDAD	135	Universidad de Colima Delegaciones Regionales
DIFUSION DE PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	22	Universidad de Colima



Capítulo III. Avances del Programa Operativo Anual 2013

III.1 Programa Operativo Anual 2013

Proy.1.-Administración de las relaciones laborales.					
O.P.1.-Cumplimentar las obligaciones contractuales, producto de la relación laboral entre la Universidad de Colima y sus trabajadores.					
E. Metas (M)	Valor programado	Valor semestral	Valor alcanzado	% alcanzado	Explicación de las diferencias
1.1.- Generar oportunamente la nómina para el pago de las remuneraciones de los trabajadores al servicio de la Universidad.	100	100	100	100%	
1.1.- Expedir los nombramientos y constancias que se generen producto de la relación de la Universidad y sus trabajadores.	100	100	100	100%	
1.1.- Capacitar al personal secretarial y de servicios.	830	830	830	100%	
1.1.- Actualizar el marco normativo laboral.	2	2	2	100%	



Conclusiones

Las nuevos escenarios internacionales, requieren la transformación de la enseñanza en el mundo, lo que ha originado, que las instituciones de educación superior tengan el reto permanente de implantar nuevas estrategias que les permita garantizar que la educación superior y la investigación, desempeñen una función estratégica en la creación y el intercambio de conocimientos, que atienda y dé respuesta a las necesidades de la sociedad.

La Dirección General de Recursos Humanos, fiel a su ideología de ir evolucionando a través del tiempo, pretendiendo más que una adaptación, una anticipación a los cambios que ha enfrentado nuestra Alma Máter, presenta grandes avances en la actualización del marco normativo de la gestión de los recursos humanos, los métodos de trabajo, la estructura ocupacional, entre otros, tendrán un impacto directo en el fortalecimiento de la gobernabilidad institucional, la rendición de cuentas, la racionalización del gasto institucional y la productividad de la estructura ocupacional. Este año se lograron cumplir diferentes metas, entre las que podemos mencionar: la estabilidad y armonía laboral existente, el cumplimiento de los compromisos contractuales, la administración de las relaciones laborales, las acciones implementadas para mantener nuestro proceso certificado y las ejecutadas para coadyuvar en el fortalecimiento del Sistema de Gestión Institucional.

Definitivamente falta mucho camino por recorrer y bastantes actividades que emprender, pero el trabajo constante y el compromiso serio y responsable de todos, nos ayudará a tener éxito en las actividades que decidamos emprender, teniendo siempre presente el desarrollo y el beneficio del trabajador.

La Dirección General de Recursos Humanos se encuentra comprometida con los objetivos de la Institución, por lo cual, estamos avanzando para seguir siendo competitivos, y continuamos buscando caminos que nos permitan la incorporación, formación y desarrollo del recurso humano, capaz de garantizar el cumplimiento de las funciones sustantivas de nuestra Universidad.

Para finalizar, es importante resaltar que en el presente año tuvimos situaciones inusuales en la Universidad, las cuales, la comunidad universitaria supo atender con atinencia y sabiduría; nuevamente quedó demostrado el amor y respeto de la comunidad universitaria hacia su Alma Mater, sin embargo, estamos conscientes que no es tiempo de echar las campanas al vuelo y si, de definir las prioridades institucionales y redoblar esfuerzos que nos permitan contribuir a lograr una educación de calidad.





Anexo: galería de imágenes

Estimulo al personal.





Capacitación institucional.







Credencialización.





