|  |  |
| --- | --- |
| Proyecto | Acciones recomendadas |
| Proyectos NUEVOS | |
| Capacitación sobre parcialidades implícitas para todos los miembros del comité de búsqueda de VPFA (*RENOVACIÓN DE ESTE PROYECTO POST-COVID*) | * Requerir la capacitación sobre parcialidades implícitas de entre una lista de recursos aprobados para todos los miembros del comité de búsqueda en búsquedas iniciadas después del 1 de diciembre de 2022. * Inspeccionar y comparar los métodos de capacitación sobre parcialidades implícitas existentes actualmente en práctica en toda la universidad para desarrollar un estándar común. * Desarrollar recursos e implementación de procesos para solicitar y realizar un seguimiento de la finalización de la capacitación de los miembros del comité de búsqueda de manera regular (p. ej., anotado en MyTrack, atestación personal). |
| Desarrollar recursos en español | Realizar una prueba piloto de un proyecto de recursos en español de VPFA de 12 meses en toda la nómina, que incluye:   * Interpretación en capacitaciones trimestrales del personal de limpieza * Interpretación durante presentaciones de las prestaciones del personal de limpieza * Traducir documentos clave de VPFA * Concientizar a las personas sobre los recursos disponibles en español * Anunciar trabajos en español donde se solicite |
| Verificaciones durante el primer año con los empleados nuevos | * Crear recursos formales de verificación durante el primer año y orientación para que los supervisores los utilicen con los empleados nuevos (3, 6 y 9 meses) y los implementen en la nómina de VPFA * Incluir elementos menos técnicos en el proceso de incorporación, como capacitación, cultura, tutoría y redes de trabajo. |
| Programa de desarrollo de habilidades para supervisores | * Crear un programa piloto con capacitación para todos los supervisores de VPFA en áreas específicas de desarrollo que incluya la resolución de conflictos, la comunicación efectiva, la participación de los empleados, la gestión del desempeño y el conocimiento institucional * Programa piloto para dos cohortes en 2023, con planes de expansión para incluir a todos los supervisores en la nómina de VPFA en un plazo de cuatro años |
| Entrevistas de retención de personal | * Poner a prueba un programa de entrevistas de retención de personal en 2 o 3 unidades dentro de VPFA * Utilizar los resultados relevantes de la encuesta sobre el clima laboral para desarrollar pautas de entrevistas de retención de personal para gerentes y crear un marco para su implementación |
| Evaluaciones 360 | * Lanzar un programa piloto en 2 o 3 unidades en la nómina VPFA * Comparar los procesos existentes y seleccionar un modelo que se ajuste a las necesidades de los departamentos participantes |

|  |  |
| --- | --- |
| Proyectos CONTINUADOS | |
| Mejora del grupo de solicitantes | * Usar la base de conocimientos existente para seleccionar acciones e intervenciones para impactar el embudo de reclutamiento desde la publicación hasta la contratación * Examinar datos de RR. HH. de la universidad y de RR. HH. de FASS |
| Encuestas y entrevistas de salida | * Continuar con la revisión periódica regular y el desarrollo de encuestas y herramientas de entrevistas de salida. * Explorar e implementar prácticas para fomentar la participación completa sobre encuestas y entrevistas. |
| Capacitación relacionada con la inclusión o diversidad para la nómina | * Continuar la iniciativa de inclusión anual liderada por el comité de diversidad de VPFA * Incorporar sugerencias de mejora (por ejemplo, tiempos, ofertas, modalidades, temas, etc.) |
| Revisiones intensivas de 5 años para VP y AVP | * Continuar la iniciativa; buscar formas de mejorar las evaluaciones de diversidad e inclusión * Considerar incluir una evaluación del apoyo para los esfuerzos de los informes directos hacia la diversidad y la inclusión. |
| Reconocimiento mensual de empleados | * Continuar con el reconocimiento mensual de los empleados en toda la nómina * Promover y compartir enlaces a través de la nómina en una variedad de publicaciones; incorporar enlace en los anuncios de vacantes |
| Redacción de identificadores de candidatos en solicitudes de empleo de VPFA | * Evaluar los datos del proyecto piloto para la redacción de nombres de candidatos y pronombres de género que incluye el análisis de costo-beneficio (redacción de la carga de trabajo frente a prestaciones percibidas o reales). * Estandarizar el proceso de redacción y seguir o ampliar el programa piloto, si se justifica. |
| Visitas del personal de VPFA (con Jamie Moffitt) | * Relanzar la serie de eventos post-COVID, asegurándose de mezclar personal de diferentes departamentos y grupos de empleados |

|  |  |
| --- | --- |
| Proyecto | Acciones recomendadas |

|  |  |
| --- | --- |
| Proyectos CONTINUADOS | |
| Fondo Ducks por la Diversidad de VPFA | * Continuar ofreciendo recursos para iniciativas propuestas por los empleados y por la unidad * Promover la disponibilidad y explorar formas adicionales en que los fondos podrían usarse de manera creativa y efectiva para promover el desarrollo profesional y el compromiso en los ámbitos de la diversidad, la equidad y la inclusión. |
| Programa de pasantías para estudiantes de VPFA | * Continuar con el programa anual de prácticas * Incorporar sugerencias de mejora cada año. |

|  |  |
| --- | --- |
| Proyectos NO ACTIVOS en este momento (*proyectos potenciales para implementación futura, sujeto a ancho de banda y capacidad*) | |
| Incorporación mejorada de VPFA | * Se intentó incorporar un piloto de toda la nómina, pero hubo problemas para desarrollar e implementar a escala; puede ser más efectivo intentar a nivel de unidad * Otras iniciativas con apoyo pueden mejorar la conexión y el sentido de pertenencia de los empleados nuevos. |
| Mapeo de trayectoria profesional | * Investigar tipos de programas similares en otras universidades u organizaciones * Proponer una variedad de acciones que pueden incluir capacitación o desarrollo de otros, tutoría, movimientos laterales, ampliación del trabajo, revisiones de competencias laborales, etc. * Lanzar un programa piloto en un área de la nómina de VPFA (p. ej., considerar un programa de capacitación cruzada en CPFM) |
| Oportunidades de servicio comunitario | * Poner a prueba 2 o 3 oportunidades de servicio para los empleados de VPFA durante un año * La temática podría incluir servicios relacionados con personas sin hogar, proyectos con HIV Alliance, apoyo a la celebración de Juneteenth, mes del orgullo, etc. |
| Redes | * Investigar modelos de programas de trabajo en red * Poner a prueba una red estructurada trimestral o bimensual basada en el trabajo para VPFA |
| Desarrollo de liderazgo sin ser supervisor | * Crear una lista de recursos de desarrollo de liderazgo, posiblemente basándose en LinkedIn Learning y MyTrack (incluir información sobre el potencial de aprendizaje y el compromiso de tiempo) * Reunirse con los supervisores para compartir recursos y discutir cómo apoyar la participación (p. ej., cómo priorizar cuando varios empleados están interesados, cómo asignar recursos de manera efectiva y equitativa) * Incorporar una pregunta sobre el acceso al desarrollo profesional en las observaciones del supervisor |