

# HRIC Takeover

 UNIVERSITY OF DENVER • The Bridge

## HRIC Bridge Takeover

Summer Session: 24 de Agosto (HRIC Strategic Plan)

Bienvenidos a una edición especial de The Bridge producida en colaboración con el equipo de Recursos Humanos y Comunidad Inclusiva.

### En esta edición:

---

[Reunión informal](#)

[Plan estratégico del HRIC](#)

[Aumentar el valor para los empleados](#)

[Aprovechar las asociaciones estratégicas](#)

[Fomentar una comunidad integradora](#)

[Desarrollar y retención de talentos excepcionales](#)

[Compromiso, bienestar integral y sentido de pertenencia de los empleados](#)

[Gestión del rendimiento](#)

[HRIC anteriores](#)

[¡RTD EcoPass se traslada a la aplicación MyRide!](#)

[Descuentos DU Beneplace para empleados](#)

## Reunión informal



¿Siente curiosidad por las actualizaciones o tiene preguntas para Recursos Humanos? ¡No se pierda nuestra próxima reunión del HRIC! Únase a nosotros el jueves 21 de septiembre de 9:30 a 10:30 a.m. en la sala 1700 de Community Commons para una sesión informativa y atractiva. Esta es una gran oportunidad para ponerse en contacto con nuestros socios de recursos humanos y mantenerse al día sobre noticias importantes. Esperamos verle allí.

Si no pudo asistir a la última reunión del HRIC, ¡no se preocupe! Lo tenemos todo controlado. Puede ponerse al día sobre todas las actualizaciones e información importantes viendo la grabación del evento. [Simplemente haga clic aquí para acceder al vídeo y a todos los vídeos anteriores de la Reunión informal de HRIC.](#)

Le animamos a que vea el vídeo para mantenerse informado sobre lo que ocurre entre el personal y nuestro Departamento de Recursos Humanos. Quizá la recapitulación responda a una pregunta que estaba esperando hacer.

## **Plan estratégico del HRIC**



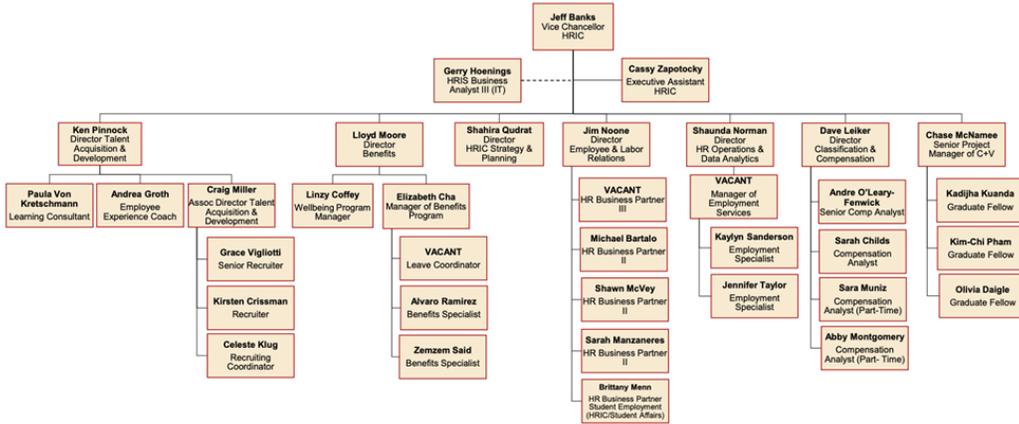
Nos complace compartir con ustedes nuestro plan estratégico esta temporada. El plan estratégico del HRIC describe nuestros objetivos, estrategias y acciones. Por favor, lea el mensaje del Vicerrector Jeff Bank a nuestra comunidad.

Hemos organizado nuestro plan en 5 prioridades dentro de Recursos Humanos. Obtenga más información explorando el plan.

- Aumentar el valor para los empleados
- Aprovechar las asociaciones estratégicas
- Promover una comunidad integradora
- Desarrollar y retener el talento excepcional
- Compromiso, bienestar integral y pertenencia de los empleados
- 

También hemos estructurado y creado un equipo para apoyar el plan estratégico. Así es como nos alineamos a través de la organización. Este es un organigrama de trabajo de HRIC.

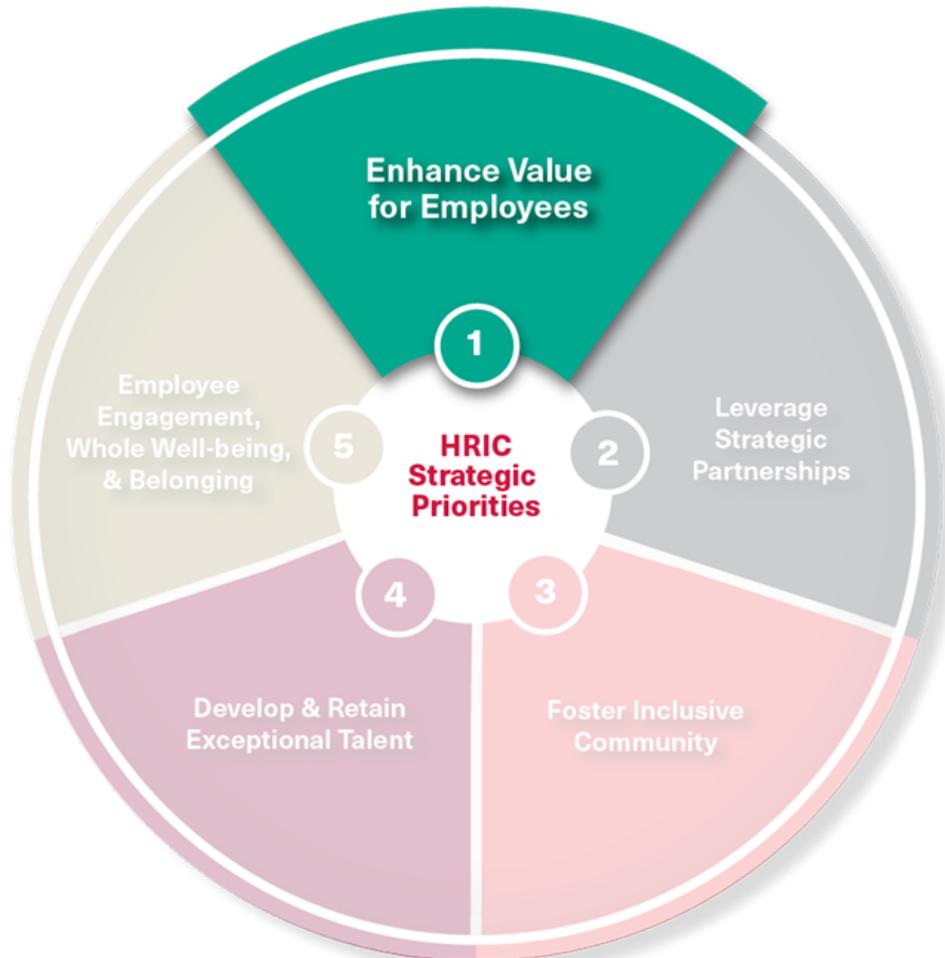
### HRIC Org Chart



Updated 8/11/2023

Haga clic aquí para verlo en tamaño completo HRIC Org Chart.

## Aumentar el valor para los empleados



Estamos orgullosos de nuestros logros en DU, y no podemos hacerlo sin usted. Su dedicación, trabajo duro y compromiso con la excelencia garantizan nuestro éxito continuado hoy y en el futuro.

Hemos definido tres características de lo que significa trabajar aquí:

- Hacer contribuciones reales
- Ser recompensado y reconocido por la excelencia
- Dar prioridad al crecimiento profesional

[Obtenga más información](#) sobre cómo pretendemos mejorar el valor para los empleados.

## **Cómo se le recompensa y reconoce**

Su compensación en DU va más allá de su sueldo. Estamos orgullosos de ofrecer cobertura médica, seguro de vida e discapacidad y una generosa aportación del empleador al plan 401(k). DU igualará sus contribuciones del 4 por ciento a este plan con un 8 por ciento, para una contribución combinada igual al 12 por ciento de su salario designado. La participación en el plan es inmediata y alcanza el 100% en el momento de la inscripción. Los empleados pueden abrir una cuenta y administrar su plan de jubilación a través de la página web de TIAA. Las aportaciones pueden ajustarse en cualquier momento a través de su cuenta TIAA en línea.

DU también ofrece muchos descuentos a través de nuestro programa DU Discounts, así como la valiosa exención de matrícula para empleados y familiares. También le animamos a permanecer conectado con su familia y su comunidad con un competitivo paquete de tiempo libre pagado..

La Universidad de Denver (DU) prospera reuniendo a diversos empleados, profesores y estudiantes para participar en el aprendizaje, la academia, las actividades co-curriculares, el atletismo, el trabajo creativo y la investigación. Como comunidad residencial con aprendizaje e investigación en persona, la universidad está comprometida con una experiencia de campus vibrante. Con este fin, la universidad reconoce que la utilización de acuerdos de trabajo flexibles ofrece ventajas tanto para la universidad como para nuestros empleados cuando estos acuerdos son operativamente apropiados. Proporcionar opciones de trabajo flexible puede resultar en una mayor satisfacción y retención laboral de los empleados, productividad de los empleados y mejores resultados de reclutamiento. [Consulte la Política de trabajo flexible completa aquí.](#)

Manténgase informado. Nuestra edición especial de HRIC, dedicada a los beneficios para los empleados, llegará a usted este otoño.

**Aprendizaje LinkedIn**



# LEARNING

Usted es un miembro vital de la comunidad de DU, y DU está aquí para apoyar su crecimiento profesional.

A través de DU, usted tiene acceso a miles de cursos gratuitos en [LinkedIn Learning](#). Los cursos en línea van desde cinco minutos a varias horas y cubren una variedad de temas centrados en habilidades técnicas y laborales.

Visite LinkedIn Learning (o descargue la aplicación) e inicie sesión con su dirección de correo electrónico de DU para acceder a miles de cursos online. Para obtener un tutorial sobre cómo utilizar LinkedIn Learning, inicie sesión con tu dirección de correo electrónico de DU y consulte cómo utilizar LinkedIn Learning.

Encuentre los temas que desea utilizando las herramientas de búsqueda, explore las rutas de aprendizaje, reproduzca y pause los videos de formación, utilice las transcripciones y los archivos de ejercicios, y personalice su experiencia de aprendizaje en línea.

También le recomendamos que busque los títulos de los cursos para seguirlos por áreas temáticas.

## Aprovechar las asociaciones estratégicas



Nuestra capacidad para alcanzar los objetivos depende de la solidez y la colaboración con nuestros socios en DU. El equipo del HRIC se compromete a fortalecer nuestras relaciones y a encontrar la mejor manera de afrontar los retos.

Nuestro compromiso con nuestros socios:

- Construir relaciones genuinas y duraderas
- Confianza y responsabilidad
- Crear objetivos comunes y transparentes
- Soluciones basadas en datos y mejora continua

Hemos ampliado y seguimos ampliando nuestros equipos de colaboradores de recursos humanos. Ellos pueden proporcionar los siguientes servicios a nuestras unidades:

- Consultoría para directivos y empleados en relación con el rendimiento laboral y las preocupaciones en el lugar de trabajo.
- Interpretación y aplicación de políticas
- Orientación sobre cuestiones relativas al lugar de trabajo
- Asistencia en entrevistas de salida
- 

Para más información u otras consultas, envíe un correo electrónico a [AskHRPartners@du.edu](mailto:AskHRPartners@du.edu).

Si tiene preguntas sobre cualquiera de nuestras políticas, acceda a nuestra página de recursos humanos aquí: [Políticas de la universidad y del HRIC | Recursos Humanos](#)

## Fomentar una comunidad integradora



Una comunidad inclusiva no es algo que hacemos, sino lo que somos. Como campus, buscamos formas de crear espacio para cada individuo, cada grupo y cada voz, independientemente de si eres estudiante, educador o miembro del personal. Aspiramos a ser los mejores en hacer que las personas se sientan bienvenidas, respetadas y orgullosas de mostrarse como son.

## **¡Bienvenidos a C+V!**

Nos complace anunciar que el popular programa **C+V** ha pasado a formar parte de HRIC. Esta nueva alineación aumentará la capacidad de C+V para llegar a los miembros de la comunidad en todo el campus en la creación de una comunidad verdaderamente inclusiva.

La gente anhela sentir una conexión y un sentido de pertenencia, incluso cuando persiguen sus objetivos individuales. Esto es especialmente cierto en la Universidad de Denver, donde creamos conocimiento, nos esforzamos por tener un impacto y nos dedicamos al bien público.

**Comunidad + Valores** es el trabajo centrado y empático que estamos haciendo como comunidad, para fortalecernos desde dentro. Nos esforzamos por ser hacedores, amplificadores y elementos de conexión en nuestra comunidad. Esta iniciativa comenzó en la primavera de 2019 como una forma de componer una narrativa colectiva que crea un mayor sentido de valores compartidos y pertenencia. Hemos invitado y conectado con miles de profesores, personal, estudiantes y antiguos alumnos para que contribuyan con sus voces y energía y nos ayuden a explorar. Y eso es exactamente lo que hemos estado haciendo. En colaboración con nuestro Comité Directivo de C+V y los fenomenales miembros de la comunidad de DU, durante los últimos tres años hemos dado la bienvenida a más de 19,000 miembros de la comunidad a más de 260 eventos y programas, incluyendo más de 50 Charlas Comunitarias, dos celebraciones Langar@DU y mucho más - y es gracias a la comunidad de DU que hemos sido capaces de conectar de tantas maneras significativas.

Estas exploraciones - a través de conversaciones comprometidas, eventos impactantes e iniciativas con propósito - sientan las bases para fomentar un sentido integral de pertenencia que habla a todos. El sentimiento de "hogar" dentro de la Universidad de Denver sigue siendo difícil de alcanzar para algunos, y estamos dedicados a trabajar continuamente para crear un espacio seguro donde más miembros de nuestra comunidad encuentren esa resonancia. Al mismo tiempo, apreciamos la comodidad que muchos han encontrado aquí, y nuestro objetivo es amplificar esas experiencias, además de reducir la distancia dentro de la gama de experiencias. Su voz es una parte esencial de este esfuerzo, y queremos saber de usted. DU es más que un lugar: es un espacio compartido, donde las aspiraciones convergen para crear un auténtico sentimiento de pertenencia.

## **Empleados de C+V**



### **Kadijha Kuanda**

- Estudiante de segundo año de maestría, Programa Internacional de Derechos Humanos en la Escuela de Estudios Internacionales Josef Korbel
- Presidenta de la asociación Korbel Graduate Students of Color; Presidenta temporal de Students for Africa.
- Actualmente, me siento muy emocionada y honrada de dirigir una iniciativa de narración de historias en toda la comunidad de DU, siguiendo el modelo de la Biblioteca Humana, titulada "Mosaico de historias: compartir historias, construir comunidad". Este trabajo es una evolución de la iniciativa [C+V Community Voices](#). En este caso, nuestro objetivo es reunir a toda la comunidad de DU para participar en un intercambio significativo de historias y experiencias a través de diferentes tipos de expresión creativa. El primer gran evento tomara lugar a finales de otoño. Más información próximamente.



**Kim-Chi Pham**

- Candidata de quinto año de doctorado, Doctorado en Psicología del Desarrollo, en el Colegio de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales
- Mis intereses de investigación se centran en cómo los macrosistemas afectan al desarrollo individual. Como estudiante de posgrado, aspiro a colaborar con socios de la comunidad para informar sobre políticas e influir en el cambio sistémico. Esto está en consonancia con mi puesto actual en C+V como becaria de posgrado para el programa Evolve Pathway para el compromiso con la comunidad. Organizo eventos comunitarios para reunir a los miembros de DU de toda la institución. Formar parte de un equipo tan dinámico y ser capaz de interactuar con tantos miembros de la comunidad de DU de diferentes estilos de vida me ha inspirado para quedarme como Grad Fellow de C+V en mi último año de doctorado.



**Olivia Daigle**

- Estudiante de segundo año de maestría en Derechos Humanos en la Escuela de Estudios Internacionales Josef Korbel
- Administradora de la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión de la Escuela Korbel; Asistente de Investigación de la Iniciativa de Compromiso y Resolución de Conflictos (CERI).

Mi función principal en C+V es ayudar a planificar el evento anual Langar@DU, que reúne a miembros de la comunidad dentro y fuera de DU en torno a una comida compartida, conversación y creación de comunidad. Como becaria de posgrado, también ayudo en nuestras horas de bienestar comunitario, en las que conozco a miembros de la comunidad de DU y aprendo sobre sus experiencias en la universidad. Mi papel me permite relacionarme con la comunidad de DU a todos los niveles, ¡y esta es sin duda mi parte favorita del trabajo!

**DU Story Mosaic: Sharing Stories, Building Community**

Durante el último año, nuestro equipo de C+V, el Comité Directivo de C+V y un comité de planificación de todo el campus han estado debatiendo formas para que nosotros, como comunidad, aprendamos unos de otros y practiquemos la reflexión en nuestras vidas. Con estos objetivos en mente, nos complace lanzar oficialmente el "Mosaico de historias de DU: compartir historias, construir comunidad", una iniciativa de narración de historias en DU.

El Mosaico de Historias de DU es una colaboración entre el campus que reconoce el increíble poder de contar historias. Siguiendo el modelo de la Biblioteca Humana y basándose en nuestro trabajo C+V Voces de la Comunidad, esta iniciativa pretende reunir a toda la comunidad de DU para participar en un intercambio significativo de nuestras historias únicas. Esperamos que los miembros de la comunidad escuchen, aprendan unos de otros y reflexionen para experimentar un crecimiento personal en el proceso. También pretendemos inspirar el cambio dentro de nuestra organización a través de la narración de historias.

El Mosaico de Historias de DU ofrecerá a los participantes la oportunidad de compartir historias a través de una variedad de expresiones creativas, tales como conversaciones individuales y en grupo, la palabra hablada, el arte y la poesía, tanto pública como anónimamente, para cultivar una experiencia de comunidad encarnada donde todos puedan sentirse seguros de ser vulnerables y auténticos.

Estamos muy contentos de lanzar el Mosaico de Historias de DU este trimestre de otoño. Reserve la fecha del 11 de octubre de 2023 para nuestro primer gran evento del año. Si desea recibir todos los detalles del evento a medida que se finalice, [suscríbese a nuestro formulario de listserv C+V](#) en el enlace de abajo o envíenos un correo electrónico a [CommunityPlusValues@du.edu](mailto:CommunityPlusValues@du.edu).

### **Llamada a la Acción**

Comunidad + Valores es el trabajo centrado y empático que estamos haciendo como comunidad, para fortalecernos desde dentro. Trabajamos en colaboración con la comunidad para crear un mayor sentido de pertenencia y valores compartidos. Le invitamos a explorar las formas de participar. Su voz y su corazón pertenecen a este trabajo. DU es su hogar, y nuestro objetivo es siempre trabajar auténticamente en colaboración con la comunidad de DU para asegurarse de que se sienta como en casa para todos.

¡Puede asistir a un evento, compartir su historia, nominar a alguien para un premio You Rock!, darnos su opinión y mucho más.

[Únase a nuestro listserv.](#)

**Desarrollar y retención de talentos excepcionales**



Nuestro equipo de Adquisición y Desarrollo de Talento proporciona recursos y oportunidades de crecimiento para satisfacer al alumno allí donde se encuentre. Ayudamos a nuestros empleados a adquirir las destrezas, conocimientos y habilidades necesarios para prosperar en nuestro cambiante entorno laboral global. El aprendizaje no consiste sólo en ofertas y herramientas, sino en reforzar una cultura de aprendizaje y desarrollo.

¿Sabía que hemos contratado a una Asesora de Experiencia del Empleado (ya conoció a Andrea Groth en una edición anterior de HRIC Takeover) para que nos ayude a hacer realidad nuestra visión de una gran experiencia de incorporación? Asegúrese de inscribir a sus nuevos empleados en la orientación:

Los nuevos empleados reciben información que necesitarán para prosperar en la comunidad de DU.

Los temas incluyen:

- **Introducción a la misión, visión y valores de DU**
- **Historia de DU**

- Personas, programas y lugares del campus
- Inclusión en DU
- Información general del papeleo requerido para los nuevos empleados
- Información general de las políticas de DU
- Información general de la formación requerida
- Información general sobre MyDU y los recursos del Centro de Ayuda de Tecnología (IT Help Center)
- Información sobre las tarjetas de identificación de DU, pases de estacionamiento y opciones de transporte
- Información general sobre el plan de beneficios

## ¿Por qué es importante la retención?

Un estudio de Gallup publicado en [Keep Your Top Talent: The Return of Retention](#) ha demostrado que los dos factores más fuertes que controlan la retención son cuando a los empleados se les da la "oportunidad de dar lo mejor de sí mismos" y cuando tienen "misión y propósito". En DU, el HRIC se dedica al aprendizaje y desarrollo continuos de todos nuestros empleados. Nuestro objetivo es proporcionar a todos la oportunidad y las herramientas para dar lo mejor de sí mismos y trabajar con un propósito.

La retención en DU significa que nuestros empleados tienen la oportunidad de crecer y sobresalir en sus puestos, y es por eso que HRIC se compromete a satisfacer las necesidades y deseos de nuestros empleados a nivel físico, emocional, y mental. Combatir el agotamiento, garantizar el bienestar y revitalizar a nuestro personal y profesorado con un trabajo y unas colaboraciones atractivas y significativas es un objetivo primordial del HRIC. Queremos que todos los miembros de la comunidad de DU se sientan inspirados para hacer su mejor y más impactante trabajo.

Esto significa mantener y crear un entorno saludable y acogedor para nuestros empleados a través de iniciativas como C+V, Well@DU, Flexwork, etc.

## Próximamente - Entrenamiento de competencias básicas para supervisores autónomos

A medida que nuestros supervisores se embarcan en sus viajes de liderazgo, queremos proporcionarles apoyo, recursos y oportunidades de desarrollo. Este curso se centrará en su papel como directivo, en el desarrollo de habilidades de comunicación y relación interpersonal, incluyendo elementos de inteligencia emocional, inclusión, motivación y compromiso, y en cómo puede apoyar a sus empleados en este sentido.

### Resultados del aprendizaje

1. Reconocer sus responsabilidades como nuevo directivo.
2. Aprovechar las habilidades de comunicación interpersonal para gestionar y desarrollar a su personal.
3. Reconocer cómo utilizar las competencias clave de la inteligencia emocional cuando trabaje con su equipo.
4. Definir la motivación, el compromiso, la inclusividad y la diversidad.
5. Identificar cómo reforzar la competencia, la autonomía y la relación.
6. Proporcionar una retroalimentación eficaz y abordar las conversaciones difíciles con más confianza.

Pronto nos pondremos en contacto con los supervisores a través de Talent@DU para iniciar su formación en competencias básicas para supervisores, así que permanezcan atentos.

### **Competencias básicas del Supervisor I**

Mientras tanto, tenemos dos cursos disponibles para supervisores que le ayudarán a desarrollar sus habilidades directivas.

- Los objetivos de aprendizaje de esta sesión son:
- Reconocer las responsabilidades como directivo y los pasos que hay que dar para pasar de la función de colaborador individual a la de directivo.
- Identificar el propio estilo de comunicación y cómo aplicar ese estilo de la manera más eficaz a través de diferentes medios y situaciones de comunicación.
- Reconocer los pasos necesarios para ofrecer retroalimentación eficaz.
- Motivar a los empleados cediéndoles el control y dándoles poder para actuar.

### **Competencias básicas del Supervisor II**

- Los objetivos de aprendizaje de esta sesión son:
- Reconocer cómo entrenar eficazmente a los empleados sin decirles ni venderles nada para llegar a la mejora del rendimiento.
- Identificar cómo y cuándo aprovechar su enfoque preferido para abordar los conflictos para resolver y gestionar los desafíos y desacuerdos inevitables que surgen en el lugar de trabajo.

### **Formación jurídica y de cumplimiento para supervisores y formadores en octubre**

Únase a HRIC, ERM, OGC y OE/TIX para repasar las principales tendencias y actualizaciones jurídicas. Se requiere que los supervisores asistan a una de las sesiones programadas el 4 de octubre. Permanezca atento a The Bridge para más detalles sobre cómo inscribirse próximamente.

### **Talent@DU**

Talent@DU ofrece módulos integrados para proporcionar la mejor experiencia posible a los empleados. Entre sus características se incluyen clases de desarrollo profesional, entrenamiento obligatorio y más de 15,000 cursos de LinkedIn Learning, todos ellos disponibles para profesores y miembros del personal con o sin beneficios. Los empleados que ocupan puestos subvencionados pueden crear sus propios planes de desarrollo profesional y objetivos laborales personalizados.

Para iniciar sesión en el sistema, utilice su dirección de correo electrónico DU y su contraseña MyDU.

## **Compromiso, bienestar integral y sentido de pertenencia de los empleados**



## Well@DU

El HRIC está comprometido con el desarrollo integral de la persona. Nuestro programa de bienestar para los empleados, Well@DU, lo engloba, ya que trabajamos para inspirar una comunidad sana y promover una cultura del bienestar. A través de nuestro compromiso con todas las áreas del bienestar, proporcionamos información y actividades que inspiran el bienestar individual y crean vías para la prosperidad en nuestra comunidad.

## Las Siete Facetas del Bienestar se puso en marcha en el 2023

Nuestra programación se basa en un enfoque holístico que incluye las Siete Facetas del Bienestar:

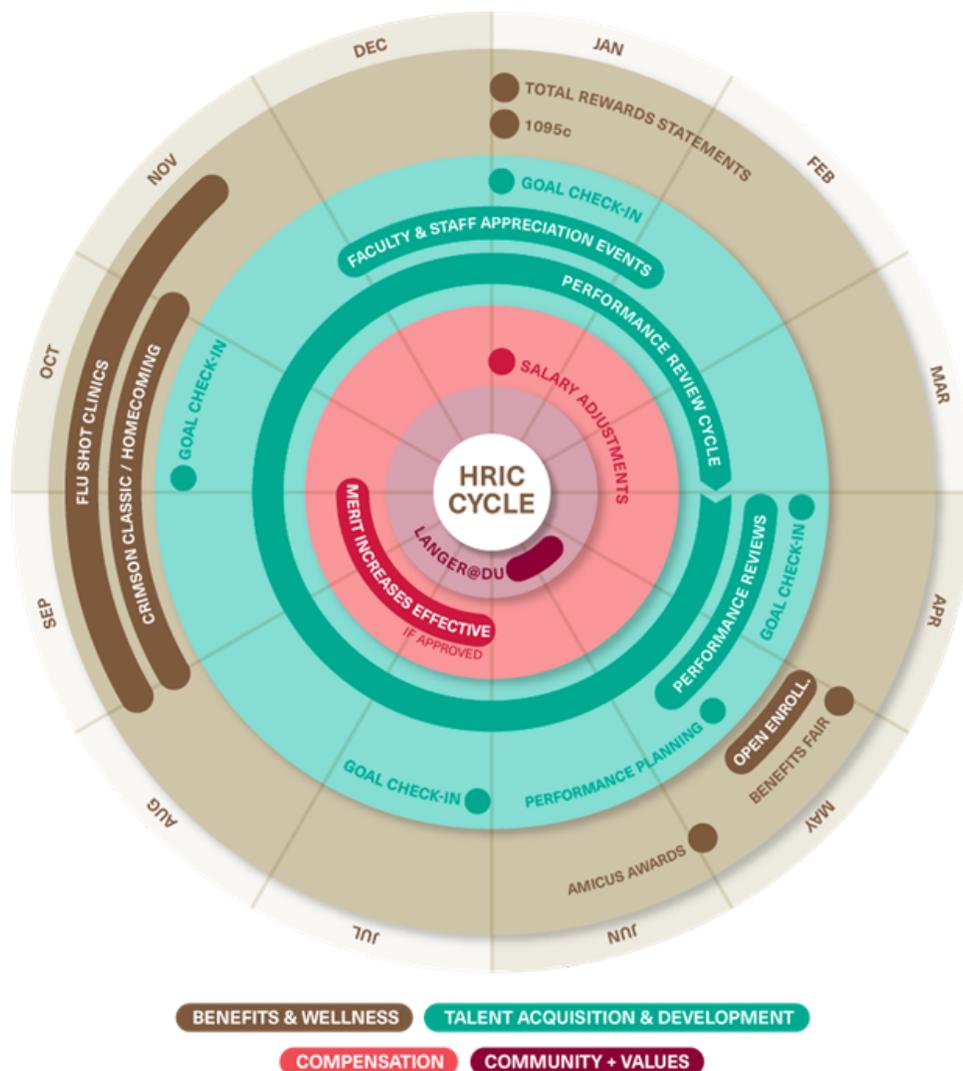
- Físico y Nutricional: Nutrir nuestros cuerpos para darnos energía y fuerza, encontrar seguridad y empoderamiento a través del movimiento, la respiración, los estiramientos y el autocuidado.
- Mental y emocional: Cuidar de nuestra salud mental y regulación emocional de forma saludable, amable, y curativa.
- Social y comunitaria: Asegurar, construir, mantener y participar en conexiones sociales saludables, relaciones, y comunidades de apoyo.

- Medio ambiente: Observar nuestro entorno físico— ¿estamos seguros, cuidados, y en un lugar sostenible donde podemos prosperar?
- Espiritual: Cuidar de las necesidades espirituales y de nuestro yo interno de una manera que sea significativa para cada uno de nosotros.
- Financiero: Construir y mantener una base financiera para apoyar nuestras necesidades y esfuerzos.
- Agencia, propósito y carrera: Tomar decisiones conscientes e intencionadas que se ajusten con la vida que deseamos.

Otros programas ofrecidos por nuestro equipo de bienestar:

- Embarazo, Salas de Lactancia y Recursos Familiares | Recursos Humanos | Universidad de Denver
- Programa de Asistencia al Empleado | Recursos Humanos | Universidad de Denver
- Crimson Classic 5k, Eventos Especiales y Clases de Bienestar | Universidad de Denver

## Gestión del rendimiento



Haga clic aquí para verlo en tamaño completo HRIC Cycle.

### **Se ha otorgado el mérito**

En este momento, casi todos los grupos de empleados tienen su nuevo salario en vigor. El último grupo en entrar en vigor es el de los profesores de 9 meses, y su salario entrará en vigor el 1ro de septiembre. Si no ve reflejados estos cambios en su nómina el 1 de septiembre (o el 1 de octubre para el profesorado de 9 meses), póngase en contacto con el Servicio de Atención al Empleado en [employmentservices@du.edu](mailto:employmentservices@du.edu).

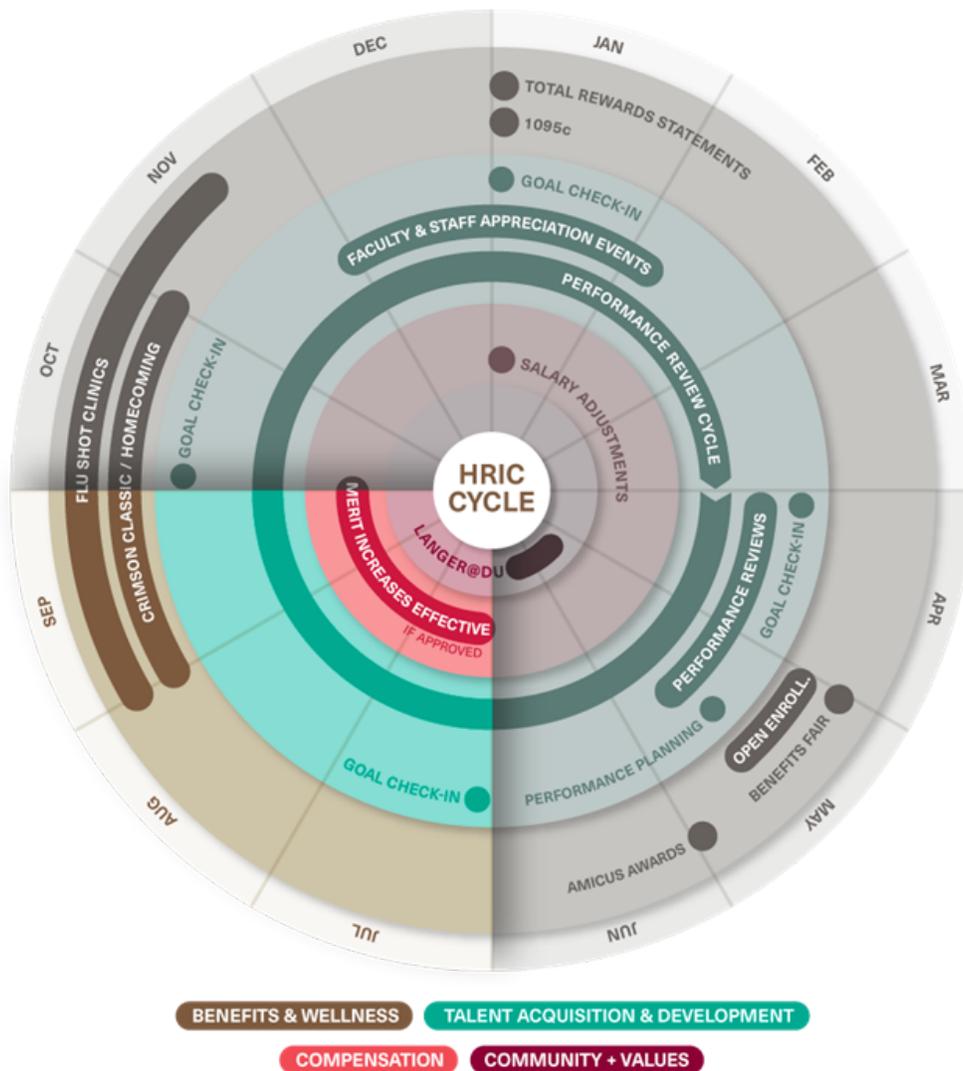
### **Sus objetivos deberían estar en el sistema**

A estas alturas, ya debería tener sus objetivos aprobados por su jefe e introducidos en el sistema, y debería estar trabajando activamente para completarlos. ¿Sigue trabajando en este paso? Agende una reunión con su supervisor para repasar sus objetivos escritos, de modo que pueda asegurarse de que están vinculados a los imperativos estratégicos de su unidad y de que se corresponden con los objetivos de su supervisor.

Recuerde que usted y su jefe deben mantener una comunicación semanal o por lo menos mensual sobre su rendimiento y sus objetivos, de modo que pueda aprender y crecer continuamente.

Digamos que un proyecto no va según lo previsto, pero es uno de sus objetivos para el año que viene. Aunque Recursos Humanos fomenta la planificación de objetivos durante el periodo de planificación del rendimiento cada año, puede modificar sus objetivos durante todo el año. De este modo, usted y su jefe estarán siempre de acuerdo sobre su progreso.

¿Se encuentra con obstáculos en un proyecto? Hable con su supervisor. Los supervisores y gerentes están ahí para despejar los obstáculos y ayudarlo a priorizar las tareas, de modo que pueda establecer plazos y objetivos adecuados para su rendimiento.



## Revisión trimestral de metas

¿Revisó y validó sus objetivos con su supervisor en julio? ¿Tiene programada esa reunión para octubre? Es la mejor manera de asegurarse de que va por buen camino para alcanzar sus metas.

Como puede ver en nuestro gráfico del Ciclo de Recursos Humanos, le recomendamos que, además de la comunicación continua sobre sus objetivos y su rendimiento, tenga reuniones trimestrales con sus supervisores para comprobar sus objetivos y ajustarlos en función de la realidad del trabajo y de los cambios que se produzcan en su unidad.

Tal vez haya que modificar ligeramente los objetivos para que reflejen el nuevo trabajo que está realizando. No se preocupe, la fijación de objetivos es fluida, y no es necesario que la "fecha final" de cada objetivo sea el 31 de marzo de este año académico. Si la fecha final de un objetivo es después de este año de rendimiento, se trasladará a los objetivos del próximo año y podrá seguir avanzando hacia su consecución. No dude en modificar los objetivos por los que desea ser evaluado durante todo el año para que las fechas de trabajo y de finalización sean realistas. La

mejor manera de pensar en esto es no permitir que el sistema informe a su práctica en torno al desarrollo y seguimiento de objetivos; más bien, permita que su práctica informe al sistema, ya que es sólo una herramienta para capturar el excelente trabajo que ya está haciendo.

### **Miembros del personal, ¡queremos saber de ustedes!**

Como parte del compromiso continuo de HRIC para mejorar el proceso de gestión del rendimiento del personal en DU, agradeceríamos su participación en una encuesta para recolectar sus opiniones y puntos de vista. Su opinión es crucial para ayudar a identificar las áreas de fortaleza y de mejora y, en última instancia, dar forma a una estructura de evaluación del desempeño más eficaz. La encuesta es anónima, garantizando la confidencialidad y fomentando respuestas abiertas y honestas. Su punto de vista y su experiencia son importantes, y valoramos sinceramente su contribución a este esfuerzo. Le pedimos que dedique unos minutos a rellenar la encuesta antes del jueves 31 de agosto. Sus comentarios desempeñarán un papel vital en nuestros continuos esfuerzos por mejorar el proceso de gestión del rendimiento y fomentar un entorno de trabajo más gratificante para todos.

Tenga en cuenta que la encuesta está dirigida específicamente al personal y a los miembros del profesorado que dirigen al personal.

El siguiente paso en nuestro proceso de aprendizaje es celebrar sesiones de retroalimentación con la comunidad de DU. En la encuesta se le preguntará si está interesado en participar.

[Encuentre el enlace a la encuesta aquí.](#)

## **HRIC anteriores**

---

Le recordamos que las anteriores ediciones del HRIC tuvieron lugar el 18 de noviembre, el 2 de marzo y el 27 de abril. Estas presentaciones están escritas para usted, así que consúltelas cuando las necesite a lo largo del año. Puede encontrar la de noviembre buscando "HRIC Bridge Takeover", la de marzo buscando en su correo electrónico "Winter 2023 HRIC Bridge Takeover" y la de abril buscando "Spring 2023 HRIC Bridge Takeover". Si es empleado nuevo y desea recibir estas ediciones de Takeover, envíe un correo electrónico a [thebridge@du.edu](mailto:thebridge@du.edu). ¡Gracias por formar parte de nuestra comunidad HRIC!

## **RTD EcoPass Is Moving to the MyRide App!**



Los empleados beneficiados tienen acceso gratuito a los servicios de autobús y tren de RTD a través de la aplicación RTD MyRide. El RTD MyRide App EcoPass todavía funciona para todos los servicios regulares de autobús y tren, incluyendo la Línea A al Aeropuerto Internacional de Denver, ¡igual que su antigua tarjeta EcoPass!

Todas las tarjetas se apagarán el 30 de septiembre, por lo que debe instalar la aplicación MyRide si desea seguir utilizando su RTD EcoPass.

Las instrucciones completas para instalar la aplicación, crear su cuenta y activar su EcoPass se pueden encontrar [aquí](#).

Si no puede acceder a la aplicación MyRide, póngase en contacto con [benefits@du.edu](mailto:benefits@du.edu) y le ayudaremos a obtener una tarjeta MyRide.

### **Descuentos DU Beneplace para empleados**

DU se enorgullece de ofrecer a nuestros empleados descuentos exclusivos y ofertas en una serie de productos y servicios a través de DU Beneplace. A medida que nos

adentramos en el nuevo año académico, aquí tiene algunas ofertas que pueden ayudarle a prepararse para el otoño del 2023:

¿Necesita nueva tecnología para el regreso a clases?

- Hasta un 72% de descuento en todo el sitio de Lenovo
- Precios preferentes para empleados en productos Apple
- Hasta un 30% de descuento en computadoras y tabletas Dell
- 10% de descuento en todos los productos reacondicionados de decluttr

¿Busca opciones de comida saludables y prácticas?

- Obtenga un 75% de descuento con envío gratuito en su primera caja + 15% de descuento durante 51 semanas en EveryPlate
- Consiga un 50% de descuento en sus 4 primeras cajas de HomeChef

¿Quiere disfrutar del final del verano?

- Ahorre hasta un 40% en entradas de cine para películas como Barbie y Oppenheimer
- Hasta un 12% de descuento en entradas para los Colorado Rockies

Los detalles de los descuentos y más ofertas exclusivas se pueden encontrar en [DU Beneplace](#), ¡así que échele un vistazo y empiece a ahorrar!

***The Bridge connects faculty and staff to all campus happenings, all the time.***

***Do you have an announcement, opportunity, survey or event to promote to DU faculty/staff?***

Use **our easy online form** to submit your news. Paid events and programs must include a DU faculty/staff discount. **A minimum lead time of two weeks pre-publication is required for consideration.**

**We want to hear from you!** Give us your feedback on The Bridge or suggest new content to consider using **our easy feedback form**.

[View in browser](#)

University of Denver  
2199 S University Blvd  
Denver, CO 80210

