

Universidad de Puerto Rico
Recinto Universitario de Mayagüez

Plan Estratégico:
Oficina de Recursos Humanos



Sra. Lissette V. González Pagán
Directora Interina
PLAN ESTRATÉGICO

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

MISIÓN

- La Oficina de Recursos Humanos se propone atraer el mejor recurso humano, aplicando el principio de Mérito como base principal del reclutamiento y acciones de personal. Contribuir al desarrollo de nuestros empleados para estimular el deseo en ellos de mantener un mejoramiento continuo, que les permita cumplir a cabalidad con las metas y objetivos de la Institución, logrando en ellos un alto grado de eficiencia y un gran sentido de pertenencia.

VISIÓN

- Nuestra oficina aspira a ser parte integral del asesoramiento confiable de la alta gerencia y del logro de los objetivos de la Institución. Además desea ser un ambiente de trabajo positivo, en el que se reconozca la diversidad y se desarrolle al máximo el potencial de nuestros empleados.

PLAN ESTRATÉGICO

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO 1

Promover una cultura de planificación estratégica, avalúo y mejoramiento continuo

Estrategia 1

- Mantener y revisar el Plan Estratégico del Departamento

Métrica

Divulgación del Plan Estratégico entre los empleados del departamento mediante reuniones con todo el personal.

Estrategia 2

- Desarrollar instrumentos de evaluación periódica para el personal y administradores del Decanato de Administración, en conjunto con el comité constituido por el Decano de Administración.
- Suministrar instrumento de evaluación anual a los empleados del departamento.

OBJETIVO 4

Simplificar los procesos administrativos para que sean ágiles, auditables y eficientes

Estrategia 1

- Desarrollar sistemas dirigidos a facilitar y agilizar los servicios que ofrecemos, haciendo uso de la tecnología disponible, para agilizar los procesos y mejorar la comunicación con la comunidad universitaria.

Métricas

- Implementar y documentar los procesos que logramos automatizar.
- Cuantificar la cantidad de procesos automatizados.

Estrategia 2 y 3

- Readiestrar al personal sobre las funciones asignadas al puesto que ocupan, con el fin de maximizar su utilización, para lograr mayor eficiencia en los trabajos y servicios ofrecidos.
- Motivar a los empleados a realizar un trabajo de excelencia y desarrollar un sentido de pertenencia colegial.

Métrica

- Administrar instrumentos de evaluación periódico para el personal universitario.

Estrategia 4

- Orientar al personal del Recinto sobre la reglamentación vigente y de los procesos que se realizan en el Departamento. Ofrecer talleres, seminarios y adiestramientos, en coordinación con la Oficina de Enlace con el Personal, sobre temas relacionados con las diferentes secciones que componen el Departamento.

Métrica

- Cuantificar los seminarios, talleres o adiestramientos ofrecidos a la comunidad universitaria por sección y evaluar periódicamente la agilidad y exactitud de los procesos que se suponían que fueran impactados por el programa de capacitación.

OBJETIVO 5

Fortalecer la actitud de servicio, la proyección profesional y los valores institucionales de ética, justicia y honestidad.

Estrategia 1, 2 y 3

- Establecer reglas para la vestimenta en las oficinas administrativas y el personal que no utiliza uniforme.
Ofrecer talleres y seminarios sobre el comportamiento adecuado en una oficina y/o área de trabajo (relacionados a las funciones y labores que se realizan en cada área de trabajo).
- Motivar a los empleados a realizar un trabajo de excelencia y desarrollar el sentido de pertenencia colegial.

Métrica

Implementar y cuantificar hoja de evaluación con el propósito de evaluar los comentarios y/o sugerencias de las personas que visitan las distintas áreas de trabajo del Recinto.