

Lo más importante de la Universidad son las personas que la conforman, y entre ellas las de los estudiantes, razón de ser de la Institución. Para cumplir con la altísima misión de formarlos, se ha procurado construir una visión orgánica y sistemática de todos los factores y recursos con que la Universidad cuenta para lograr su misión.

Los recursos administrativos en toda su variedad —financieros y materiales, los servicios, los espacios y las personas responsables de ellos— se conciben como la estructura necesaria que da soporte a la vida académica. Con esa visión, en este primer año de ejecución del proyecto de desarrollo a 2019 de la Rectoría General, se trazó una trayectoria de crecimiento, fortalecimiento y mejora de la plataforma administrativa, lo que conlleva el establecimiento de políticas, criterios y prioridades muy claros en el ejercicio de los recursos asignados a la Universidad, gobernados en todo momento por el principio de que cada gasto realizado tenga un impacto significativo en la formación de los estudiantes y en el cumplimiento de la misión institucional.

En esa misma dirección se enmarcan los diversos temas abordados en este apartado: la revisión y actualización de las condiciones laborales de las personas, la mejora constante de los servicios, la ampliación, mantenimiento y dignificación de la infraestructura, las acciones para fortalecer la seguridad y el acceso a tecnologías de la comunicación y la información, entre otros.

III.1. Personal de apoyo a las funciones esenciales

En las diferentes acciones y tareas relacionadas con el personal del apoyo a las funciones sustantivas, se ha procurado incorporar una visión de respeto y consideración humanista, que contribuya al fortalecimiento de la solidaridad y el trato cordial que debe caracterizar a los espacios universitarios.

Con el propósito de hacerlos más accesibles y rápidos, se comenzó a ejecutar una visión administrativa que busca desconcentrar los procesos cuyo impacto mayor se da en los campus y en las escuelas de nivel medio superior, incorporando a ese efecto los ajustes consecuentes en la tramitación de contratos de servicios profesionales, horas extras y guardias laborales, entre otros.

Se fortaleció el apego a la legalidad en el proceso de convocatoria para ocupar plazas de profesores de tiempo completo, al reconocer la antigüedad laboral generada en nombramientos institucionales anteriores por parte de los académicos que las obtienen.

Se generó una mayor certidumbre y agilidad en el trámite de pago de pensión a los beneficiarios respectivos en casos de muerte de trabajadores universitarios.

Como parte de un proyecto integral para garantizar la sustentabilidad financiera del complemento de pensión universitaria, se desarrollaron acciones de sensibilización entre las asociaciones sindicales y sus integrantes.

Se fomentó el reconocimiento equilibrado del esfuerzo de los trabajadores administrativos universitarios, por medio del proyecto *Ser de UG*, desarrollado en acuerdo con la asociación sindical correspondiente. En un mismo tenor, se regularizó la relación respetuosa y de colaboración con las asociaciones sindicales, lo cual tuvo como efecto un apropiado proceso de negociación colectiva 2016 en beneficio de todos.

Igualmente, en beneficio de todos, se diseñó un evento de inducción y profesionalización para autoridades universitarias de nuevo ingreso.

En el área de relaciones laborales se inició la operación de un modelo de trabajo de corte preventivo, lo cual permitió abatir de manera sustantiva y evidente la elaboración de demandas en contra de la Institución. Al mismo respecto, los asuntos laborales pendientes se han atendido privilegiando en todo momento el interés institucional, habiéndose resuelto casi dos terceras partes de los asuntos recibidos. A continuación, se describen de manera sintética los aspectos más destacados a propósito de este importante capítulo.

III.1.1. Relaciones y acuerdos con las asociaciones sindicales

Se celebró el convenio de desistimiento de huelga con la Asociación Sindical de Trabajadores Administrativos de Universidad de Guanajuato (ASTAUG) y la Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato (ASPAAUG), generándose acuerdos en beneficio de la comunidad universitaria relativos al incremento salarial y a las prestaciones contenidas en los contratos colectivos de trabajo.

En cuanto al seguimiento de acuerdos establecidos con ambas asociaciones, se dio puntual seguimiento a los referidos a las propuestas de estímulos para Profesores de Tiempo Parcial y Técnicos Académicos.

En el marco de los convenios firmados con las asociaciones sindicales, se reconoció como prestación contractual y se incluyó en el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo un incentivo económico por la cantidad de \$650.00 pesos, otorgado a las trabajadoras universitarias con motivo del festejo del día de las madres.

III.1.2. Otorgamiento y trámite de definitividad laboral para profesores de tiempo parcial

Entre los meses de enero y junio se realizó el trámite de definitividad laboral a favor de 69 profesores de tiempo parcial, con base en las actas de evaluación de los Comités de Ingreso, Promoción y Permanencia (CIP) respectivos.

III.1.3. Programa de Estímulos para los Profesores de Tiempo Parcial

Como un compromiso derivado de la negociación colectiva, y considerando el presupuesto disponible, se elaboró la propuesta del Programa de Estímulos para los Profesores de Tiempo Parcial, la cual contó con el consenso de la ASPAAUG. La operación del programa definitivo

corresponderá a la Dirección de Asuntos Académicos, instancia a la que se entregó la propuesta mencionada.

III.1.4. Visitas para de asesoría y acompañamiento a los campus y el CNMS sobre trámites de contratación de profesores

Se realizaron visitas a los Campus y CNMS para apoyar a dichas entidades académicas en su planeación académica agosto – diciembre de 2016 a efecto de abatir el rezago en el pago a profesores. Los contratos que se han tramitado hasta el día de hoy, correspondientes al periodo enero a junio suman un total de 6,150.

III.1.5. Convocatoria Ser de UG

Se puso en marcha el Sistema de Evaluación y Reconocimiento: SER DE UG, dándose cumplimiento a su primera convocatoria, emitiéndose el dictamen sobre las solicitudes presentadas por los trabajadores universitarios que participaron en ella. Se elaboró el estudio de impacto financiero considerando el número de participantes y la modificación de categoría resultante de la evaluación. Sobre esa base, 200 trabajadores administrativos universitarios se beneficiaron con una nueva categoría, 130 de ellos afiliados a la ASTAUG y 70 de confianza.

III.1.6. Estudio sobre técnicos académicos

Se llevó a cabo un análisis de la situación laboral de los trabajadores con nombramiento de Técnico Académico, a efecto de contar con información fidedigna de la situación que guarda este importante colectivo universitario respecto al cumplimiento de las funciones esenciales y sobre esa base proponer alternativas de solución para mejorar su calidad laboral.

III.1.7. Capacitación al personal

Se realizó el diagnóstico de necesidades de desarrollo de capacidades técnicas 2016, cuyo propósito general es la formación integral de las personas y su mejor habilitación para el desempeño de sus responsabilidades de apoyo a la misión institucional, siendo evaluada la situación de 2,117 miembros de la comunidad universitaria. El diagnóstico fue aplicado también a los directores de las dependencias administrativas adscritas a la Rectoría General.

El diagnóstico de necesidades de desarrollo de competencias 2015 y 2016 permitió la instrumentación oportuna de 67 talleres y cursos de desarrollo de personal, dirigidos al personal administrativo de los cuatro campus, del Colegio de Nivel Medio Superior y de la Rectoría General, en beneficio de 1,287 colaboradores.

III.1.8. Pensiones por jubilación

Dio inicio el proyecto de análisis de un modelo universitario de pensiones que garantice la viabilidad financiera al fondo de pensiones, y sea operable bajo reglas claras de inversión y aplicación de fondos. La operación del modelo implica reformas internas a los parámetros que determinan el otorgamiento de los complementos de pensión por jubilación. El proyecto se desarrolla en coordinación con las asociaciones sindicales.

Cabe señalar que, en el periodo correspondiente al presente informe, se jubilaron 102 miembros de la comunidad universitaria, a quienes la institución expresa la mayor gratitud y reconocimiento por una vida de entrega en el engrandecimiento de nuestra Casa de Estudios.

III.1.9. Reducción de tiempo para obtener pensiones

Derivado del convenio de desistimiento de huelga 2016 firmado con las asociaciones sindicales se redujo el tiempo de tramitación de las pensiones por viudez y orfandad. Entre otros, un impacto positivo de esta medida ha sido la importante reducción del número de laudos que los interesados iniciaban ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para la obtención de pensión.

III.1.10. Acuerdo para otorgamiento de licencias sin goce de sueldo

Se generó y aprobó el Acuerdo para el Otorgamiento de Licencias sin Goce de Sueldo, mismo que entró en vigor el pasado 2 de mayo del año en curso.

III.1.11. Nuevas disposiciones del Plan de Permanencia

El pasado 9 de octubre de 2015 se firmó un acuerdo por el que se expiden las nuevas disposiciones del Plan de Permanencia para los trabajadores de la Universidad de Guanajuato, en las que se definen con claridad los requisitos para su otorgamiento al personal académico, administrativo de base y de confianza. Una de las nuevas disposiciones establece el beneficio de deducción de los servicios de Red Médica en las mismas condiciones que se tienen al estar en activo, por un tiempo equivalente a la duración en el Plan de Permanencia una vez que este concluye, además de haberse eliminado el trámite para ingresar al plan en mención.

En el marco de estas nuevas disposiciones se está diseñando un plan integral para la capitalización del fondo universitario de pensiones.

III.1.12. Atención a auditorías externas

Durante el periodo que corresponde al presente informe se atendieron las siguientes auditorías externas:

- Programa presupuestal U006 para el año 2015.
- Cuenta Pública 2014.
- Prima de antigüedad calculada por la SEP.
- Servidores públicos de la Universidad de Guanajuato responsables del Fondo de Aportaciones Múltiples.
- Planeación de fiscalización de la cuenta pública correspondiente al ejercicio fiscal 2015.

III.1.13. Participación en convocatorias para obtener fondos federales para el saneamiento financiero y atención a problemas estructurales y su ejercicio

Se participó en la convocatoria del Fondo de apoyo para el saneamiento financiero y para la atención a problemas estructurales de las UPES 2016.

Para lograr un ejercicio más responsable de los recursos gestionados por medio de ese fondo, se avanzó en la descentralización del trámite de pagos de tiempo extraordinario, guardias y exámenes de regularización, realizando el análisis del gasto de los cuatro campus, el Colegio y la Rectoría General. Asimismo, se emprendió el estudio de cargas laborales de los

trabajadores de servicios generales a fin de optimizar las tareas de apoyo a las funciones esenciales y reducir en consecuencia el tiempo extraordinario en su realización.

III.1.14. Reclasificación del presupuesto con relación al pago de honorarios

Se emprendió la revisión del origen de los recursos que permiten a la Institución cubrir los honorarios para cada plaza académica y administrativa, en congruencia con el Capítulo 1000 correspondiente a Servicios Personales para el ejercicio del presupuesto Clasificador por Objeto de Gasto que establece la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El propósito de esa medida es dar una mayor claridad a la administración presupuestal y regularizar el origen de los recursos federales y estatales, lo cual impactará de manera positiva en la administración y rendición de cuentas.

III.1.15. Timbrado de nómina

Se realizaron ajustes al proceso de inserción de claves 040, 041 y 042 mediante las cuales se identifican los tipos de recursos federales, estatales o mixtos, para mejorar el orden y la transparencia en el ejercicio de los mismos.

III.1.16. Emisión de la nómina y consulta de pagos

Se eliminó la emisión de recibos impresos de nómina, mediante la creación de una interfaz de consulta en línea que resulta más conveniente a los usuarios, permite optimizar tiempo a los coordinadores administrativos y contribuye al cuidado del medio ambiente.

III.1.17. Gestión de contratos de prestación de servicios profesionales

La Dirección de Recursos Humanos apoyó los trámites de 916 gestiones de contratos necesarios para el mejor cumplimiento de las funciones sustantivas. La distribución de estos contratos por entidad institucional se describe a continuación:

Instancia Institucional	Número de contrataciones
Campus Guanajuato	285
Dependencias Administrativas de la Rectoría General	205
Colegio del Nivel Medio Superior	135
Campus Celaya-Salvatierra	108
Campus León	107
Campus Irapuato-Salamanca	76
Total	916

III.1.18. Asesoría para la conformación de estructuras organizacionales

La Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con la Oficina del Abogado General, en apoyo a las entidades y dependencias institucionales de los campus y del Colegio de Nivel Medio Superior, emprendió un proceso de revisión de sus respectivas estructuras

organizacionales, generando a la fecha 23 reportes de diagnóstico y una propuesta estratégica de mejora.

Entre las instancias cuya estructura organizacional se ha revisado están la Coordinación General de Apoyo Administrativo del Campus Guanajuato y la Contraloría General, el 18 de diciembre de 2015. También se analizó y presentó el costo de plantilla y la propuesta respectiva de estructura organizacional de la Secretaría General, la Secretaría Académica y la Secretaría de Gestión y Desarrollo, así como sus direcciones y áreas adscritas.

Al momento en que se presenta este informe, se tienen avances en la revisión del Manual de Organización de la Dirección General de Infraestructura y Servicios Universitarios y la Dirección de Asuntos Académicos, así como en la estructura organizacional de la Dirección de Relaciones Internacionales y Colaboración Académica.

III.1.19. Asuntos particulares turnados a la Dirección de Recursos Humanos

En el periodo que comprende este informe, la Dirección de Recursos Humanos atendió 61 folios y asuntos turnados por la Rectoría General, así como otros 77 por parte de la Secretaría de Gestión y Desarrollo.

III.1.20. Juicios laborales

Se dio continuidad al proceso de conciliación de los juicios que se encuentran en trámite ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje para Asuntos Universitarios, habiendo disminuido en gran medida el número de nuevos juicios laborales en contra de la Universidad, generándose únicamente dos en el periodo que se informa.