

UNIVERSIDAD DE SONORA

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



PLAN DE DESARROLLO

2017-2021

PLAN DE DESARROLLO 2017-2021

Unidad Responsable: 233100 DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo Prioritario: 1. Fortalecer y renovar la planta académica

Programa PDI	Líneas de Acción	Indicadores de resultados	Valor actual	META			
				2018	2019	2020	2021
1.1 Formación de recursos humanos y relevo generacional	<ul style="list-style-type: none"> Mantener actualizado el número de contrataciones de los nuevos ingresos de jóvenes doctores con alta productividad académica. Asesorar y apoyar a las Dependencias en la aplicación de los nuevos mecanismos de ingreso establecidos en nuestra normatividad, que permiten reincorporar a personal docente con alto nivel académico. 	1.1.6 Número de nuevas contrataciones al año de PTC jóvenes (de 40 años o menos) con doctorado y alta productividad académica (al menos la correspondiente a Asociado D).	NA	NA	NA	NA	NA
1.2 Estímulo a la jubilación	<ul style="list-style-type: none"> Participar en la gestión de trámites al personal académico que se encuentre en proceso de pensión o jubilación. Minimizar los tiempos de entrega de las hojas de servicio para el trámite de pensión o jubilación ante el ISSSTESON. Mantener actualizado el registro de personal académico que concluya el proceso de pensión y jubilación. Mantener el registro de los académicos beneficiarios en el Programa de Incentivo a la Jubilación STAUS-UNISON. Promover, a nivel institucional, las actividades recreativas para el personal docente jubilado que ofrece la Casa Club del Jubilado en ISSSTESON. Mantener actualizado el registro de los profesores honorarios contratados por la Institución. Participar en la definición de los lineamientos operativos del programa de Profesor Honorario. 	1.2.1 Número de académicos jubilados o pensionados al año.	NA	NA	NA	NA	NA
		1.2.2 Número de profesores honorarios contratados al año.	NA	NA	NA	NA	NA

Objetivo Prioritario: 9. Fortalecimiento de la gestión institucional

Programa PDI	Líneas de Acción	Indicadores de resultados	Valor actual	META			
				2018	2019	2020	2021
9.1 Simplificación administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un catálogo de trámites y servicios otorgados a la comunidad universitaria por la Dirección de Recursos Humanos. • Seguir avanzando en la elaboración de guías, sobre el flujo y criterios para la atención de trámites y servicios de la dirección, con la finalidad de orientar a los usuarios y reducir los tiempos de atención de los trámites. • Promover y divulgar los servicios en línea actualmente dispuestos en la página electrónica de Dirección de Recursos Humanos; e implementar nuevas opciones. • Continuar con el apoyo en la plataforma de Promociones en líneas, para que además de las Promociones que se efectúan en esta plataforma, se inicie con la integración de las Asignaciones de Nivel del personal académico de la Universidad de Sonora. • Promover y apoyar en lo correspondiente a la actualización y utilización de las plataformas electrónicas con las que cuenta la Institución y en las que intervenimos (Portal de Enlace Académico, Portal de apoyo para concursos de ingreso a la Universidad de Sonora). • Mejorar los tiempos de emisión y entrega de todo tipo de constancias que se elaboran en la Dirección de Recursos Humanos. • Identificar la normatividad externa e interna aplicable a los trámites y servicios ofrecidos por la Dirección de Recursos Humanos. 	9.1.1 Porcentaje de trámites y servicios simplificados.	80	90	95	100	100
		9.1.2 Porcentaje de módulos del SIIA mejorados.	NA	NA	NA	NA	NA

PLAN DE DESARROLLO 2017-2021

Programa PDI	Líneas de Acción	Indicadores de resultados	Valor actual	META			
				2018	2019	2020	2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Vincular incapacidades y permisos académicos registrados en sistema informático de Recursos Humanos, con el Programa de Supervisión Académica, con la intención de eficientar el flujo de dicha información. • Implementar un sistema electrónico para la atención de solicitudes de las cartas de servicio, para eficientar el trámite; generar los registros y mejorar los tiempos de atención. • Disponer de las opciones electrónicas e información mediante el SIIA, en apoyo al trámite de altas y bajas de personal ante ISSSTESON (derivado de licencias sin sueldo). • Seguir trabajando en la regularización del personal con respecto a los movimientos de altas y bajas del servicio médico ISSSTESON. • Realizar las adecuaciones necesarias en el SIIA, para atender el trámite de contratación del Profesor Honorario. • Dar seguimiento a los proyectos vigentes con la Dirección de Informática en relación con los trámites que tienen que ver con las prestaciones de tipo económico. • Trabajar de manera conjunta con las dependencias involucradas en la atención a trámites de prestaciones que atiende la Dirección de Recursos Humanos, para lograr la simplificación (Planeación y Contraloría). 						

PLAN DE DESARROLLO 2017-2021

Programa PDI	Líneas de Acción	Indicadores de resultados	Valor actual	META			
				2018	2019	2020	2021
	<ul style="list-style-type: none"> Continuar los procesos de descentralización de trámites, tanto a nivel de Unidad Regional Centro, como hacia las unidades regionales Norte y Sur. Realizar la migración de los trámites y gestiones de formato impreso a formato digital, en los casos que aplique. Revisar los procedimientos y operaciones administrativas para detectar posibles cambios en requerimientos informáticos. Notificar a la Dirección de Informática las necesidades de adecuaciones al SIIA, que nos permitan eficientar algunos de nuestros servicios y dar seguimiento a su desarrollo. 						
9.2 Certificación y mejora continua de procesos administrativos	<ul style="list-style-type: none"> Atender las observaciones de la evaluación realizada a la Universidad por el Comité de Administración y Gestión Institucional de los CIEES, en las cuales la Institución tenga competencia. Lograr y mantener la certificación ISO 9001:2015, por parte del Instituto Mexicano de Normalización y Certificación (IMNC). Atender los procesos de inspección y evaluación que se realicen en el Centro de Desarrollo Infantil por parte de Protección Civil y Secretaría de Educación y Cultura; así mismo atender de manera oportuna las observaciones que se reciban. Integración de los expedientes laborales de los empleados de nuevo ingreso, con base en los lineamientos Institucionales, acordados por la Dirección de Recursos Humanos y la Secretaria General Administrativa. 	<p>9.2.1 Porcentaje de observaciones pertinentes de los CIEES de Administración y Gestión Institucional atendidas.</p> <p>9.2.2 Número total de procesos certificados bajo la norma ISO 9001:2015.</p>	0	35	70	90	100
			1	1	1	1	1

PLAN DE DESARROLLO 2017-2021

Programa PDI	Líneas de Acción	Indicadores de resultados	Valor actual	META			
				2018	2019	2020	2021
	<ul style="list-style-type: none"> Definir en coordinación con la Secretaría General Administrativa, por conducto de la coordinación de calidad, los posibles servicios que se considerarán para integrarlos a la certificación del SGC, conforme a la norma ISO 9001:2015. Atender y dar seguimiento en tiempo y forma a las observaciones y recomendaciones derivadas de auditorías internas y externas y así implementar acciones de mejora. 						
9.3 Capacitación y evaluación del desempeño del personal administrativo y de servicios	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los requerimientos de la Dirección de Recursos Humanos con respecto al personal. Identificar los parámetros de seguimiento de un proyecto de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño del personal. Apoyar en el programa de inducción a la Institución y al puesto del personal. Realizar un análisis de la plantilla administrativa de la Dirección que permita identificar desequilibrios, y a partir de ello realizar las reorientaciones pertinentes. Actualizar los manuales de operación y de puestos administrativos. Definir e implementar un sistema de evaluación del desempeño. Realizar acciones para desarrollar las competencias del personal. Apoyar en la formalización del proyecto de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño del personal al cumplimiento de las políticas institucionales. 	<p>9.3.1 Porcentaje de trabajadores de nuevo ingreso que asistieron a evento de inducción.</p> <p>9.3.2 Porcentaje del personal administrativo que recibió capacitación acorde a su puesto al año.</p> <p>9.3.3 Porcentaje de trabajadores administrativos que han sido evaluados en sus funciones.</p>	100	100	100	100	100

PLAN DE DESARROLLO 2017-2021

Programa PDI	Líneas de Acción	Indicadores de resultados	Valor actual	META			
				2018	2019	2020	2021
	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar, de manera conjunta con las instancias correspondientes, que las constancias que resulten de la aplicación de los Programas de inducción, de capacitación y evaluación, sean integradas de manera oportuna a los expedientes laborales de los trabajadores. 						

Objetivo Prioritario: 10. Mejorar la comunicación y el clima laboral institucional

Programa PDI	Líneas de Acción	Indicadores de resultados	Valor actual	META			
				2018	2019	2020	2021
10.1 Atención a contratos colectivos	<ul style="list-style-type: none"> Operar los acuerdos concretados con los sindicatos que sean de la competencia de la DRH. Operar las cláusulas que sean competencia de la DRH, de los contratos colectivos de los sindicatos. Impulsar la realización de reuniones constantes con las Comisiones Mixtas, con el fin de llegar a acuerdo documentados para su ejecución. Apoyar en el diseño y aplicación de un esquema de seguimiento de los acuerdos contraídos entre la administración y los sindicatos. Establecer un esquema de comunicación efectiva entre la administración y los sindicatos. Privilegiar, dentro del marco de la competencia de la Dirección de Recursos Humanos, el diálogo, la búsqueda de consensos y el trabajo colegiado, como mecanismos de entendimiento entre los universitarios. 	<p>10.1.1 Porcentaje de acuerdos atendidos con los sindicatos. 100</p> <p>10.1.a Número de propuestas de reglamento interior de trabajo, tanto con el STEUS como con el STAUS. NA</p>	100	100	100	100	100

PLAN DE DESARROLLO 2017-2021

Programa PDI	Líneas de Acción	Indicadores de resultados	Valor actual	META			
				2018	2019	2020	2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar en el diseño y aplicación de un esquema de seguimiento de los acuerdos contraídos entre la administración y los sindicatos. • Participar en la generación de las propuestas de los reglamentos interiores de trabajo. • Evaluar el posible impacto de la aplicación del Reglamento Interior de Trabajo. • Participar en la gestión de la aprobación del Reglamento Interior de Trabajo entre administración y sindicatos. 						

Objetivo Prioritario: 11. Fortalecer los mecanismos de gestión y uso de recursos financieros

Programa PDI	Líneas de Acción	Indicadores de resultados	Valor actual	META			
				2018	2019	2020	2021
11.1 Mejora en la gestión y uso de los recursos y nuevas fuentes de financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar de manera eficaz, eficiente y transparente los recursos federales, estatales y propios. • Dar cumplimiento a la normatividad y lineamientos institucionales existentes, en relación con la aplicación y racionalización del gasto. • Participar en la revisión de las políticas de racionalización del gasto susceptibles a sistematizarse para implementar su control dentro del Sistema Integral de Información Administrativa. 	11.1.5 Porcentaje de usuarios capacitados en racionalización del gasto.	50	70	80	100	100

PLAN DE DESARROLLO 2017-2021

Objetivo Prioritario: 12. Asegurar la aplicación de las dimensiones transversales

Programa PDI	Líneas de Acción	Indicadores de resultados	Valor actual	META			
				2018	2019	2020	2021
12.1 Planeación, seguimiento y evaluación participativa	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar anualmente el Programa Operativo Anual (POA de la DRH), en concordancia con el PDI. • Elaborar un plan de trabajo sobre las acciones planteadas en el Plan de Desarrollo Institucional. • Realizar reuniones periódicas con los Subdirectores y Jefes de Área para dar seguimiento al Plan de Desarrollo de la Dirección de Recursos Humanos. • Realizar la evaluación anual del grado de avance en el cumplimiento de objetivos y metas del PD de la DRH. 	12.1.1 Porcentaje de unidades académicas y administrativas operando con un plan de desarrollo alineado al PDI.	100	100	100	100	100
		12.1.2 Porcentaje de cumplimiento de metas establecidas en el PDI o en el POA.	70	75	80	90	100
12.2 Transparencia, acceso a la información y rendición de cuentas	<ul style="list-style-type: none"> • Publicar la información obligatoria en la Plataforma Nacional de Transparencia. • Atender las auditorías internas, dar seguimiento a las recomendaciones emitidas y publicar los resultados correspondientes. • Atender a los organismos externos que realizan auditorías a la Institución, así como solventar las observaciones correspondientes. • Respetar política interna del Sistema Institucional de Archivos con sus componentes normativos y operativos para la debida administración de sus archivos y gestión documental. • Implementar un procedimiento de gestión documental electrónico y el resguardo de información digital. 	12.2.1 Porcentaje de respuestas proporcionadas en tiempo y forma, por la Unidad de Enlace para la Transparencia.	100	100	100	100	100
		12.2.2 Porcentaje de la información requerida disponible en la Plataforma Nacional de Transparencia.	80	90	100	100	100
		12.2.4 Número de auditorías internas realizadas al año.	NA	NA	NA	NA	NA

PLAN DE DESARROLLO 2017-2021

Programa PDI	Líneas de Acción	Indicadores de resultados	Valor actual	META			
				2018	2019	2020	2021
	<ul style="list-style-type: none"> Realizar las adecuaciones requeridas para la adopción en la Institución de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, así como de la Ley del Sistema Estatal Anticorrupción del Estado de Sonora. 						
12.3 Desarrollo sustentable	<ul style="list-style-type: none"> Atender a los lineamientos y políticas generales, para asegurar el uso sustentable del agua, la energía, y otros insumos institucionales. 	12.3.1 Porcentaje de reducción anual en el consumo de agua potable por metro cuadrado de construcción.	0	5	5	5	5
		12.3.2 Porcentaje de reducción anual en el consumo de energía eléctrica por metro cuadrado de construcción.	4	2	2	2	2