



Trimestre de Primavera, Semana 2

In this edition:

[Aumente el nivel de seguridad de su campus con DU Safe](#)

[Cómo hablar de posibles problemas y cuestiones de cumplimiento en DU](#)

[Issues at DU](#)

[Un alumno del DU comprometido a construir un futuro mejor](#)

[Un estudio del DU revela que los antecedentes de traumatismo craneoencefálico pueden agravar los síntomas de COVID prolongado](#)

[El compromiso de los empleados](#)

The Campus Briefing

**Aumente el nivel de seguridad de su campus
con DU Safe**



¿Usted ya ha descargado la nueva aplicación DU Safe? Si no es así, ¿qué está esperando?

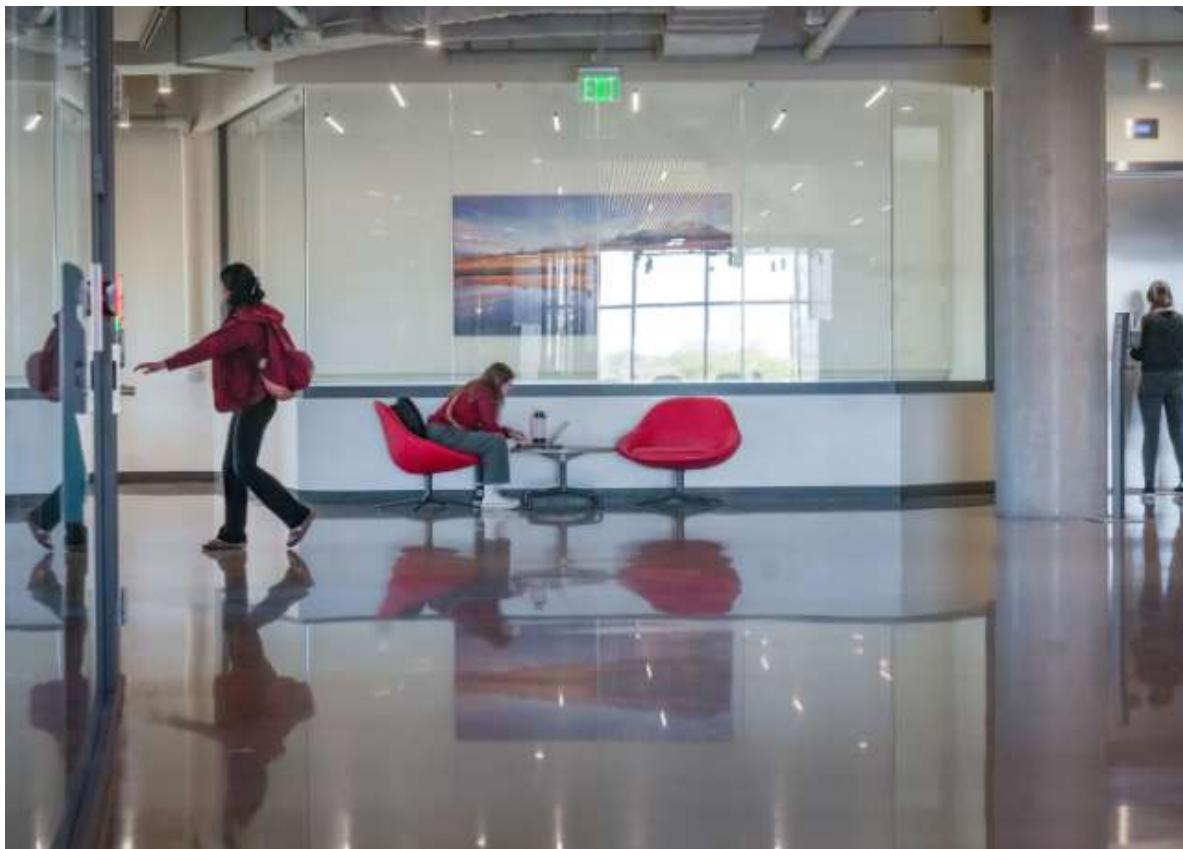
La aplicación DU Safe está diseñada para facilitar medidas de seguridad continuas para todas los participantes del campus, incluyendo profesores y personal. Ofrece características increíblemente fáciles de usar, como una luz azul móvil / botón de pánico que funciona como nuestras luces azules estándar en todo el campus; conocido como caminata de amigo, que también envia información de localización en tiempo real a un contacto o a la policía local; y capacidades de informe que permiten a los usuarios reportar comportamientos sospechosos, delitos activos, cortes en las instalaciones, y mucho más. La aplicación también permitirá a la Seguridad del Campus enviar notificaciones push a toda la base de usuarios o a un grupo específico de usuarios en función de su ubicación geográfica. Esto nos ayudará a comunicarnos mejor en caso de emergencia y le dará la información que necesita cuando más la necesite.

¿Cómo estar seguro con DU Safe? Simplemente visite su tienda de aplicaciones, busque "DU Safe" y añada la aplicación a su teléfono. Luego, utilice sus credenciales estándar de DU (las mismas que utilizaría para autenticarse en su correo electrónico o portal de MyDU) y comience a utilizar las muchas funciones de seguridad que ofrece DU Safe. La seguridad del campus está al alcance de su mano. La aplicación también le da la oportunidad de cambiar el idioma al español.

The Campus Scoop

La exclusiva del campus

Cómo hablar de posibles problemas y cuestiones de cumplimiento en DU



¿Sabe qué hacer si se encuentra con una violación de ley o de política en el trabajo?

Como empleados de la Universidad de Denver, todos tenemos la responsabilidad de mantener la ética y la integridad. Tal y como se cubre en el Código de Conducta de la Universidad, se espera de nosotros que informemos de cualquier sospecha de infracción de las leyes, reglamentos, requisitos de contratos y subvenciones gubernamentales, o de políticas de la Universidad. También le animamos a que se ponga en contacto con la Universidad si tiene alguna duda sobre la conformidad de su conducta. Sin su aportación, es difícil que la Universidad alcance plenamente su objetivo de cumplimiento.

DU le facilita informar de problemas potenciales o de plantear preguntas a través de la Oficina de Auditoría Interna, y puede reportar anónimamente, si así lo prefiere. Las opciones de denuncia proporcionadas por el contratista de DU, Lighthouse Services, están disponibles 24 horas al día, siete días a la semana. Puede llamar a la línea directa 866-780-0002 (para inglés en EE.UU. y Canadá) o 800-216-1288 (para español en EE.UU. y Canadá); o consulte la página web para otras opciones de denuncia: <http://www.du.edu/internal-audit/about/report.html>.

Si sospecha que se está produciendo una actividad criminal en el campus o ve una conducta que plantea problemas de seguridad inmediatos, debe ponerse en contacto con la Seguridad del Campus llamando al 303-871-3000 o llamar al 911.

Todas las denuncias realizadas se registran, se revisan y se resuelven adecuadamente, trabajando a través de la Oficina de Auditoría Interna, la Oficina del Asesor Jurídico General, la Gestión de Riesgos Empresariales y el Comité de Auditoría del Consejo de Administración.

La conducta ética está en el centro de la misión de la Universidad y es crítica para la reputación de DU. Cumplimos con nuestras obligaciones y mejoramos nuestra reputación mediante la adhesión a altos estándares de excelencia e integridad en el desempeño de

nuestras funciones. Las infracciones no denunciadas de leyes y políticas de la Universidad pueden terminar en costos muy reales para la Universidad. Algunas conductas indebidas, como el fraude o el robo, le cuestan directamente a la Universidad, pero el incumplimiento de las leyes no denunciado también puede afectar potencialmente a la Universidad a través de multas, costos de litigios y daños a nuestra reputación.

La Universidad necesita y quiere conocer los posibles problemas de cumplimiento.

Un alumno del DU comprometido a construir un futuro mejor



En el año 2020, cuando el mundo se inclinaba hacia el trabajo a distancia y el aprendizaje en línea, Cordell Covington se enfrentó a un gran reto. Tomó la ambiciosa decisión de estudiar una maestría en Administración de Empresas en el Colegio de Negocios Daniels y una maestría en Ciencias de Liderazgo Organizacional en el Colegio Universitario mientras trabajaba a tiempo completo. Antes de convertirse en directivo de Oracle y del Colorado Athletic Club, Covington pasó cuatro años perfeccionando sus habilidades de liderazgo como director de operaciones y de la cadena de suministro en el ejército estacionado en Fort Carson, en Colorado Springs.

Cuando llegó la pandemia, Covington se incorporó a ShareScape como director de estrategia y desarrollo empresarial. Le atrajo la oferta de cursos a distancia e mixtos y el enfoque de liderazgo ético del programa de liderazgo organizativo del Colegio Universitario de DU. Combinando esto con una especialización en innovación estratégica y cambio, Covington adquirió los principios básicos de liderazgo y las habilidades prácticas necesarias para lograr un cambio positivo en las organizaciones con las que trabaja.

Durante un viaje a Copenhague con su clase de MBA Profesional (PMBA) en 2021, Covington se apasionó por la sostenibilidad social y medioambiental de las empresas, lo

que le llevó a añadir una especialización en sostenibilidad a sus estudios. Espera utilizar sus conocimientos para ampliar los objetivos internos de sostenibilidad de las organizaciones.

Tras completar ambos programas de máster en junio, Covington aspira a poner sus habilidades de liderazgo al servicio del asesoramiento en materia de administración o diversidad, equidad e inclusión. Sin embargo, después de tres años de duro trabajo, Covington planea tomarse un descanso y pasar más tiempo con su esposa y sus dos perros, Storm y Atlas. Está deseando volver a las canchas de baloncesto y disfrutar de unas merecidas vacaciones.

Un estudio del DU revela que los antecedentes de traumatismo craneoencefálico pueden agravar los síntomas de COVID prolongado



En enero del año 2021, Ron Miller contrajo COVID-19 y, casi dos años después, sigue padeciendo las secuelas de un largo COVID, como fatiga extrema y niebla cerebral, que le han dejado incapacitado para trabajar. Por desgracia, la experiencia de Ron no es infrecuente, ya que casi el 20% de los pacientes de COVID-19 experimentan síntomas persistentes.

El Laboratorio Linseman del Instituto Knoebel para el Envejecimiento Saludable, dirigido por el profesor Dan Linseman, está llevando a cabo un estudio sobre los efectos a largo plazo de COVID-19 en la salud cerebral de personas con y sin lesión cerebral traumática (LCT). Dirigido por la estudiante de doctorado de cuarto año Allison Grossberg, el estudio pretende determinar si los pacientes de COVID-19 con antecedentes de LCT experimentan un empeoramiento de los síntomas neurológicos y psicológicos, un aumento de la inflamación o un mayor riesgo de enfermedad neurodegenerativa y/o autoinmunidad.

Hasta ahora, el estudio cuenta con datos preliminares de 48 participantes, y los hallazgos son claros: aquellos con antecedentes de COVID-19 y TBI reportaron síntomas COVID largos más severos, una mayor carga sintomática y síntomas más frecuentes. La edad de los participantes en el estudio varía entre 18 y 83 años, y todos los que declararon haber contraído COVID-19 presentaban síntomas de leves a moderados. El estudio también está examinando biomarcadores de muestras de sangre y exosomas de cada participante para comprender mejor lo que ocurre en su cerebro. Los hallazgos del estudio podrían conducir a nuevos tratamientos que actúen inhibiendo la vía inflamatoria, lo que podría aliviar a los pacientes con COVID-19 que padecen síntomas a largo plazo.

El laboratorio Linseman sigue reclutando participantes para este estudio. Para más información, envíe un correo electrónico a Allison Grossberg a Allison.grossberg@du.edu.

Human Resources & Inclusive Community

El compromiso de los empleados



Buena comunicación = Buen liderazgo

La comunicación es el núcleo de todo lo que hace un directivo. Un directivo puede pasar hasta el 80% de su jornada laboral comunicándose: hablando, escuchando, presentando y compartiendo información con la gente. Los directivos que son comunicadores eficaces comprenden mejor las necesidades, capacidades y habilidades de sus empleados.

Una comunicación de calidad elimina problemas innecesarios, promueve un mejor rendimiento y la capacidad de comunicarse eficazmente puede aumentar la productividad general y crear un equipo más fuerte. Los equipos

que se comunican eficazmente en el lugar de trabajo pueden aumentar su productividad hasta un 25%.

Comunicación positiva y atenta

Ser un comunicador positivo significa ofrecer halagos, apoyo, comentarios y ánimos. Los empleados que reciben una comunicación positiva se sienten productivos y más positivos en su trabajo. Cuando comunique cambios de política u otras decisiones que afecten a su equipo, comparta lo que pueda y fomente la franqueza y la confianza. Explicar las razones de sus decisiones demuestra respeto y minimiza los malentendidos, las percepciones erróneas, los sentimientos heridos y los rumores. Cuando los empleados no tienen una visión completa de las decisiones, llenarán el vacío con su propia interpretación.

Sea consciente de su lenguaje corporal cuando hable. El siete por ciento de su mensaje es la elección de palabras, el 38% proviene de señales verbales y el 55% de señales no verbales. Nunca comunique un mensaje cargado de emociones. Tómese su tiempo para ordenar sus ideas y redactar notas o un correo electrónico, y vuelva sobre ello al día siguiente, cuando esté menos emocionado. Esto se conoce como la regla de "consultarlo con la almohada". Comunicar cuando se está emocionado crea confusión y conflictos innecesarios.

Entregue la información sensible con tacto y confidencialidad. Establezca una hora para transmitir el mensaje con el tiempo y la atención necesarios. Sepa qué información es apropiado compartir, y no compartir, con sus empleados. En caso de duda, consulte a sus superiores para confirmar qué información puede compartirse. Si dice algo que luego desearía no haber dicho -exagerar en una reunión, hablar con dureza o criticar a alguien-, discúlpese. Las disculpas a las personas deben hacerse en privado y en persona. Siempre que sea posible, comunique las malas noticias, o las que puedan ser malas, en persona o por teléfono, pero no por correo electrónico.

Por último, escuche. Para escuchar con eficacia, sea curioso y haga preguntas, pero debe escuchar para comprender. Haga preguntas para motivar al que responde y profundizar en la conversación. Concéntrese en el que habla, evite las multitareas y espere a que la persona que habla termine antes de hablar. Es posible que hayas oído el dicho: " Uno tiene una boca y dos oídos. Hay que escuchar el doble de lo que hablamos".

El HRIC está aquí para apoyar a los gerentes con oportunidades de entrenamiento. Póngase en contacto con Ken Pinnock, director de desarrollo de personal, para obtener más información sobre los cursos de entrenamiento disponibles. LinkedIn Learning cuenta con más de mil cursos sobre liderazgo y gestión dirigidos por expertos. Acceda a LinkedIn Learning con sus credenciales de correo electrónico de DU para obtener más información sobre las oportunidades de entrenamiento para gerentes.

