FACILITIES MANAGEMENT

AT COLORADO STATE UNIVERSITY

El Foco de las Instalaciones — PRIMAVERA 2019

El boletín trimestral de la Administración de las Instalaciones de CSU

Ganadores del premio SPARK

396 Premios SPARK otorgados a partir de Marzo 15, 2019! Premios SPARK otorgados al personal de la Administración de las Instalaciones (AI) este invierno pasado incluyen:

Terry Adams	Steve Fisher	Rich Martinez	Rita Schmid
Dominic Alverado	Rodney Gillespie	Michael McMann	Adam Sergeant
Curtis Baron-Fishel	Phillips Goins	Christina Miller	Matt Serrano
Jody Beagle	Jasmine Hatten	Holly Miller	Aaron Shepard
Austin Benavides	Brad Hestdalen	Rudina Morales	Jaime Soto
Bryan Breidenbach	Stephan Holland	Mario Munoz	Ben Spransy
Dee Casteneda	David Jimenez	Therese Offerman	Patrick Thai
Martha Coleman	Matt Jones	Sandy Ortiz	Embert Valdez
Julie Compton	Robin Klitch	Amy Ouska	Donovan Velasco
Marie Cooper	Jessica Kramer	Jonathan Peterson	Frank Vigil
Jared Cumpsten	Jim Kron	Angela Quam	Jared Warnock
Dennis Cyboron	Ben Lopez	Juan Ramirez	Jennifer Williams
Eric Ennis	Jenifer Marley	Amanda Richter	Mark Williams
Alyas Ernst	Andrea Martinez	Roy Rodriguez	

El Comité de Reconocimiento del Empleado recientemente creó un informe de fin de año que explica en detalle el primer año del programa. Algunos éxitos del programa incluyen:

- 173 premios SPARK otorgados por los supervisores a sus empleados subordinados.
- Dos tercios de los supervisores de AI participaron en el programa otorgando un premio.
- Supervisores de todas las unidades de AI demostraron su participación en el programa; las tasas de participación de los supervisores oscilan entre el 38% y el 100% dentro de las unidades de AI.

Las actualizaciones de SPARK PRIMAVERA 2019

Premios SPARK trimestrales y anuales

El Comité de Reconocimiento del Empleado está expandiendo el programa SPARK agregando un componente de premio trimestral y anual. Teniendo en cuenta los comentarios de la encuesta de reconocimiento sobre el monto de la tarjeta de regalo de SPARK de $15, los premios trimestrales y anuales de SPARK ofrecerán un premio de mayor valor para los beneficiarios elegibles que hayan promulgado los valores de AI.Trimestralmente, los ganadores de SPARK entrarán en un sorteo al azar para tarjeta(s) de regalo de $250 (gravables) de las que elijan los ganadores entre las opciones que proporciona el comité. Habrá un ganador por trimestre. Además, anualmente al final del año calendario, los ganadores de SPARK para el año se incluirán en un sorteo al azar para tarjeta(s) de regalo de $500 (gravables). Habrá un ganador por año calendario. Enhorabuena a **Jasmine Hatten**, el ganador del premio Trimestral SPARK para nuestro primer sorteo de trimestre (diciembre/enero/febrero).

- Los ganadores de SPARK se incluirán sólo una vez en el sorteo trimestral; independientemente de la cantidad de veces que una persona haya recibido un premio SPARK.
- Los ganadores de SPARK sólo son elegibles para ganar el premio trimestral una vez por año calendario. Los ganadores del premio trimestral son elegibles para el premio anual.
- El ganador se resaltará en medios de comunicación de AI. Los ganadores que no quieran incluir su nombre en las promociones SPARK no son elegibles para el premio trimestral o anual, pero son elegibles para premios SPARK regulares.
- Para más detalles acerca de los premios SPARK Trimestrales y Anuales, por favor visiten la sección de recursos de la página web SPARK.

Encuesta de Reconocimiento del Otoño 2018

El Comité de Reconocimiento del Empleado acordó informar sobre los resultados de la encuesta de reconocimiento de empleados de AI de noviembre del 2018. Las respuestas incluyeron:

- Aproximadamente el 60% de los empleados que tomaron la encuesta informaron que están de acuerdo (muy de acuerdo, de acuerdo y algo de acuerdo) que es significativo para ellos recibir un premio SPARK y aproximadamente el 25% informó que se sentía neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- Aproximadamente el 62% de los empleados que tomaron la encuesta se sintieron valorados (altamente valorados, valorados) por sus supervisores en el último año en base al reconocimiento formal o informal.
- Los comentarios indican que un simple “gracias” es significativo para los trabajadores, y que los empleados creen que los supervisores deberían más tiempo para reconocer a los empleados.
- Los empleados sugirieron otros tipos de oportunidades basadas en el reconocimiento como eventos impromptu con comida y café, la oportunidad de que los colegas reconozcan a sus colegas y supervisores y un premio de mayor valor o gran premio por SPARK. Una forma en la que el comité está respondiendo es mediante la expansión de SPARK a través de los premios Trimestrales y Anuales SPARK, descritos anteriormente. El comité también está trabajando en muchas iniciativas para incorporar las recomendaciones incluidas en las respuestas de la encuesta.
- Los empleados recomendaron una variedad de opciones de tarjetas de regalo ofrecidas a través del pro-

grama SPARK. Recientemente añadimos dos nuevas opciones (Home Depot y Cinemark) basadas en las sugestiones de los empleados. El comité continuará monitoreando el entusiasmo por las tarjetas de regalo disponibles, introduciendo otras opciones según sea necesario basadas en los comentarios de los empleados.

- Los empleados querían más información sobre el programa SPARK. Para obtener detalles del programa, consulten la sección de recursos en la página web de SPARK- encontrarán la descripción del programa, un FAQ (preguntas frecuentes), un entrenamiento y más. O conéctense con un miembro del comité para aprender más: fac_employee_appreciation@Mail.colostate.edu.

El comité tomó tiempo para responder los comentarios de la encuesta. Algunos de ellos se enumeran a continuación, pero se pueden ver más preguntas y respuestas a ir a la sección FAQ de SPARK.

-Comentario: *Ya que éste es un programa que trata de ir más allá, parece que es realmente difícil reconocer a alguien por hacer un trabajo extraordinario simplemente por hacer su trabajo.*

-Respuesta: SPARK es en realidad un premio por el comportamiento que se alinea con nuestros valores fundamentales de AI. No tiene que ser por una acción que exceda las expectaciones; y es principalmente para reconocer a los empleados que promulgan y encarnan los valores fundamentales como parte de sus hábitos diarios. A menudo una acción SPARK es demostrada en la ejecución sistemática de los deberes rutinarios y responsabilidades de manera ejemplar. Otras veces una acción SPARK puede ocurrir a través de un momento que excede las expectaciones. SPARK abarca una serie de actividades en diversos entornos y roles en toda la universidad. Se manifiesta regularmente entre los empleados de AI y el premio SPARK es una forma de reconocer ese hecho. Cuando un empleado de AI demuestra uno o más valores centrales en su trabajo, entonces es una oportunidad para cualquier supervisor de AI para reconocer su trabajo/acción con un SPARK.

-Comentario: *¿Por qué no tomar los fondos utilizados para administrar y asignar personal al programa SPARK y utilizarlos para aumentos de sueldo, dando aumentos a los empleados en su lugar?*

-Respuesta: Uno de los Principios de la Comunidad es el Servicio; el programa SPARK es atendido por voluntarios que participan en las iniciativas del comité sin que les paguen extra. Los fondos que se reciben para SPARK se obtienen especialmente a través de una propuesta para un programa de reconocimiento de empleados que fomenta el compromiso y la alineación con los valores fundamentales del departamento. El comité eligió este enfoque porque la investigación indica que un enfoque dirigido, basado en valores, como éste, es crítico para la implementación exitosa de un programa de reconocimiento y puede proporcionar resultados medibles. Debido al sistema de empleo de CSU, no se nos permite proporcionar aumentos de sueldo a través de la financiación de SPARK. Los empleados de AI existen bajo una variedad de designaciones de puestos, como asalariados (profesionales administrativos o clasificados por el estado) y puestos por hora; el financiamiento para esos puestos, así como las limitaciones para el financiamiento, se obtienen de diversas fuentes, según la clasificación. El programa SPARK debe mantenerse separado de las evaluaciones de fin de año de los empleados como condición del programa.

***-Comentario:** ¿Por qué no podemos intercambiar nuestros premios SPARK por dinero en efectivo en vez de tarjetas de regalo?*

-Respuesta: La Administración de las Instalaciones ya no lleva fondos de caja chica. Incluso si todavía se dispusiera de caja chica, el comité no podría entregar dinero en efectivo a los empleados. Tendría que agregarse a su próximo cheque y los empleados tendrían que esperar más tiempo para recibir cualquier cosa. Agregar fondos a los cheques de los empleados también requiere mucha más supervisión y planificación para administrar y el programa tendría que dedicar más recursos a esto. El premio SPARK está destinado a ser una forma inmediata de reconocimiento. La oportunidad de elegir entre tarjetas de regalo ocurre cuatro veces al mes el primer y tercer miércoles del mes.

Nuevos Empleados — diciembre–marzo 2019

¡Les deseamos la bienvenida a nuestros nuevos empleados!
¡Estamos contentos de tenerles en nuestro equipo!

Mike Elizalde	Tyler Grimes	Jesus Bencomo
Hayley Barnes	Eric Seeley	Leon Major

Hitos — diciembre–marzo 2019

¡Felicitaciones a nuestros empleados que han alcanzado los siguientes años de servicio!

5 Years:	**5 Years:**	**10 Years:**	**20 Years:**
Armida Mangaoang	Curtis Baron-Fishel	Jeromy Edmonds	Robert Zimdahl
Simon Martinez	Wayne Rossi	**15 Years:**	**25 Years:**
Christina Miller	Roberto Irizarry	Jyenna Baeza	Dustin Leckler
Andrew Schroeder	Michael Broadbent	John Devore	
Kelly Miller	Samuel Wallner	Paul Newman	
David Metcalf	Ronney Clouse	Dan Rohleder	

Jubilaciones — diciembre–marzo 2019

Felicitaciones a los siguientes empleados de AI:

Michael Asbury	Donald Inglis-Widrick	Dave Edmonds

Acontecimientos FM — PRIMAVERA 2019

La cocción de chili custodio ocurrió este invierno. ¡Los campeones y jueces de chili están a continuación!

¡Campeones de chili!

Jueces

Charla de árbol

La Universidad de Colorado State alberga a más de 9.000 árboles, unos 6.000 sólo en el campus principal. Nuestro bosque urbano define los espacios de nuestro campus, como el Óvalo, que da sombra y escala y brinda muchos beneficios ambientales que a menudo damos por sentado. Desafortunadamente, un género de nuestro bosque urbano, fresno, es vulnerable a un pequeño escarabajo, originario de Asia, que ya ha matado a más de 50 millones de árboles de fresno en el este y medio oeste. Emerald Ash Borer (EAB) fue descubierto en Boulder en el 2013 y su alcance ha aumentado desde entonces. Si bien aún no se ha descubierto en el condado de Larimer, nuestros entomólogos de CSU creen que solo es cuestión de tiempo antes de que llegue a Fort Collins.

El Grupo de Servicios al Aire Libre y los Planificadores del Campus saben que EAB algún día llegará. Cuando lo haga, tiene el potencial de matar árboles de fresno sin tratamiento químico, sin importar la edad o la especie. Durante la última década, hemos dejado de plantar árboles de fresno y también hemos empezado a eliminar fresno, plantando árboles de otros géneros. Los resultados de estas acciones han reducido el porcentaje de árboles de fresno del 15 por ciento del total del Bosque Urbano, a aproximadamente el 10 por ciento. Nuestro plan a corto plazo es eliminar todos los árboles de fresno en el campus de menos de 15 pulgadas de diámetro y reemplazarlos por una variedad de especies. Cuando finalmente se descubra el EAB en el condado de Larimer, comenzaremos a tratar los fresnos más valiosos con una inyección de insecticida en el tronco cada dos o tres años. Por difícil que parezca, cortar árboles que están perfectamente bien en su mejor momento y tratar algunos de por vida, estas acciones pasadas, presentes y futuras harán que un bosque urbano más sostenible avance. En contexto, algunos municipios del condado de Larimer tienen cerca del 50 por ciento de fresno y la estimación de fresno en terrenos públicos en Fort Collins es cercana a 1 cada 5 árboles.

Eventos en el Campus — PRIMAVERA 2019

Evento de Plantación de Tree Campus USA – El Día del Árbol, 19 de abril, 1:00-2:30. ¡La participación de la comunidad del campus es bienvenida! Reúnanse en el Heritage Garden inmediatamente al oeste del Estadio Canvas en la calle Lake. Vayan a la sección de Tree Campus USA en https://www.fm.colostate.edu/grounds para más información.

Despensa Móvil de Alimentos – Todos son bienvenidos a la Despensa Móvil de Alimentos en CSU. Sólo traigan su identificación de CSU y bolsas para transportar alimentos. Vayan a la intersección de University Ave. Y Meridian Ave. (frente al edificio Hartshorn) y obtengan hasta 50 libras de alimentos que incluyen frutas, verduras, productos lácteos y productos horneados. La Despensa Móvil de Alimentos estará en el campus de 4–6 el 2 de mayo del 2019 por última vez del año escolar restante.

Ceremonias de Graduación de Primavera – Ceremonias de Graduación de Primavera están programadas para mayo 17–19.

Memorial Day – ¡No se olviden! La universidad estará cerrada el 27 de mayo del 2019.

Sesión de Verano – La Sesión de Verano empieza el lunes 20 de mayo del 2019.

Ofertas del Campus

Programas de Verano en CSU para K-12

¿Están pensando como tener a los niños felices y ocupados este verano?

Muchos departamentos y organizaciones de CSU ofrecen programas de verano en Colorado State e incluyen tanto campos deportivos como académicos.

Elijan de áreas de interés que incluyen ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM/CTIM), artes liberales y empresariales.

Las fechas y los detalles para la mayoría de los campos del 2019 están disponibles a través del Portal K-12 de la sesión de verano de CSU.

APPA/Cintas Programa de Beca de Mujeres en el Liderazgo

El programa de beca ayuda con la inscripción y los costos de viaje para las Academias de Liderazgo de septiembre y enero ofrecidas en APPA U. Se otorga a mujeres profesionales de las instalaciones según sus necesidades financieras, un interés expresado en la búsqueda de desarrollo profesional y liderazgo demostrado. El plazo de solicitud es el 30 de abril. Para ser elegible, los empleados deben estar empleados por una institución APPA-afiliada (CSU está), estar en el campo de las instalaciones educativas por un mínimo de 5 años y estar en un nivel de supervisor o superior con autoridad para tomar decisiones. Solicitantes escriben una narración de 500 o menos palabras sobre la importancia del liderazgo y cómo ellos están personalmente liderando en su institución. Los solicitantes necesitan la aprobación de sus supervisores antes de someter el papeleo final a APPA.

Manden un correo electrónico al comité del boletín, para más detalles sobre cómo aplicar.

Anuncio universitario

¡¡¡ALERTA DE FRAUDE!!! Las estafas están llegando por correo electrónico, texto y llamadas telefónicas. Si alguien se comunica con ustedes por teléfono y dice ser el IRS, o cualquiera compañía que no le resulte familiar, es probable que sea seguro el colgar. IRS se pone en contacto con la gente por correo U.S. Si reciben un correo de un remitente desconocido pueden simplemente borrar el correo, pero NUNCA abran un adjunto de un remitente desconocido. Si sospechan que han sido contactados por un estafador, deberían notificarlo a la policía de CSU al 491-6425 lo antes posible y conservar todos los correos electrónicos o textos relacionados para ayudar en la investigación. Sean inteligentes. Sospechen. Si algo parece demasiado bueno para ser verdad, es probablemente un fraude. NUNCA den ninguna información personal o financiera a alguien que se ponga en contacto con ustedes. Si quieren verificar cualquier información, pueden hacer una llamada o mandar un correo electrónico a la compañía en su página web o teléfono. Hay más detalles en el artículo original de SOURCE en https://source.colostate.edu/csupd-warning-about-current-scams/.

Sección Spotlight

por Lindsay Brown, Diseño y construcción

Cada mayo marca el final de otro año académico cuando el ajetreo y el bullicio del campus se ralentizan, ya que muchos estudiantes y profesores abandonan el campus después de las Ceremonias de Graduación de Primavera. Mientras que mayo significa un periodo de calma para algunas áreas del campus, mayo también significa un aumento para otras operaciones del campus, incluido el inicio de los trabajos de construcción de verano. Las áreas que se describen a continuación experimentarán una construcción significativa en el verano del 2019.

La cerca de la construcción está alrededor de Aylesworth Hall mientras el equipo prepara el edificio para la demolición como parte del proyecto de Meridian Village de dos fases, que incluye la remodelación de Aylesworth Hall y finalmente, de Newsom.

La Laguna West Lawn y las áreas circundantes también verán una importante actividad de construcción este verano como parte de un proyecto de dos fases para modificar el Estanque de Detención de la Laguna existente para satisfacer las necesidades de aguas pluviales regionales asociadas con la llanura de inundación en el campus.

Amy Van Dyken Way entre el Óvalo y University Avenue y University Avenue entre Amy Van Dyken Way y East Drive se someterán a cierres totales de carreteras este verano para acomodar los reemplazos de una línea de flotación doméstica deteriorada, la instalación de una nueva línea de tormenta y el reemplazo y reparación de asfalto.

Varios estacionamientos recibirán importantes trabajos este verano, entre ellos: University Villages (lotes 646, 646.0, 646.2, 644, 644.1, 642.1, 642.2), Aggie Village Family (Lote 631), Aggie Village (Lote 580), Westfall (Solar 115), NCGRP (Lote 442), TILT (Lote 315), Ciencias Animales (Lote 455), Instalaciones Norte (Lote 451), Ingersoll (Lote 215), Fisiología (Lote 540) y la construcción de un nuevo estacionamiento en la calle Lake al sur de estadio Canvas.
Por favor visiten: http://ptsdata.colstate.edu/maps/mapside.pdf para ubicaciones de estos aparcamientos.

La política de seguridad y acceso del vehículo

La nueva Política de Seguridad y Acceso de Vehículos fue aprobada en febrero 2019. El propósito es proporcionar un ambiente más seguro para los estudiantes, empleados y visitantes, y al mismo tiempo proporcionar acceso a vehículos para las necesidades operativas de la Universidad, estableciendo expectativas claras para la operación de todos los vehículos en el centro comercial peatonal en el núcleo del campus. Esta política se aplica a todos los vehículos, incluidos los vehículos de compañías privadas, así como los vehículos del estado y de la Universidad. El incumplimiento puede resultar en la emisión de una citación por la policía de CSU y otras ramificaciones. Los empleados que conducen en el campus deberían ser conscientes de la política y familiarizarse con la ruta designada para el acceso al núcleo del campus. Por favor usen el Mapa de Acceso de Vehículos de Servicio, vinculado en la sección de Disposiciones de la Política de la política, como recurso complementario.

Renovación VTH

por Kyle Presnell, Servicios de remodelación y construcción

Desde perros pequeños hasta grandes felino, el Hospital de Enseñanza Veterinaria de CSU (HEV) ve su parte del reino animal. El numeroso personal de HEV debe estar preparado para cualquier situación o emergencia que pueda surgir. Además, con su creciente base de clientes, los Servicios de Remodelación y Construcción (SRC) han intervenido y trabajado estrechamente con HEV en los últimos años, completando una amplia variedad de proyectos para el personal, los estudiantes y los clientes. Los proyectos incluyen un vestíbulo de nuevo diseño y área de recepción, mejoras de ADA y egreso, renovaciones de laboratorios y nuevos espacios de oficinas.

El vestíbulo principal en HEV sufrió importantes renovaciones. Si bien el diseño general sigue siendo el mismo, el espacio parece nuevo, se siente atractivo y funciona correctamente. Antes de la renovación, el vestíbulo se sentía anticuado con muebles descoloridos, paredes desordenadas y demasiados acabados interiores. SRC se acercó para poner el lobby en el 2018. La pintura, los pisos, los muebles y la marca nuevos son fáciles de ver dentro del espacio y una nueva chimenea brinda una gran cantidad de calor. Estos elementos transformaron la estética del espacio, pero no siempre lo que ven es lo que hace la mayor diferencia. Cuando SRC se reunió con HEV originalmente, explicaron que incluso con una gran cantidad de clientes en el lobby, el sonido resuena y viaja por todo el espacio, lo que causa problemas con el ruido del lobby y más importante con la privacidad de los clientes. El edificio también tiene la culpa. El exterior curvado, escritores de recepción curvados, y paredes de pony curvadas, todo ayuda para transmitir físicamente el sonido. Similar a la antigua ciudad griega de Micenas, que tiene múltiples tholois (o tumbas circulares abovedadas) que transmiten el sonido, incluso un susurro alrededor de una tumba entera, alguien de pie al otro lado podría oír el susurro perfectamente, si no un poco más alto. La tecnología en el 2018 ayudó a SRC a resolver el mismo problema del tholoi en HEV. SRC trabajó con Gestión de Sonido Cambridge, para diseñar e instalar un nuevo sistema de enmascaramiento de sonido por encima del techo. No se debe confundir enmascaramiento de sonido con ruido blanco que se convierte irritante cuando sube el volumen. El enmascaramiento de sonido está limitado a la banda para solamente superponer con las frecuencias del habla humano. El tarareo que se oye en el espacio suena como cualquier sistema tradicional HVAC, pero no se sube o baja y enmascara una gran variedad de voces humanas, habladas en diferentes volúmenes. Esto ha creado un cambio dramático en la función total del espacio. Ahora, las conversaciones se proyectan en todo el lobby.

Como el crecimiento de HEV no muestra signos de desaceleración, SRC está listo para otra ronda de proyectos con HEV. Nuevos proyectos incluyen una pared mural en el lobby, reubicar laboratorios y construir lo último en una suite para la anestesia. Estos proyectos, combinados con los proyectos acabados de los años anteriores, ayudarán a HEV a esforzarse en 2020.

Antes

Después

Oportunidad de Certificación

Las certificaciones de manejo defensivo están disponibles como un curso económico de 4 horas a través del Consejo Nacional de Seguridad. La Administración de Instalaciones comenzó a ofrecer este curso en 2018 y es una excelente capacitación de seguridad para cualquier persona que conduzca en el campus. Si ustedes o sus equipos están interesados en una certificación en manejo defensivo, comuníquense con Mike Broadbent en mike.broadbent@colostate.edu.

Conversación sobre seguridad por Bonnie Ham, Servicios de remodelación y construcción

Una cosa peligrosa que la mayoría de nosotros hacemos todos los días es entrar en un vehículo motorizado y conducir. Hay más accidentes en el verano que en el invierno. Pronto habrá obra en la carretera, cierres de carriles, fusiones y personas que trabajan al otro lado de los conos. Todos estamos de acuerdo en esto: cuando hay personas cerca de la carretera, DEBEMOS reducir la velocidad. Esto incluye peatones, ciclistas y trabajadores de carreteras. Hay más accidentes en el verano porque hay más distracciones. No importa cuáles sean las distracciones, siempre dé a las personas su mayor consideración porque son increíblemente vulnerables.

Por alguna razón, las fusiones parecen ser un problema para muchos conductores. Los conductores en AMBOS carriles necesitan permitir adecuado espacio entre vehículos. Mucho espacio entre vehículos es posiblemente el factor más importante en su capacidad para evitar accidentes. Para incrementar el tiempo de reacción por cualquier incidente, necesitan ver lo que está pasando adelante, y necesitan tiempo para parar o virar. Hay una nueva estrategia llamada “fusión cremallera” y es promovida por el departamento de transporte. El proceso correcto de fusión es que el tráfico existente mantenga una velocidad constante con el espacio adecuado entre los vehículos, mientras que el tráfico que se fusiona coincida con su velocidad y cada automóvil caiga detrás del vehículo cuya velocidad está manteniendo. La nueva fusión cremallera enseña que el carril de fusión usa la longitud total del carril que está cerrado y se fusiona al final del carril y afirman que esto reduce el embotellamiento. La naturaleza humana es tal que simplemente alienta el hábito desagradable de la gente de pasar por la derecha, acelerar hasta el final del carril y luego cortar peligrosamente en el carril. Si se fusionan de forma segura reduciendo la velocidad y nunca pasando por la derecha, todos estarán más seguros. Cuando otras personas conducen incorrectamente, debemos superar nuestra respuesta inicial de ira y agresión y reaccionar con una retirada humilde, calmada y sana. Sólo ustedes pueden controlar sus acciones. ¿Cuánto espacio se necesita para detenerse si van a 55 millas a la hora? Más de 10 pies, que es lo que comúnmente ven incluso en I-25. Se necesitan 200 pies para detenerse a 55 millas a la hora. Al disminuir la velocidad, creas una situación más segura. Conduzcan a la defensiva, tengan consideración por los demás, usen sus señales de giro, anticípense a las acciones de otros conductores y dejen que pasen otros antes. La vida es una carrera, ¿verdad? Bueno, supongo que si llegan al final, eso significa que viven más tiempo.

Parking & Transportation Services por Theresa Strom, Los servicios de estacionamiento

La misión de los Servicios de Estacionamiento y de Transporte (SET) es gestionar los recursos del estacionamiento para apoyar actividades en el campus y la vida en la comunidad. Pocas personas saben que el estatuto del estado requiere que el estacionamiento se pague por sí mismo en CSU; eso significa que los ingresos por estacionamiento tienen que pagar todos los gastos para mantener las plazas de estacionamiento y garajes, la ejecución, la seguridad y otras prioridades clave que mantienen al campus en movimiento sin problemas.

Este trabajo incluye nuestro campus principal, así como los campus de Foothills y Sur. El año pasado, el liderazgo de la universidad tomó la decisión de incluir al campus de Foothills en el plan de gestión que ya incluye el principal y el del sur. Muchos lotes en ese campus se estaban deteriorando más allá de un nivel que es seguro para nuestra comunidad y los problemas continuos, como la iluminación adecuada, eran una preocupación constante. Como parte de ese esfuerzo, SET y AI han estado llevando a cabo sesiones de escucha para aprender sobre las necesidades de ese campus. Las sesiones comenzaron a mediados de enero en el campus de Foothills, ya que creamos un plan para la transición de la gestión del estacionamiento en ese campus para incluir los permisos de estacionamiento requeridos, así como plegarlo en el sistema general de mantenimiento de la universidad, que debería mejorar considerablemente las instalaciones de estacionamiento existentes y abordar el sistema de seguridad. Estas sesiones continúan con el objetivo de determinar las necesidades de la gente y de los negocios en lo que se refiere al uso de los lotes, entregas y permisos. Proyectamos que los permisos serán requeridos y ejecutados a partir del próximo verano.

Al principio del semestre de primavera, también empezamos a gestionar los lotes norte y sur del edificio Semestre en el Mar (Crabtree Hall) al sur del campus principal en Center Avenue. En el campus principal, la construcción para cambiar la calle Hughes Way de un sentido a doble sentido se prevé para el verano del 2019. Los cambios incluirán un camino a lo largo del lado sur con flujos separados de peatones y bicicletas. Por favor visiten nuestra página web www.pts.colostate.edu y hagan clic en el enlace de planificación para estar informados sobre los desarrollos en Foothills y en el Campus principal.

Algunos otros importantes desarrollos aquí en los Servicios de Estacionamiento y Transporte incluyen:

- American Express es ahora una opción para los pagos del contador, teléfono, en línea y oficina; esto además de Visa, Master Card y Discover, que ya llevan un tiempo aceptadas.
- En diciembre bajamos el costo del contador del estacionamiento en el lote 195 (Moby) de 1.25 a 1.00 por hora.
- Los sitios de recogida y devolución del shuttle Around the Horn en West Plum ofrecen opciones de estacionamiento a corto plazo o largo plazo menos costosos.

Nuestra universidad es afortunada de tener un equipo de Transporte Alternativo bien informado y ambicioso. Ese equipo está buscando nuevos participantes de viaje compartido. Unirse a un viaje compartido es una excelente forma de compartir el costo de un permiso, ahorrar en combustible y mantenimiento del vehículo y compartir una taza de café con nuevos amigos. Para empezar, por favor envíen preguntas generales, su información de contacto y su horario de trabajo a Aaron Buckley, aaron.buckley@colostate.edu o llamen al 970-491-2492. Para aprender más sobre el proceso de unirse a un viaje compartido, visiten www.pts.colostate.edu/employee/carpool. Para preguntas o preocupaciones sobre el transporte alterno, llamen 970-491-7041.

Finalmente, sin embargo importante, con gran entusiasmo damos la bienvenida a Tiffany Glover como la nueva Directora Asociada de Transporte. Tiffany es nativa del oeste de Texas; posee maestrías en negocios y administración pública. Ella lleva trece años dirigiendo la flota mundial para el Cuerpo de Paz en más de dieciséis países al departamento. ¡Bienvenida Tiffany!

¿Se preguntan por qué?

¿Han pensado alguna vez por qué la universidad parece siempre estar reciclándolo todo desde papel a electrónicos y todo en el medio? ¿Cuál es el punto y por qué como empleados de AI debería ser importante para nosotros como individuos?

Somos una sociedad plástica. Cuando compran comestibles, la mayor parte de lo que compran está empaquetado en plástico. Productos congelados, caramelos y carne son algunos de los productos rodeados en envoltorios de plástico. Aproximadamente 78 millones de toneladas métricas de plástico son creadas cada año por los materiales envoltorios de plástico. Alrededor del 95% de ello es para un solo uso. Pasmosamente, cerca del 72 por ciento no se recicla nunca. Entonces, ¿A dónde va todo? Acaba en nuestros arroyos, nuestros lagos, en nuestros bosques, incluso soplando alrededor de la autopista.

Además del desorden que produce, los recursos naturales se están consumiendo a un ritmo alarmante para producir esa botella de plástico de un solo uso en la que se encuentra su agua. La producción de plástico genera contaminación. Nuestra sociedad desechable es responsable de la muerte de muchos animales salvajes. En ciertas áreas del océano, hay más peces de plástico que reales.

Cada uno de nosotros debería estar preocupado por el medio ambiente, por conservar los recursos naturales, por proteger a los animales salvajes y preservar el planeta para nuestros hijos y nietos. El reciclar es lo responsable.

Por favor, envíen sus “¿Se preguntan por qué?” preguntas a fac_news@Mail.colostate.edu.

Dato Curioso

La Administración de las Instalaciones representa los valores fundamentales de AI en muchos aspectos, pero un valor central por el que AI va más allá en la universidad de Colorado State es cómo “somos buenos administradores”. AI está cuidando al mundo siendo responsable del reciclaje y los residuos. A continuación se muestran algunos éxitos del papel de AI protegiendo la tierra:

- Los Residuos Sólidos Integrados de AI reciclan más de 2 millones de libras de material reciclado cada año a una tasa del 80 por ciento en el año fiscal 18.
- CSU se ha posicionado entre los mejores 5-10 por ciento desde 2005 en RecycleMania cada año, compitiendo contra más de 600 colegios y universidades.
- El Programa de Reciclaje Electrónico desvía computadoras, monitores y teléfonos celulares del vertedero a través de Surplus Property.
- ISW logró el Premio al Programa Destacado de Desvío de Reciclaje/Desecho del Gobierno.
- Se compusieron 5.338 toneladas de material en el año fiscal 18.

Obtener premios y lograr el éxito es solo un punto a favor, pero el objetivo es contribuir a proteger el planeta y el medio ambiente. Al hacerlo se preservan preciosos recursos naturales, se protegen los hábitats, se reduce la polución, y se arrojan menos desechos en los vertederos. Nosotros, Instalaciones, somos buenos administradores para preservar el futuro de nuestros hijos y nietos al reducir el daño adicional a la tierra.

Sistema Integrado de Gestión del Trabajo (SIGT) por Ken Vergo y Dallace Unger

Los últimos tres meses todos los que trabajan en IWMS de AssetWorks han estado muy ocupados. Asociados de Ingeniería de Instalaciones (AII) presentó el borrador de su informe inicial a Instalaciones y a nuestros socios. Lo hemos revisado y enviado con nuestros comentarios a FEA para su informe final. También regresaron al campus para trabajar con representantes de los cuatro socios (Operaciones de HDS, Lory Student Center, Centro de Recreación e Instalaciones) para hablar sobre lo que queremos informar y, por lo tanto, rastrear, en el nuevo IWMS. Al mismo tiempo, hemos continuado recopilando información sobre nuestros activos y reuniéndonos cara a cara con nuestro administrador de proyectos de AssetWorks cara a cara por primera vez.

También tuvimos nuestra primera serie de reuniones del Ayuntamiento. Estos se centraron principalmente en los supervisores. La próxima serie será en aproximadamente tres meses y pediremos a todos que asistan a una de ellas. Hemos creado un Equipo de Comunicaciones de IWMS que ha sido acusado de ser un conducto para que la información fluya hacia y desde los empleados sobre el IWMS. Si tienen preguntas pueden enviarlas por correo electrónico a FAC_IWMS_FAQ@colostate.edu o pueden preguntarlas directamente a uno de los miembros (vean la lista a continuación). También han sido acusados de mantener una página web para información sobre IWMS que se encuentra aquí: https://www.fm.colostate.edu/iwms.

The IWMS Communications Team			
Hayley Barnes (RCS, Contabilidad)	Stacey Baumgarn (Sostenibilidad)	Teresa Benavides (Centro de Control de Trabajo)	Martha Coleman (Planificación y Datos)
Jon Cumpsten (Oficios, Medio Ambiente)	Joseph Gallegos (Oficios, Servicios de Acceso)	Duncan Lee (Servicios de Construcción)	Monica Roth (Finanzas)
Chuck Sawyer (Maintenance Engineering)	Patrick Thai (Recursos Humanos)	Ken Vergo (Servicios Públicos, Energía del Distrito)	

Celebración de los 150 años de CSU

¡En el 2020 CSU cumplirá 150 años! A través de esos 150 años la Administración de las Instalaciones y sus predecesores han sido una parte integral de los éxitos de CSU. Estamos buscando maneras positivas y divertidas de celebrar esos 150 años a través de actividades relevantes que AI pueda emprender, relacionadas con la celebración del sesquicentenario. Por ejemplo, durante la Semana de la Tierra 2020, AI planea señalar el aniversario plantando 150 árboles. Agradecemos sus comentarios sobre cómo puede AI incorporar el aniversario en nuestras actividades del departamento. CSU celebrará el aniversario desde agosto del 2019 hasta el verano del 2020. Por favor pónganse en contacto con Fred Haberech, el Planificador de la Universidad, con sus pensamientos sobre cómo puede AI destacar esta celebración, involucrado en el próximo año. Fred.Haberecht@colostate.edu

FM DIVERSITY TEAM

El Equipo de Diversidad de AI pensó que sería de ayuda el compartir como surgió este grupo. La Universidad pidió a cada colegio o división que hicieran un plan estratégico de diversidad, que incluyera cosas como cómo tener más diversidad en el lugar de trabajo, dónde anunciar a los candidatos, o cómo retener un personal diverso, entre otras cosas. La Administración de las Instalaciones es parte de la División de Operaciones Universitarias (DOU) y el plan de Diversidad DOU puede ser accedido en línea si quieren leer los detalles.

Debido a que DUO está formado por tantos grupos (como Administración de las Instalaciones, Recepción Central, Obtención, Política y Recursos Humanos, y debido a que las Instalaciones son un grupo tan grande en sí mismo, Tom Satterly encargó al equipo de diversidad de AI la ayuda para llevar a cabo el plan estratégico de diversidad establecido por DOU, específicamente para la Administración de las Instalaciones- para comunicar el plan, sus objetivos, y ayudar con la diversidad y los esfuerzos de inclusión, y para hacer un seguimiento de las necesidades particulares de nuestro departamento, tales como:

- Defender activamente y trabajar para obtener información para los empleados de AI sobre entrenamientos y recursos relacionados con la diversidad y la inclusión.
- Trabajando juntos para ser un apoyo para el departamento en la facilitación de los Principios de Comunidad y otros temas relacionados.

Recientemente el Equipo de Diversidad de AI ha estado trabajando en resaltar los Principios de Comunidad y ayudando a unidades a incorporarlos en discusiones dentro de AI. El Equipo de Diversidad de AI abogó para que los supervisores reciban entrenamiento de la oficina de VP para Diversidad. En diciembre y enero todos los supervisores atendieron un taller de trabajo sobre los Principios de Comunidad. La opinión general fue que los supervisores encontraron útil el taller. Hizo un buen trabajo dando la historia y el contexto en torno a los Principios. Sin embargo, necesitaba más atención en las herramientas de facilitación para discutir esto con los empleados. Los supervisores también fueron puestos a cargo de discutir los Principios con sus equipos de una manera regular. Algunas unidades han empezado a tener estas conversaciones. El Equipo de Diversidad de AI está trabajando con ellas para compilar sus estrategias y consejos para discutir los Principios para luego compartirlos con el resto del departamento.

Erika Benti y Jessica Kramer son los representantes del Comité de DOU. El Equipo de Diversidad de AI consiste en las siguientes personas y las áreas que representan.

Erika Benti *(Equipo de Diversidad de AI Co-Presidente)*	Servicios de Estacionamiento y Transporte (SET)
Jamie Cardenas	Operaciones (Servicios de Construcción, Servicios al Cliente, Energía del Distrito, Logística, Servicios al Aire Libre, Mantenimiento de Oficios, Servicios Públicos)
Drew Douglas	Servicios de Remodelación de Construcción (SRC)
Jasmine Hatten	Servicios Informáticos, Ingeniería, Medio Ambiente, Finanzas, RH, Sostenibilidad
Julia Innes y Jessica Kramer *(Equipo de Diversidad de AI Co-Presidente)*	Planeamiento, Diseño y Construcción (PDC), Espacio y Cartografía

¿Tiene preguntas o comentarios? Comuníquese con el equipo de diversidad de FM al: fac_diversity_team@Mail.colostate.edu.

Visitas al Campus para los empleados de AI PRIMAVERA 2019

El Comité de Reconocimiento del Empleado está lanzando una nueva iniciativa. Estamos programando tours para empleados de AI para que los empleados conozcan mejor CSU. La intención de los tours es aumentar la experiencia sobre el campus, promoviendo una buena administración entre los empleados de AI. Es una ocasión para que los empleados de AI salgan de su ámbito habitual y se reúnan con colegas con los que normalmente no tienen contacto. Creemos que los tours pueden servir de puente para que se formen las relaciones, alentando positivamente una cultura de colaboración e inclusión con el departamento así como con nuestros socios del campus. Es una oportunidad para algunos de los grupos de AI para resaltar sus esfuerzos diarios, proyectos y éxitos. Además, al compartir información sobre lo que están haciendo el campus y nuestros colegas de AI, esperamos que las visitas agreguen un contexto más sólido sobre cómo AI afecta y sirve a la universidad en general. Los tours de los siguientes lugares se ofrecen el abril, mayo y junio, específicamente para los empleados de AI:

Vayan a https://www.fm.colostate.edu/tours para las fechas, horas y descripciones de las visitas. RSVP a

- **Estadio Canvas**
- **La Planta de Calor**
- **El Centro de Diseño Richardson**
- **El Centro Médico y de Salud**
- **Recursos Naturales Michael Smith**
- **Tour de Conducción Campus Sur**
- **Tour de Conducción Campus Foothills**
- **Tour del Fuego del Sol de la Tierra en el Campus de Foothills**
- **Remodelación de Zoología Animal E206-210**
- **Hartshorn- Remodelación Tour, Depto. Relaciones Externas**

Visite fac_campus_tours@Mail.colostate.edu y hágannos saber a que tour(s) les gustaría asistir. Los recorridos están limitados a un número máximo de espacios de participantes y debe haber un número mínimo de participantes para que se realice cada recorrido. Alentamos a los empleados a hablar con sus supervisores si están interesados en asistir a cualquiera de las excursiones; todos los empleados deben recibir la aprobación previa del supervisor para asistir a un recorrido durante las horas de trabajo. Después de confirmar su asistencia, los empleados y sus supervisores recibirán un correo electrónico para confirmar su participación.

Reconocimiento adicional

Reconozcan públicamente a un compañero de trabajo o grupo de AI por su esfuerzo, apoyo o realización. Envíen su nota de agradecimiento a fac_news@Mail.colostate.edu para su inclusión en una próxima edición del Foco de las Instalaciones.

La Junta de Reconocimiento de los Empleados honró los Servicios de Salud Ambiental y el Taller de Carpintería de AI por su excelente servicio y una actitud positiva que va más allá de su deber. Las dos unidades disfrutaron de regalos de botín, así como sándwiches y ensaladas de Spoons, proporcionados por La Junta de Reconocimiento de los Empleados de CSU. Lean el artículo completo de SOURCE, Un premio Squirrelly EAB para los Servicios de Salud Ambiental, Taller de Carpintería, publicado el 13 de febrero del 2019 por el Personal de Relaciones Externas.

Agradezca a un colega

Imagen Suite BSL-3 comisionando- Jared Cumpsten Al y equipo

“Sólo puedo añadir mi profundo agradecimiento y aprecio por los esfuerzos realizados no sólo en este esfuerzo en particular, sino en todo el programa de renovación de BRB y los movimientos asociados que ha requerido. Este es un proyecto masivo y potencialmente plagado de muchos escollos. Este equipo lo ha manejado extremadamente bien y ha trabajado diligentemente con las partes interesadas e investigadores en todo para cumplir con los horarios y prioridades exigentes. Tengan en cuenta que todos los presentes aquí en el IDRC lo aprecian mucho y que, gracias a sus esfuerzos, el trabajo que literalmente salva vidas y hace una diferencia en la salud pública y el bienestar puede continuar.”

—Raymond P. Goodrich, Director Ejecutivo, Centro de Investigación de Enfermedades Infecciosas, Oficina del Vicepresidente para Investigación

“¡Gracias a tu equipo por hacer un gran trabajo en esto!”

—Alan Rudolph, Vicepresidente para Investigación

Edificio de Administración de Instalación de Rociadores — Barry Willier y Rociador de Fuego de Flujo

“Quería hacerles saber que el equipo que ha estado trabajando en nuestra oficina para instalar rociadores está haciendo un trabajo fantástico. Entré esta mañana y fue sólo porque un ‘elfo en un estante’ en lo alto de mi estantería (sí, tiene que guardarse hasta el año que viene) se había desplomado que miré y noté que el trabajo se había realizado, por lo demás no había ninguna indicación. Jannine, que ha hablado con los chicos y ha estado aquí cuando trabajan, dijo que son muy amables y agradables. Respetan su trabajo y no hacen mucho ruido cuando están aquí… ¡[B] uen trabajo! Si pudieran transmitir mi alabanza, estaría bien.”

—Linda Schutler, Asesor Legal Superior, Junta de Gobernadores

Fallido transformador en la Universidad de invernadero — Keven Carroll, Charley Carroll, RCS

"Sólo quería compartir un rápido agradecimiento a Keven Carroll y Charley Carroll. Necesitábamos ayuda de RCS con transformadores de carga y descarga, tan pronto como llamé a Keven sin vacilación él y Charley estaban en el sitio para ayudar. Realmente apreciamos el esfuerzo combinado y siempre es un placer trabajar juntos. ... Llamé a Keven en algún momento alrededor de las 5 pm y estuvieron aquí hasta que terminamos alrededor de las 12:30am o 1am."

—Tet Sanchez, Gerente de oficios asistente

"Un transformador que suministra electricidad a la casa verde de la Universidad bajó a las 4 de la tarde. Ahí es donde se encuentran todos mis congeladores ultrafríos y esos congeladores contienen muestras de AMC que datan de mi trabajo inicial con Scot Sedlacek en 1993. El equipo de electricistas hizo un excelente trabajo... trabajando inicialmente conmigo para obtener energía de emergencia para los congeladores... un esfuerzo de equipo real... y luego hacer que las cosas sucedan para obtener un transformador de reemplazo y conseguir que se instale. Dejé alrededor de las 10 de la tarde cuando estaba seguro de que los congeladores estaban rebotando pero estoy seguro de que su equipo estaba en el campus hasta después de la medianoche. Y, fueron lo suficientemente amables para conseguir todo en su lugar antes de que se fueron. Llegué temprano esta mañana.... y todos los sistemas son AOK. Es importante que sepas Cuándo tu equipo hace un trabajo sobresaliente. Mi agradecimiento a ellos!!! "

— Henry J. Thompson, profesor y director del laboratorio de prevención del cáncer

Agradezca a un colega

Cierre del lote de la casa de la diversidad — Dan Brien, Clay Tucker y Team

"Muchas gracias por calificar el estacionamiento y las entradas en la casa de la diversidad. El estanque que se había desarrollado parece haberse ido. Agradecemos su tiempo y esfuerzos en nuestro nombre. "

—Linda Krier, Asistente Ejecutivo del VP, oficina del Vicepresidente de diversidad

Reconozca públicamente a un compañero de trabajo o grupo de FM por su esfuerzo, apoyo o logro. Correo electrónico fac_news@Mail.colostate.edu para su inclusión en un próximo *instalaciones Focus.*

El Comité del Boletín

¡El comité del boletín necesita voluntarios! Esta es una oportunidad para los empleados que no están en roles de liderazgo estándar para promulgar su iniciativa, para desarrollarse profesionalmente en sus roles y para hacer un impacto dentro y contribuir aún más al departamento. El comité alienta la involucración y pide una representación diversa para las secciones de AI. Hay variedad de oportunidades, incluyendo:

- Compilar y diseñar el boletín en Microsoft Publisher
- Escribir artículos cortos (aproximadamente 100-400 palabras)
- Señalar eventos o acontecimientos de AI en el campus
- Traducción del inglés al español
- Actuar como enlace para el proceso de traducción
- Proporcionar apoyo al comité, como la programación de invitaciones a reuniones y el calendario del boletín

Estamos encantados de reunirnos con ustedes de uno en uno para hablar sobre cómo pueden ayudar. El comité está dispuesto a enseñar a cualquier voluntario cómo hacer estas actividades y será mentor de voluntarios hasta que se sientan cómodos haciéndolas por su cuenta. El compromiso de tiempo para las actividades del boletín es típicamente de 2 a 6 horas al trimestre, dependiendo de las responsabilidades que asuman los voluntarios. Los participantes pueden comprometerse con una o más necesidades del boletín.

Los voluntarios pueden optar por participar en las reuniones del comité o no, dependiendo de cuán involucrada quiera estar una persona. Un resultado de la experiencia del comité es que presenta a los empleados de diferentes grupos entre ellos, genera charlas cruzadas entre las secciones y fortalece la cohesión de la cultura de AI en las unidades individuales. Las actividades de los voluntarios necesitan la aprobación del supervisor y pueden ser reconocidas en las evaluaciones del desempeño. Correo electrónico: fac_news@mail.colostate.edu.

Agradecimientos al Comité del Boletín AF por crear este boletín trimestral. Gracias a Olatz Pascariu por traducir el boletín al español para nuestro departamento.

¡Busquen la siguiente edición en julio del 2019!

El Foco de las Instalaciones tiene como objetivo comunicar a los empleados que su trabajo y sus secciones son valiosas para AI y CSU, que lo que hacemos es reconocido y tiene sentido e impacto. Aprendan más en nuestra página web: https://www.fm.colostate.edu/facilitiesfocus