



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Intervención del trabajo social en el área de bienestar de la Universidad Nacional de Música

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar por el título profesional de LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

AUTORA

Bachiller: Blas Paredes, Katherin Criss

ASESORA

Ruiz Vargas, Gladys Isabel

Lima - Perú
2022

DEDICATORIA

A mis padres, hermano y esposo por su dedicación y apoyo, por estar presentes en toda esta etapa de formación impulsándome a ser una profesional con valores y principios.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios quien permite que cada día pueda desarrollarme en esta gran labor.

A mis padres por su dedicación y compromiso en este proceso de formación.

Mi agradecimiento especial a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega y a su plana docente que brindaron sus conocimientos y apoyo académico.

Deseo agradecer a la profesora Gladys Ruiz Vargas por sus enseñanzas y orientación en la elaboración del presente trabajo.



RESUMEN

En toda empresa o institución son los trabajadores quienes cumplen una función principal, ya que gracias al desarrollo de sus actividades se puede lograr con éxito muchas de las metas propuestas por la organización, debido a esto cada vez son más los lugares de trabajo que han direccionado su interés en mejorar el ambiente laboral de sus colaboradores, realizando para ello una serie de actividades que permitan crear un espacio de apoyo y reconocimiento de logros de los trabajadores, elaborando programas de aprendizaje y desarrollo.

En este sentido, el trabajador social empleará los diferentes instrumentos y técnicas de intervención profesional que permitan determinar el grado de satisfacción del trabajador e identificar la problemática laboral de la institución que generan conflicto, insatisfacción y dificultad en el desempeño del personal implementando de esta manera las medidas correctoras necesarias.

El presente trabajo de experiencia profesional tiene como finalidad conocer la labor del área de bienestar social quienes mediante el desarrollo de un plan de trabajo lograrán intervenir y actuar en consecuencia a la problemática visualizada.

PALABRAS CLAVES: cultura organizacional, bienestar social, técnicas de intervención, plan de trabajo, e intervención profesional.

ABSTRACT

In every business or institution are workers who fulfill a principal function which thanks to the development of their activities many of the proposals for the organization can be accomplished successfully. It is because of that, with the pass of the time, there are more businesses which are focused in improving the work environment of their employees by doing several activities which permit the creation of a support space and the recognition of the achievements of their employees by creating learning and development programs.

In that sense, the social worker is going to use different professional intervention tools and techniques which can permit the determination of the level of satisfaction of the employees and to identify the labor issue of the institution which generate conflict, dissatisfaction and difficulty in the performance of the personnel by implementing the required corrective measures.

This work as professional experience has the purpose of knowing the labour of the social welfare area who through the development of a work plan are going to accomplish the intervention and action over the observed issue.

KEY WORDS: organizational culture, social welfare, intervention techniques, work plan and professional intervention.

ÍNDICE

| | |
|-----------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 8 |
| CAPÍTULO I..... | 10 |
| 1.1 DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN..... | 10 |
| 1.2 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO..... | 12 |
| UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO..... | 15 |
| ILUSTRACIÓN GEOGRÁFICA..... | 16 |
| ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO..... | 20 |
| MISIÓN Y VISIÓN DE LA INSTITUCIÓN..... | 26 |
| ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL..... | 37 |
| CAPÍTULO II..... | 38 |
| 2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA..... | 38 |
| 2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS..... | 39 |
| CAPÍTULO III..... | 68 |
| 3.1 MARCO TEÓRICO | 68 |
| 3.2 MARCO CONCEPTUAL..... | 71 |
| 3.3 ACCIONES METODOLÓGICAS..... | 72 |
| MODELO METODOLÓGICO | 73 |
| PROPUESTA..... | 73 |
| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES..... | 81 |

| | |
|---------------------------------|----|
| CAPÍTULO IV..... | 82 |
| CONCLUSIONES..... | 82 |
| RECOMENDACIONES..... | 83 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 84 |
| ANEXOS..... | 85 |



INTRODUCCIÓN

La intervención del trabajo social es un elemento importante para el óptimo desenvolvimiento de una empresa o institución, ya que mediante los diferentes técnicas y métodos de investigación que se utiliza se logrará la obtención de información verídica de los diferentes grupos que conforman una organización, llegando así a conocer su problemática en general, para esto el trabajador social centrará su actividad en la recolección de datos que reúna opiniones grupales e individuales de los trabajadores, responsables de área y directores, que permitan conocer objetivamente cuáles son los niveles de satisfacción del personal con su labor y como esto afecta su productividad, compromiso e identificación con las metas de la institución, en este punto es importante visualizar al colaborador como un ser con anhelos y proyectos personales que necesita del reconocimiento de sus logros y un ambiente de apoyo que logre su empoderamiento, motivación e iniciativa.

En ese sentido, veremos el valor que tiene la creación de programas de aprendizaje y crecimiento que proporcionen los medios adecuados y un entorno que apoye las necesidades de desarrollo del trabajador.

Sin embargo, el trabajador social necesita no solo de los medios y redes de apoyo para poder intervenir adecuadamente según el planteamiento establecido sino también del consentimiento de la autoridad al mando y de los propios trabajadores quienes muchas veces son reacios al cambio y a las estrategias orientadas a la transformación de un determinado espacio social; el presente trabajo busca una mejor comprensión de los métodos y estrategias de intervención específicas que permitan optimizar el desempeño laboral en todos los niveles y áreas descritas.

En el capítulo I describiremos la institución, su historia cultural y socioeconómica, como está compuesta, las carreras y especialidades que brinda, descritas por edades y nivel de enseñanza, el proceso de admisión, sus reglamentos y requisitos, así como los ambientes, espacios y sedes con las que cuenta la Universidad Nacional de Música.

También se detallan los servicios extracurriculares que ofrece como los cursos libres de extensión dirigida al público en general.

En el capítulo II abordaremos todo lo referente a la atención que brinda el área de servicio social, las diferentes funciones que realiza en beneficio del área administrativa, docentes y alumnos en general, se detallará la programación de actividades que se realizan de forma anual en temas referidos a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la creación de la comisión y las brigadas, capacitaciones anuales y la aplicación de fichas sociales a estudiantes postulantes a las becas académicas. También se detallará las campañas médicas realizadas en las dos sedes de la UNM y la población objetiva beneficiaria.

Con referencia a la contribución académica, se detallan los cursos brindados a los trabajadores según lo indica el Plan de Desarrollo de Personas (PDP), el cronograma y los temas que se deben abordar según las necesidades y debilidades encontradas en las diferentes áreas de la institución.

Posteriormente, en el capítulo III, se tratará acerca de las problemáticas presentadas en la institución y las acciones metodológicas que se tomaran en cuenta para su posible solución, se explicará el tipo de investigación y la metodología de estudio, las actividades a realizar, el presupuesto con el que se contará y los beneficios que brindará a la institución, por último, se detallarán las propuestas para cada dimensión del problema y sus actividades correspondientes.

En el capítulo IV se brindará los resultados que se obtengan del trabajo realizado, así como las recomendaciones para seguir impulsando el desarrollo y la estabilidad laboral física y emocional de los trabajadores administrativos de la institución universitaria.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

La Universidad Nacional de Música, conocida hasta 2017 como Conservatorio Nacional de Música, es considerada en la actualidad como una institución educativa icónica que contribuye a la investigación, conservación y desarrollo del patrimonio musical del Perú. Durante sus 113 años de existencia ha seguido produciendo los más importantes músicos profesionales. Además del trabajo académico, la Universidad se presenta a la sociedad mediante intensas y variadas actividades de divulgación que ofrecen conciertos, recitales, laboratorios de lenguaje musical, servicios especializados de biblioteca, cursos de extensión y electroacústica. De esta forma, ha ampliado su área de acción, realizando una función educativa integral con beneficios adicionales para nuestra sociedad e involucrando a otros sectores del país.

La plana docente se conforma por los mejores músicos del Perú y se enriquece con docentes de diferentes nacionalidades con trayectorias, tradiciones e identidades propias. Asimismo, con la eficaz cooperación de diversas instituciones, embajadas y fundaciones culturales, recibe constantemente la visita de docentes y artistas de distintos países para ofrecer cursos, seminarios, clases magistrales y recitales.

Cada egresado de la institución es reconocido a nivel nacional e internacional, y se destacan por su singular talento musical y sólida formación académica. Estas habilidades les posibilitan obtener becas profesionales y continuar estudios en otras entidades nacionales y extranjeras.

La Universidad Nacional de Música cada día se construye con un desarrollo organizacional orientado en una planificación estratégica, que la convierte en la primera entidad de educación superior musical en nuestro medio asociada a escuelas de música nacionales y extranjeras. Gracias al prestigio adquirido durante su existencia, puede seguir cumpliendo su especial misión de crear valor, bienestar y contribuir al desarrollo cultural de la sociedad del Perú.

Su extensa trayectoria ha convertido a la Universidad Nacional de Música en la institución de educación musical con más importancia en el Perú, siendo el líder en el rubro de la música, y en la formación de los músicos más destacados en el Perú.

En la actualidad se designa la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de la Música a través de la Resolución Viceministerial N° 002-2019-MINEDU conforme a la legislación universitaria para promover el mejoramiento de la calidad de la educación superior, y se realizan reformas de acuerdo a la R.V. N° 068-2019-MINEDU. Se integró por la presidenta, Profesora Carmen Escobedo, el Vicerrector Académico, Profesor Claudio Panta, y la Vicerrectora de Investigación, Profesora Lydia Hung, quienes asumen la dirección y conducción institucional, toman acciones para ajustar su estatutos y gestión, y desarrollar mecanismos de gestión administrativa y académica de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria, al igual que las normas de formalización y administración y formalización como presupuesto. Tras el deceso de la maestra Carmen Escobedo en 2020, asumió el cargo de presidenta la maestra Lydia Hung, con quien se ha venido realizando las acciones desplegadas por la institución en materia educativa, de infraestructura, adquisiciones de instrumentos y avance administrativo, aspectos que no se han detenido pese a la coyuntura de pandemia y que forman parte del adecuado despliegue de la Universidad Nacional de Música en su contribución educativa y artística para el Perú. A la fecha la UNM se encuentra enfocada en lograr el licenciamiento que otorga la SUNEDU, encargada de supervisar la calidad educativa en favor de los estudiantes universitarios.

1.2 DESCRIPCION DEL SERVICIO

Esta institución superior de música cumple con la labor de formar interpretes con una sólida preparación en todos los niveles de educación y especialización musical, Porque es la institución de educación musical más relevante y antigua del Perú. Proporciona investigación de la más alta calidad en el ranking universitario basada en la investigación y los valores humanísticos, impulsando la excelencia, la innovación y creatividad. Gozando de autonomía académica, administrativa y económica,

coordina proyectos de estudio con la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria, y otorga el grado de Bachiller y el título de Licenciado en Música.

Las carreras profesionales poseen una duración de diez ciclos académicos. La matrícula es semestral y cuenta con las siguientes carreras profesionales:

Carrera profesional de Interpretación Musical:

Forma músicos intérpretes que han pasado por una formación rigurosa y completa para desarrollarse tanto en el ámbito académico como comercial, y poseen los instrumentos necesarios para incursionar en cualquier proyecto o género musical.

Incluyendo las siguientes especialidades:

- Arpa
- Canto
- Contrabajo
- Corno
- Clarinete
- Dirección Coral e Instrumental
- Eufonio
- Fagot
- Flauta Dulce y Traversa
- Guitarra
- Oboe
- Percusión
- Piano
- Saxofón
- Trombón
- Trompeta
- Tuba
- Viola
- Violín
- Violonchelo





Carrera profesional en Composición: Forma profesionales con las capacidades de desarrollarse tanto en el ámbito académico como comercial a través de una sólida formación que incorpora el manejo de la última tecnología musical. Se requiere cierto conocimiento previo de instrumentos musicales.



Carrera profesional en Musicología: Forma profesionales que estudiarán fenómenos asociados con la música, como su base física, su historia y su vinculación con los humanos y la comunidad. Se requiere cierto conocimiento previo de instrumentos musicales.



Carrera profesional en Educación Musical: Forma profesionales que podrán difundir el arte de la música a nivel nacional, capacitados para formar y dirigir programas en las diferentes instituciones o niveles educativos (educación básica general y superior). Se requiere conocimiento previo de instrumentos musicales.



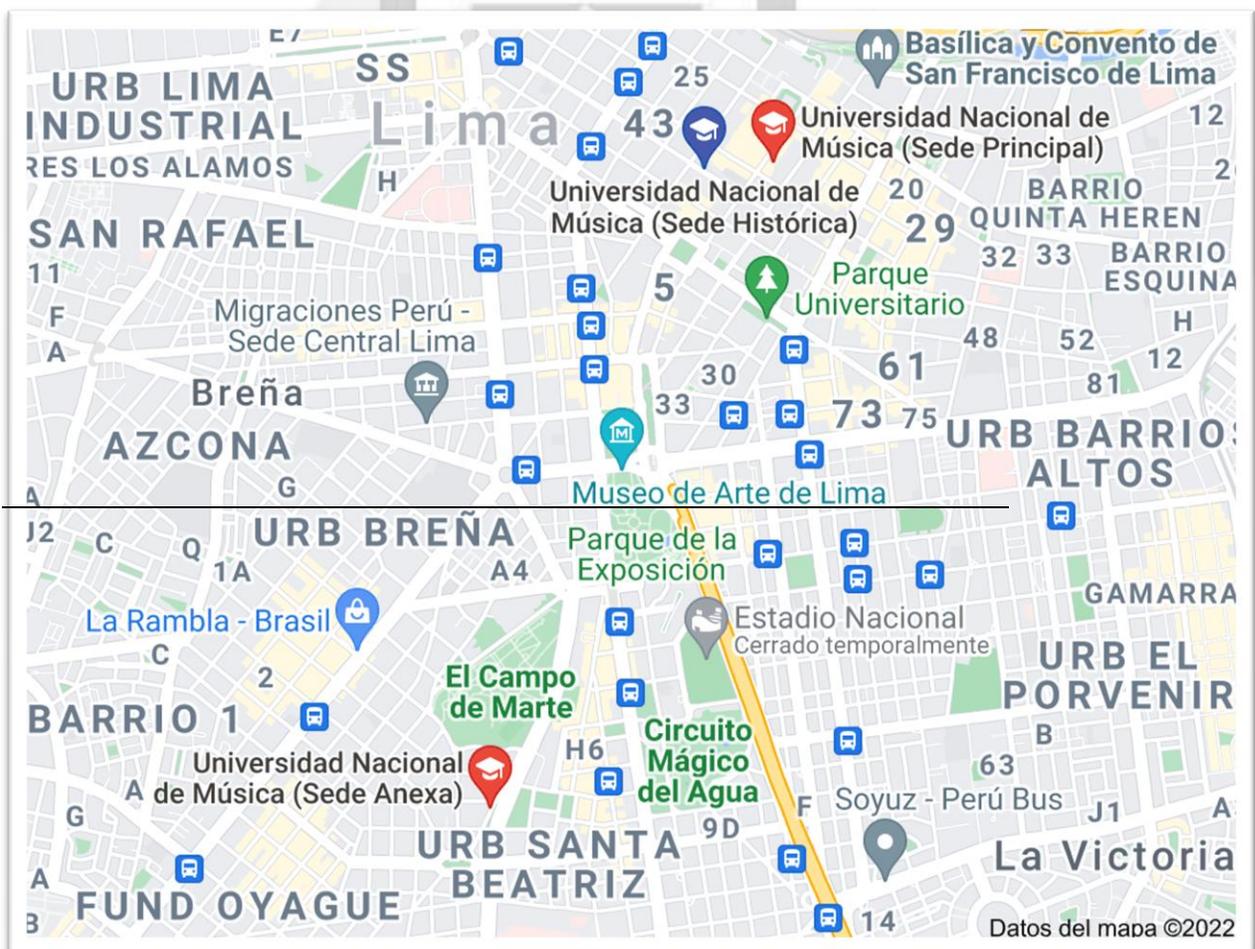
1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONOMICO

En 1994 el estado le asigna al entonces llamado Conservatorio Nacional de Música un local propio que con anterioridad perteneció al ex banco hipotecario que estaba ubicado en el centro histórico de Lima. El edificio de seis pisos está bien equipado y es donde hoy en día se lleva a cabo diversas actividades académicas de la entidad

A la fecha la Universidad Nacional de Música cuenta con 3 sedes: la principal que se encuentra ubicada en el centro de lima en Jr. Carabaya 421, en la Av. Emancipación 180 está la sede histórica y la sede anexa en la Av. Salaverry 810 – Jesús María.

En los tres espacios otorgados por las autoridades gubernamentales se realizan las diversas presentaciones artísticas.

ILUSTRACIÓN GEOGRÁFICA: INCA GARCILASO



SEDE PRINCIPAL:



SEDE HISTÓRICA:



Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Facultad de Trabajo Social y Psicología

SEDE ANEXA:



Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Facultad de Trabajo Social y Psicología

1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO

Brindar estudios preparatorios y superiores a las personas con aptitudes y habilidades musicales sin excepción de las condiciones socioeconómica que presente el alumno, así como la formación completa en la especialidad de su interés y oportunidades de crecimiento académico y profesional. Otorgando el grado académico de bachiller y título profesional de licenciado. Cuenta con dos (2) secciones académicas y una Dirección de Promoción de Actividades Musicales y Responsabilidad Social.

Sección de Estudios Superiores: Forma a los músicos del más elevado nivel capaces de desarrollarse en el área académica, comercial y cultural, está dirigido a quienes desean ser músicos profesionales. Se ingresa después de la aprobación de un examen de ingreso que examina los conocimientos y habilidades musicales (adquiridas previamente) de acuerdo con la especialidad escogida. Semestralmente se paga el costo por derecho a matrícula.

Campos de acción profesional:

- Solista.
- Dirección musical de bandas, orquestas, bandas, conjuntos y coros.
- Integrante de bandas, orquesta o conjunto de cámara.
- Música para publicidad.
- Composición de bandas sonoras para televisión, cine, videojuegos, internet, software, danza, teatro y otras producciones artísticas.
- Participación en proyectos interdisciplinarios.
- Composición y arreglo para diversos proyectos musicales.
- Proyectos sociales a través de la música, entre otros.
- Investigación musicológica.
- Interpretación y producción para sellos discográficos.



Sección de Estudios Preparatorios: Su propósito es preparar a los estudiantes para ingresar al sector de la educación superior. La formación musical se divide en dos programas:

- **Programa Escolar:** El programa escolar de nuestra sección de estudios preparatorios está dirigido a los estudiantes que cursen el colegio y que no hayan culminado todavía la educación secundaria, con edades desde los 9 años. La formación académica en este programa tiene una duración máxima de seis años en horarios básicamente sabatinos.

Se ingresará luego de pasar por un examen de admisión en el cual todo postulante debe acreditar conocimientos y habilidades musicales de la especialidad a la que se presenta. Las especialidades que se ofrecen son: cuerdas (viola, violín, violonchelo, arpa, contrabajo, guitarra), maderas (flauta travesa, flauta dulce, saxofón, fagot, oboe, clarinete) metales (trombón, trompeta, corno, eufonio, tuba), percusión y piano.



- **Programa Post Escolar:** Para solicitantes que hayan completado la educación secundaria, menores de 25 años. La formación se desarrolla en un máximo de 4 ciclos académicos (dos años).

La admisión a la sección de estudios preparatorios se realiza a través de un concurso de ingreso que se realiza al inicio de cada año (las convocatorias se realizan al final del año). Incorpora pruebas instrumentales y de lenguaje musical - audio perceptivo. El contenido del examen por carrera y edad, junto con una lista de vacantes y fechas, se publica anualmente en el prospecto. Este documento se publica en noviembre/diciembre en todos los años. Al final de cada programa se logra un certificado respectivo al grado musical logrado.

Los estudiantes académicamente destacados están exentos de rendir los exámenes de ingreso al sector de la educación superior, con base a lo descrito en el reglamento académico de la entidad, excepto los exámenes adicionales que no son necesarios para las especialidades no instrumentales.

Especialidades interpretativas (cada instrumento es una especialidad):

- Instrumentos de vientos de madera:
 - Clarinete, fagot, saxofón, oboe, flauta dulce y flauta traversa.
- Instrumentos de vientos de metal:
 - Eufonio, tuba, corno, trompeta.
- Instrumentos de cuerda frotada:
 - Contrabajo, viola, violín, violoncello.
- Percusión:
 - Batería, barra temperada, tambor, etc.
- Instrumentos de cuerda pulsada:
 - Arpa y Guitarra.
- Piano
- Canto (desde 16 años)
- Formación musical general: para aquellos que postulan en estudios superiores a composición, musicología y educación musical.



Dirección de Promoción de Actividades Musicales y Responsabilidad Social:

Esta dirección está encargada de programar, planificar, organizar, dirigir, evaluar, supervisar y ejecutar las actividades musicales vinculadas con la formación de los músicos profesionales, el desarrollo de la música al más elevado nivel y las acciones de responsabilidad social.

Dentro de sus funciones se encuentran:

- Establecer, orientar, observar y valorar la producción de las presentaciones artísticas musicales al más alto nivel, tales como: Conciertos, recitales, clases maestras, concursos, cursos, festivales, simposios, seminarios, talleres, demás eventos internos, a nivel nacional e internacional con participación de los estudiantes, docentes, ex alumnos y artistas invitados según la naturaleza de las actividades.
- Promover la implementación de la responsabilidad social universitaria en beneficio de la comunidad a través de proyectos sociales, educativos, conciertos didácticos, formación de públicos, alianzas estratégicas con operadores culturales, gestión cultural, así como empresarial y fondos concursables.
- Integrar el servicio social universitario con los programas de extensión universitaria con los programas de proyección social y extensión cultural.
- Monitorear el desarrollo de las funciones de los cursos de extensión, creados con la consigna de contribuir con la fomentación de la actividad musical en la comunidad en general, a través del desarrollo de talleres personales y en grupo, no regulables y autofinanciados, abiertos a toda persona sin selección previa ni límite de edad, para impartir el conocimiento práctico de un determinado instrumento y/o la voz humana, así como lenguaje musical y otros cursos relacionados con la música.

- Ordenar, planificar, monitorear y evaluar los servicios que brinda la sala de instrumentos y la de vestuario así como la utilería para ópera y otras actividades escénicas.
- Planificar, organizar, administrar y supervisar la programación de ensayos y actividades musicales (recitales, conciertos, clases maestras, etc.) en los auditorios y salas de ensayo de la UNM.

Dependencias de la Dirección de Promoción de Actividades Musicales y Responsabilidad Social:

- Actividades Musicales. - A cargo de un coordinador encargado de la planificación y programación de recitales, conciertos, clases maestras; atención de proyectos de coordinación con los docentes de la UNM para la realización de festivales, encuentros, seminarios, talleres, entre otras presentaciones generales de reconocidos maestros y músicos invitados del extranjero.
- Oficina de Extensión. - Encargada de realizar los cursos de extensión, las inscripciones de participantes, los controles administrativos relacionados a horarios de clases, asistencia de profesores, listado de personal para pago mensual entre otros. Su organización, naturaleza y otros aspectos están especificados en las normas internas específicas. La oficina de extensión está a cargo de un coordinador.
- Sala de Instrumentos. - Unidad responsable del orden, registro, custodia y mantenimiento de los instrumentos de la UNM y sus repuestos y accesorios para servir a la comunidad universitaria. Es responsable de controlar y supervisar el préstamo, utilización y devolución de las herramientas, en cumplimiento de los requerimientos de la normativa específica.

- Sala de Vestuario, Escenografía y Utilería. - Para ópera y otras actividades escénicas, unidad responsable del orden, catálogo, almacén, preservación y exposición de la colección de la escenografía, vestuario y utilería de la UNM préstamo de servicios a la comunidad universitaria.

1.5 MISIÓN Y VISIÓN

La misión nos detalla y describe el motivo de ser de una organización, según las funciones impuestas en su respectiva ley que la denomina y regula, considerando a la Universidad Nacional de Música como una comunidad académica dedicada a la formación de músicos profesionales. Aprueba la denominación de educación musical como parte fundamental del desarrollo del ser humano y de la sociedad, que se encuentra basada en el servicio público.

“Universidad Nacional de Música, más de un siglo liderando la educación musical en el Perú.”

Misión:

Somos una comunidad académica especializada, dedicada a formar músicos integrales de alta calidad artística, mediante la investigación humanística, científica y tecnológica orientada a la preservación, acrecentamiento y difusión del patrimonio cultural musical; que contribuye al desarrollo sostenible del país, con conciencia de su multiculturalidad en un contexto globalizado.

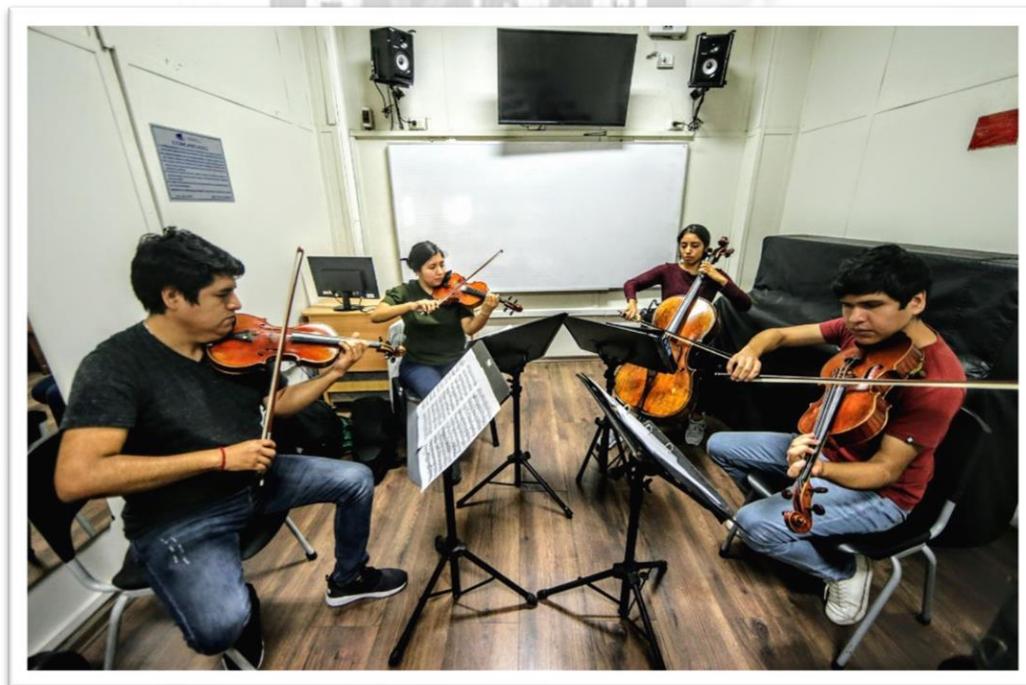
Visión:

Ser una universidad peruana especializada en la formación de profesionales en música, referente de calidad a nivel latinoamericano por su excelencia académica, investigación, innovación, alto dominio técnico-interpretativo y responsabilidad social.

Recitales de titulación



Ensayos grupales



Grados y Títulos

La Universidad Nacional de Música otorga a los alumnos que egresan de la educación Superior, al cabo de 5 años de estudio, el Grado Académico de Bachiller en Música y luego el Título Profesional de Licenciado en Música (ambos en la especialidad cursada durante sus 10 semestres académicos). Para obtener la licenciatura en Música el egresado realiza un recital de titulación o la sustentación de un trabajo de investigación en su especialidad.

I. Introducción:

La Universidad Nacional de Música (UNM), de conformidad con el Decreto Supremo 014-2018-MINEDU, continúa brindando los servicios educativos como Conservatorio de Música, en el grado de Estudios Superiores, los cuales culminan otorgando grados y títulos de nivel universitario y se inscriben en la SUNEDU.

Dentro del proceso de evaluación está indicado el examen de titulación dirigido a los bachilleres que tienen el propósito de obtener la licenciatura en la respectiva carrera profesional.

Para organizar esta actividad académica, se ha propuesto lineamientos que orientan las diferentes etapas a seguir en el proceso.

II. Lineamientos

- 1.- Orientar al bachiller durante el desarrollo de las etapas de evaluación para lograr su licenciatura.
- 2.- Normar los procedimientos para la ejecución del examen de admisión
- 3.- Establecer el procedimiento en las diferentes modalidades del examen de acuerdo con la naturaleza de las carreras.
5. Permitir que el titulado demuestre sus competencias profesionales y nivel artístico musical requerido.

Admisión

El examen de admisión se realiza a lo largo de los meses de enero y febrero. Pueden presentarse a este proceso los ciudadanos peruanos o extranjeros de cualquier edad que hayan terminado su formación escolar y que cuenten con conocimientos y habilidades musicales, que son evaluadas en las dos etapas eliminatorias que dura el examen.

La postulación se realiza a cualquiera de las dos secciones académicas: Educación superior (carreras profesionales) y estudios preparatorios, estos últimos además están divididos en programas escolares (desde los 9 años hasta el quinto grado de secundaria) y programas post-escolares (para estudiantes que han terminado la secundaria no mayores de 25 años - los aspirantes a formación musical general están exentos de esta restricción de edad).

Reglamento del concurso de Admisión

Artículo 1º.- El Concurso de Admisión tiene por objeto seleccionar a los postulantes que demuestren los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ingresar a la Universidad Nacional de Música.

Artículo 2º.- El Concurso está a cargo de la Comisión de Admisión, la cual es autónoma en el ejercicio de sus funciones y se encarga de organizar, administrar y ejecutar el proceso conforme a las normas vigentes.

Artículo 3º.- Los plazos señalados en el proceso de admisión son impostergables.

Artículo 4º.- Para inscribirse en el Concurso de Admisión es necesaria la presentación de todos los documentos señalados en el prospecto.

Artículo 5º.- El postulante que no especifique en la ficha de inscripción la totalidad del repertorio o los trabajos señalados en los temarios (o sus equivalentes), según la especialidad, no será autorizado a participar en el proceso de admisión.

Artículo 6°.- Una vez inscrito el postulante, no hay lugar a devolución del pago de derechos de inscripción, por ningún concepto.

Artículo 7°.- El postulante recibirá un carné, único documento que lo acredita para identificarse en las pruebas del concurso.

Artículo 8°.- El postulante debe presentarse en el lugar indicado 30 minutos antes de la hora señalada para cada prueba. Una vez iniciada la prueba, no se permitirá el ingreso de postulantes al recinto donde se lleve a cabo la misma.

Artículo 9°.- El postulante que, por cualquier motivo, incluido el de enfermedad, no rindiera una de las pruebas o se retirase durante el desarrollo de las mismas, quedará eliminado del proceso de admisión.

Artículo 10°.- El postulante no deberá portar teléfonos celulares ni reproductores de audio durante el proceso de admisión, estas serán devueltas a cada postulante luego de pasar por las pruebas respectivas.

Artículo 11°.- Para los exámenes escritos, el postulante llevará solamente lápiz, borrador, tajador y el carné de postulante.

Artículo 12°.- En caso de que el postulante necesite un pianista acompañante o agrupación para rendir su examen, debe indicar los datos correspondientes en la ficha de inscripción a más tardar siete días antes del examen, para autorizar su ingreso al local. La Universidad Nacional de Música no proporcionará pianista acompañante para ningún examen.

Artículo 13°.- El postulante debe esperar hasta que se le autorice el ingreso a los ambientes señalados para el desarrollo de las pruebas. Cualquier postulante que incumpla esta norma perderá su derecho a examen y será retirado del local.

Artículo 14°. - Al momento del examen el postulante debe cumplir cuidadosamente las instrucciones de los examinadores.

Artículo 15°. - El postulante que sea sorprendido cometiendo alguna falta será eliminado del concurso de admisión.

Artículo 16°. - La prueba de Especialidad es de carácter eliminatorio. Ingresará al Universidad Nacional de Música el postulante que apruebe los exámenes y alcance la vacante, la que será adjudicada en estricto orden de mérito.

Artículo 17°. - Todo intento de alterar los resultados del examen de admisión en cualquier instancia del proceso y por cualquier medio, será motivo para la aplicación del artículo 15°.

Artículo 18°. - Los resultados del proceso son inapelables. La comisión de admisión no aceptará solicitudes de reconsideración. No hay excepciones a esta norma.

Artículo 19°. - Después de publicados los resultados del concurso de admisión, los ingresantes deberán matricularse en el ciclo académico correspondientes programadas en las fechas programadas.

Artículo 20°. - La Universidad Nacional de Música no permite el ingreso por traslado de otras instituciones.

Artículo 21°. - Cualquier otro asunto no contemplado en el presente documento será resuelto por la Comisión de Admisión con cargo a dar cuenta al Consejo Directivo.

Ambientes y Espacios

La Universidad Nacional de Música cuentan con ambientes amplios y especialmente diseñados para las diferentes presentaciones tales como la Sala de Usos Múltiples “Armando Sánchez Málaga” en su sede principal y el Auditorio “Federico Gerdes” en su sede histórica, habilitados para la realización de conciertos, recitales, ensayos y eventos académicos o culturales. También cuenta con el espacio brindado al servicio de orientación psicológica y atención médica para el alumnado de los diferentes ciclos académicos, plana docente y administrativos en general, a cargo de profesionales especializados.

Sala de Usos Múltiples “Armando Sánchez Málaga” – Sede Principal



Auditorio “Federico Gerdes” – Sede Histórica



Consultorio Psicológico



Servicios de Cursos de Extensión

La Dirección de Bienes y Servicios de la Universidad Nacional de Música, programa cada mes los Cursos de Extensión, dirigido al público en general que desee aprender o reforzar conocimientos musicales, como aficionados o a manera de preparación para un futuro examen de admisión a nuestras carreras.

Beneficios de la práctica musical:

- Fortalece la autoestima.
- Estimula sensibilidad y la capacidad expresiva de comunicación.
- Desarrolla la memoria y otras capacidades cerebrales.
- Ayuda a las relaciones interpersonales.
- Desarrolla la coordinación motora fina y gruesa.
- Contribuye a la formación integral de la persona.
- Fortalece la identidad e interculturalidad.

Inscripciones:

Las inscripciones para participantes antiguos y nuevos se realizan de manera virtual (de acuerdo con las fechas de inscripción). Todo participante nuevo debe validar por única vez sus datos personales antes de realizar el proceso de inscripción.

Requisitos:

- Descargar folleto informativo de cursos y costos.
- Realizar el registro previo de datos del participante antes de realizar el proceso de inscripción.
- No se requiere conocimiento previo de música.
- Para el desarrollo de estas clases los participantes deben contar con un instrumento musical propio.

Se ofrecen los siguientes servicios:

- **Clases Individuales:** Las clases individuales son desde los 7 años cumplidos sin límite de edad. En el caso del curso de canto es desde los 16 años cumplidos. Las clases son personalizadas de 1 hora pedagógica de 50 minutos.



- **Clases Grupales:** Esta propuesta se brinda al público a partir de los 13 años cumplidos (para curso de instrumento) y desde los 16 años cumplidos (para curso de canto). Si el alumno es menor de 18 años, el apoderado puede solicitar información, sobre el aprendizaje del participante, al docente.



- **Promoción especial:** La promoción está disponible todos los meses del año. Dirigido a quienes desean llevar un curso de instrumento musical o canto, más un curso de lenguaje musical, ambos por un costo especial.

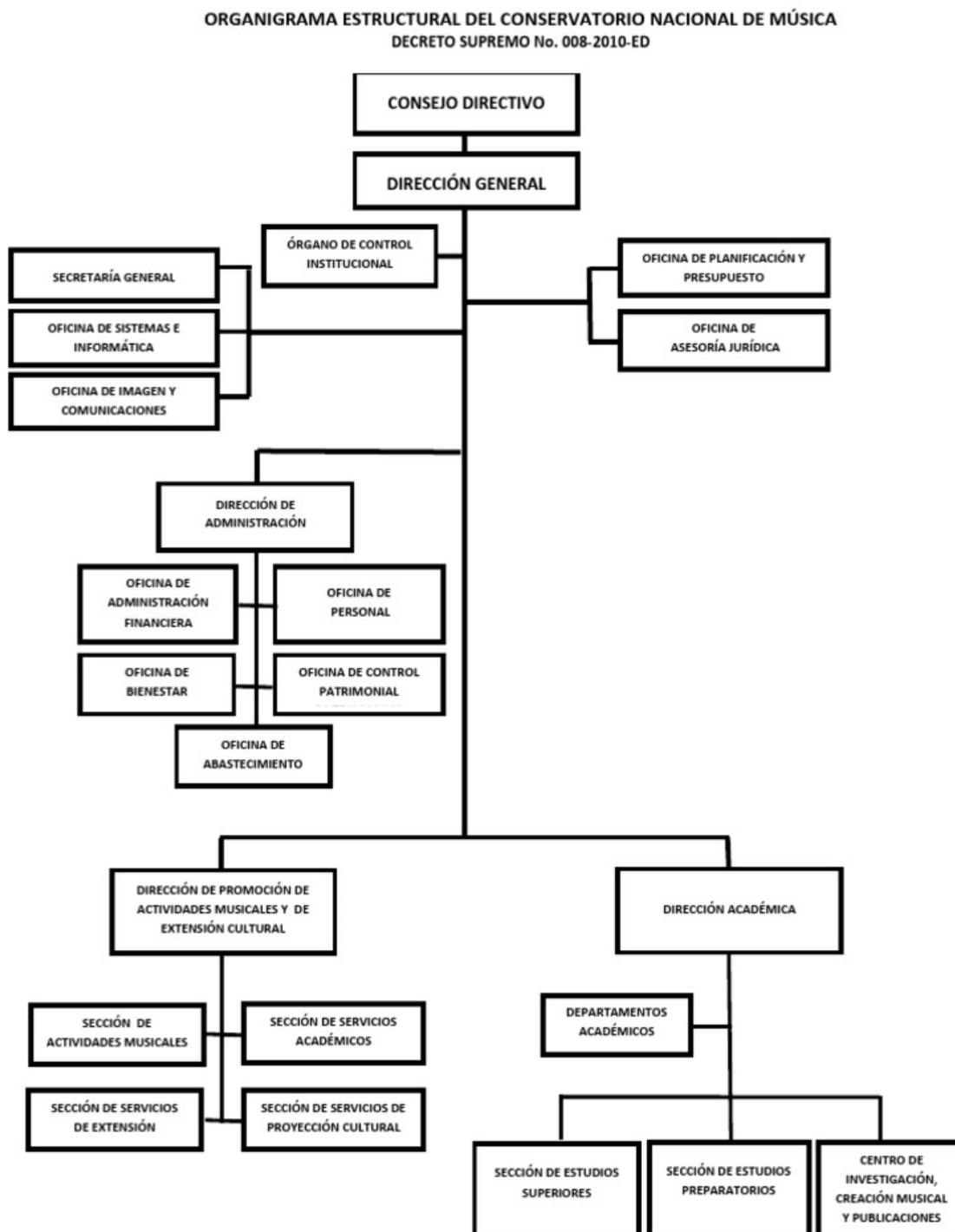
✓ Instrumento o canto (clase individual) + Lenguaje musical (clase grupal)

Duración: 2 clases a la semana equivale a una clase de instrumento o canto (curso a elección del participante – clase individual) y una clase de lenguaje musical (clase grupal). La clase individual dura una hora pedagógica y la clase grupal dos horas pedagógicas. La hora pedagógica es de 50 minutos.

La Universidad Nacional de Música ofrece esta promoción para público a partir de los 13 años cumplidos (en el caso de quienes lleven curso de instrumento) y desde los 16 años cumplidos (en el caso del curso de canto).



ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL ESTABLECIDO HASTA EL AÑO 2017



CAPÍTULO II

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

La Universidad Nacional de Música en principio contaba con el área de Servicio Social, la cual estaba cargo de la Oficina de Recursos Humanos, dependencia encargada de controlar la asistencia del personal, vacaciones, recuperación de horas, permisos excepcionales por salud, así como la elaboración de planillas mensuales y la supervisión y seguimiento de legajos personales de los maestros y trabajadores administrativos de la universidad.

A su vez el área de servicio social de la UNM cumplía con la labor de brindar apoyo y atención a las demandas del personal administrativo, maestros y alumnado en general. Esta área se desarrollaba bajo la supervisión del jefe de RRHH y la dirección de administración quienes ofrecían todo lo necesario para brindar a los trabajadores las diversas actividades institucionales.

El área de RRHH de la UNM estaba conformado por cuatro trabajadores:

- Especialista en control de asistencia. - atención y supervisión de la asistencia de docentes y administrativos.
- Especialista en Planillas. -Personal encargado de elaborar la planilla mensual en coordinación con el jefe de área.
- Profesional en Psicología. – Personal encargado de supervisar el desarrollo del clima laboral institucional y realizar las entrevistas a postulantes a los exámenes de admisión, docentes y a diversas dependencias según se requiera.
- Profesional en Trabajo Social. – Encargada del área de servicios sociales de la institución, vela por el bienestar de la comunidad universitaria y realiza actividades de coordinación, planificación, supervisión, prevención y promoción de actividades diversas en beneficio de la comunidad universitaria.

2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS

El propósito del área de servicio social se centra en buscar el bienestar de los trabajadores, personal administrativo y docentes, así como de los estudiantes de los diferentes ciclos académicos, con el fin de contribuir satisfactoriamente en su desarrollo social, individual, académico y cultural. Para ello la profesional de esta área busca propiciar los medios adecuados para realizar las diferentes actividades y programas, solicitando la contribución de diferentes entidades públicas y privadas.



Funciones desarrolladas:

- Servicios de Salud
- Servicios de Alimentación
- Programación de Capacitaciones mensuales
- Compromisos con instituciones privadas y públicas
- Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas (PDP)
- Implementación del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Celebración de fechas conmemorativas
- Control de expedientes de EsSalud
- Control de Descansos Médico

- Coordinación con el CEPRIT – ESSALUD para el desarrollo de charlas relacionadas con el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo según la normativa vigente.
- Apoyo en el programa mensual de reconocimientos académicos de estudiantes y maestros de la UNM.
- Coordinación con los Representantes del Centro de Estudiantes de la UNM en atención al servicio de alimentación ofrecida por la concesionaria de la institución y otros servicios requeridos.
- Apoyo en el programa dirigido a los docentes visitantes extranjeros y nacionales para el desarrollo de clases maestras y encuentros internacionales de música
- Coordinación con el departamento Médico y Psicológico para el desarrollo de actividades ofrecidas a toda la comunidad universitaria.
- Realizar la coordinación, control, supervisión y adquisición de productos diversos dirigidos a los docentes y personal administrativo mediante el descuento respectivo de la planilla mensual.
- Coordinación de capacitaciones dirigidas al personal administrativo según lo dispongan las diferentes áreas de la institución.
- Atención directa a los estudiantes (individuos o grupos) que presentan una problemática de índole social y/o académico con riesgo de no afrontar futuros inconvenientes e integrarse satisfactoriamente a la vida universitaria.
- Coordinación con el área de Imagen y comunicaciones para la creación de material informativo y publicitario de las diversas actividades, así como la comunicación de los eventos sociales programados.
- Visitas hospitalarias según lo requiera el caso.
- Elaboración de fichas sociales para el registro y evaluación de postulantes a las becas estudiantiles ofrecidas por la Sección de Estudios Preparatorios de la UNM.
- Desarrollo de entrevistas a los estudiantes postulantes y padres de familia, así como la programación de las visitas domiciliarias respectivas.

El área de Servicio Social elabora para esto una programación de actividades a realizar durante el año, tales como:

- Programación de Capacitaciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo – I Semestre

| 1° capacitación de SST | 2° capacitación de SST | 3° capacitación de SST | 4° capacitación de SST |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fecha: abril Hora: 10:00 am | Fecha: mayo Hora: 2:30 pm | Fecha: junio Hora: 10:00 am | Fecha: julio Hora: 2:30 pm |
| Temas abordados -Ergonomía Laboral -Exposición Ocupacional | Temas abordados - Sistema de evacuación en caso de sismos e incendio - Prevención de incendios y uso adecuado de extintores | Temas abordados -Primeros Auxilios -Principios básicos y normas de actuación | Temas abordados -Psicología de la Salud Ocupacional -Factores y riesgos psicosociales derivados del trabajo |
| Institución a cargo Centro de Prevención de Riesgo de Trabajo (CEPRIT) | Institución a cargo Municipalidad Metropolitana de Lima – Gerencia de Seguridad Ciudadana (GSGC) | Institución a cargo Centro de Prevención de Riesgo de Trabajo (CEPRIT) | Institución a cargo Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) |

➤ Programación de Capacitaciones sobre el sistema de SST

II Semestre

| 1° capacitación de SST | 2° capacitación de SST | 3° capacitación de SST | 4° capacitación de SST |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fecha: agosto Hora: 10:00 am | Fecha: setiembre Hora: 2:30 pm | Fecha: octubre Hora: 10:00 am | Fecha: noviembre Hora: 2:30 pm |
| Temas abordados -Principales Enfermedades Ocupacionales en los trabajadores | Temas abordados -Intervención en la solución de problemas relacionados al comportamiento humano en el entorno laboral | Temas abordados -Niveles de ruido e iluminación en las áreas y/o puestos de trabajo | Temas abordados -Higiene postural e importancia de las pausas activas |
| Institución a cargo Centro de Prevención de Riesgo de Trabajo (CEPRIT) | Institución a cargo Departamento Médico y Psicológico de la UNM | Institución a cargo Centro de Prevención de Riesgo de Trabajo (CEPRIT) | Institución a cargo Municipalidad Metropolitana de Lima – Gerencia de Seguridad Ciudadana (GSGC) |

- Plan de Intervención para la implementación del Comité de SST y la Brigada de Primeros Auxilios de la UNM.

| OBJETIVOS | ACTIVIDADES |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Creación del Comité de SST Proporcionar las herramientas técnicas para el funcionamiento adecuado del Comité. | Capacitación: Funciones del comité de SST |
| | Taller de manejo de registros obligatorios, plan de trabajo |
| | Investigación de accidentes e inspecciones planeadas |
| | Capacitaciones sobre las enfermedades ocupacionales en el personal de la UNM |
| Conformación de la Brigada de Primeros Auxilios capacitada y entrenada. | Selección de personal para ser capacitado en Primeros Auxilios |
| | Desarrollo de los módulos de Primeros Auxilios |
| | Asesoría técnica para la organización y funciones de la Brigada |
| Asesorar y dar asistencia técnica en la elaboración del IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de riesgos y Control) de la institución. | Capacitación sobre identificación de las amenazas y observación de Riesgos |
| | Sesiones prácticas de Identificación y Evaluación |
| | Sesión de trabajo de Revisión y retroalimentación de la Matriz IPER elaborada |

- Capacitación sobre Principales Enfermedades Ocupacionales en los trabajadores



- Capacitación sobre el Sistema de evacuación en caso de sismos e incendio



➤ Curso de Prevención de incendios y uso adecuado de extintores



- Fichas sociales (entrevistas para las becas estudiantiles ofrecidas por la Sección de Estudios Preparatorios de la UNM).



FICHA SOCIAL

S.E.P- POST ESCOLAR

S.E.P- ESCOLAR

I. DATOS DEL POSTULANTE:

Nombres y Apellidos:

Nº DNI: Edad:

Fecha de Nacimiento:

Grado de Instrucción:

Ocupación actual:

Domicilio:

..... Distrito:

Teléfono fijo: Celular:

Correo Electrónico:

Especialidad y Ciclo:

Duración de carrera:

Promedio ponderado:

Persona responsable: Padre () Madre () Apoderado ()

DNI:

II. ANTECEDENTES SOBRE EL INGRESO FAMILIAR:

| N° | Nombres y Apellidos | Edad | Parentesco | Estado Civil | Grado de Instrucción | Ingresos Mensuales |
|----|---------------------|------|------------|--------------|----------------------|--------------------|
| 1 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| 3 | | | | | | |
| 4 | | | | | | |
| 5 | | | | | | |
| 6 | | | | | | |
| 7 | | | | | | |
| 8 | | | | | | |
| 9 | | | | | | |
| 10 | | | | | | |

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

III. ANTECEDENTES FAMILIARES:

Historia Familiar:

.....
.....
.....
.....

IV. SITUACIÓN FAMILIAR:

Tipo de Familia:

Nuclear () Extensa () Monoparental () Reconstruida ()

V. CONDICIONES DE VIVIENDA:

Tenencia:

Propia () Alquilada () Alojada ()

Material de construcción:

Noble () Adobe y Quincha () Otros ()

Necesidades Primordiales:

Luz () Agua/Desagüe () Teléfono () Internet () Cable ()

Especificar servicios de usos comunitario:

Categoría de trabajo del jefe de familia

Activo () Activo Ocasional () Jubilado () Cesante ()

VI. CONDICIONES SOCIOECONÓMICA:

Ingresos

De S/. 100 a 300 () De S/. 501 a 800 ()

De S/. 301 a 500 () De S/. 801 a más ()

Apoyo familiar () Pensión () De terceros () No recibe ()

Yo con DNI....., declaro que la información brindada en esta ficha, a la trabajadora social, es verdadera la cual podrá ser corroborada a través de los medios probatorios que adjunto (según se requiera).

(Espacio para ser llenado por la persona responsable de la entrevista)

X. DIAGNÓSTICO SOCIAL:

.....
.....
.....
.....

XI. SUGERENCIAS:

.....
.....
.....
.....

FECHA: / /

FIRMA DEL ENTREVISTADO

RESPONSABLE DE SERVICIO SOCIAL

➤ Programación de Campañas Médicas

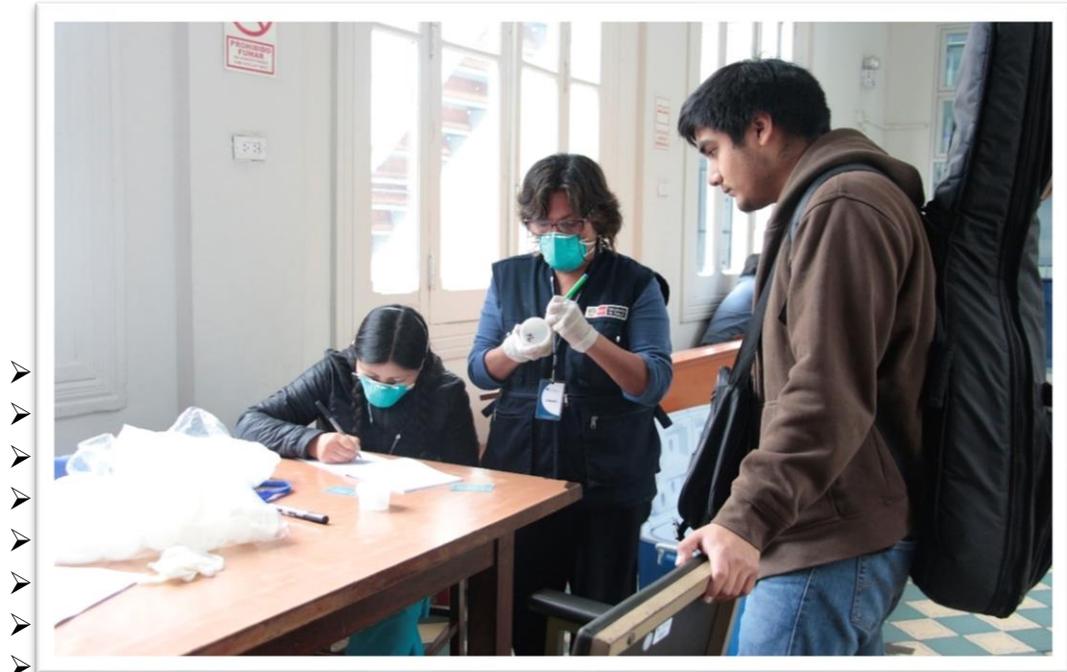
Sede Carabaya:

1. Salud Ocupacional e Higiene del Trabajo: Despistaje médico y capacitación dirigida a los docentes y personal administrativo.
 - Fechas: mes de febrero
 - Se brindará certificado de participación por parte de la institución
2. Evaluación Preventiva de Presión Arterial: Estará a cargo del departamento médico de la UNM.
 - Febrero: Personal Administrativo
 - Marzo: Docentes
3. Prevención y despistaje de Anemia con control de Hb y Hto: Dirigido a los estudiantes, en acuerdo con el centro de salud “San Sebastián”
 - Fecha: mes de marzo
4. Enfermedades de transmisión sexual: Dirigido a los estudiantes, personal docente y diferentes oficinas, brindada por el centro médico especializado
 - Charla de concientización y prueba gratuita
 - Fecha: mes de abril
5. Vacunación contra la Influenza: dirigido a alumnos, previa coordinación con el centro de salud de la jurisdicción.
 - Fecha: mes de mayo
6. Campaña Oftalmológica: Dirigido al personal administrativo y docente de la UNM, en coordinación con los servicios de salud CAFAE-SE
 - Fecha: mes de junio
7. Manejo y prevención del estrés laboral, con el apoyo del área de Psicología y los servicios de salud Rímac seguros.
 - Fecha: mes de agosto

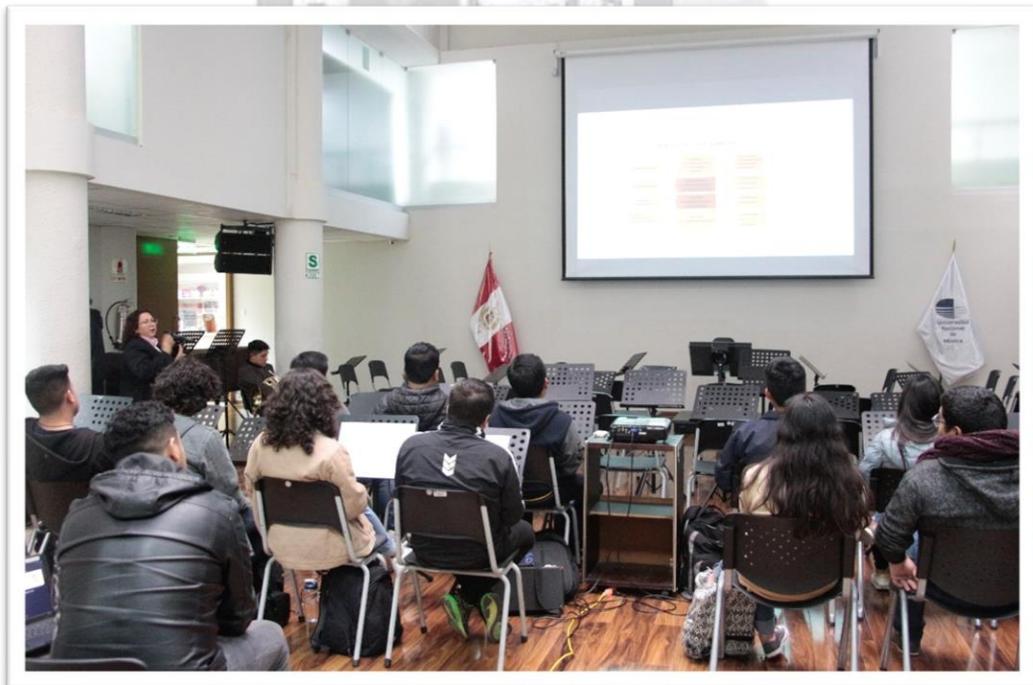
Sede Salaverry:

1. Urgencias médicas: Capacitación dirigida al personal administrativo, docentes y padres de familia.
 - Fecha: mes de abril
2. Nutrición: Capacitación dirigida a los alumnos de la Sección de Estudios Preparatorios y padres de familia.
 - Fecha: mes de mayo
3. Medidas y normas de higiene sobre lavado de manos y de alimentos – clase demostrativa y práctica: dirigido a toda la comunidad universitaria de la UNM
 - Fecha: mes de junio
4. Síndrome Febril: Dirigido a maestros, padres o apoderados y estudiantes en general a cargo del departamento médico de la UNM.
 - Fecha: mes de julio
5. Campaña Odontológica: Dirigido a toda la comunidad de la UNM a cargo del CAFAE- SE
 - Fecha: mes de setiembre
6. Campaña Anual “Dia internacional contra el cáncer de mama”
 - Charla Preventiva y autocuidado
 - Despistaje gratuito a cargo de ESSALUD
 - Fecha: mes de octubre
7. Despistaje de Diabetes: Dirigido a los trabajadores administrativos y maestros de la UNM a cargo del Centro de Salud de la jurisdicción
 - Fecha: mes de noviembre

- Campañas médicas gratuitas a cargo del centro médico “San Sebastián”



- Charla informativa y concientización sobre enfermedades de transmisión sexual dirigida a los estudiantes de la UNM.



➤ Flyer de Campañas médicas anuales



Universidad Nacional de Música

**En el Mes de la Mujer participa en la
Campaña de Prevención
contra el Cáncer de Mama**

Dirigido al personal administrativo y docente de la UNM.

Se brindará atención en:
- Consultoría personal
- Chequeo preventivo
- Técnicas de autoexploración

A cargo del equipo de profesionales médicos y especialistas de Oncosalud.

**Viernes 22 de marzo
De 9:00 am a 4:00 pm**
Lugar: Consultorio médico de la UNM
Jr. Carabaya 421, Cercado de Lima

¡Las esperamos!

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA
TELÉFONO: 011 461 8677 / FAX: 011 461 8678 / CORREO: UNM@UNM.PE / WWW.UNM.PE



Universidad Nacional de Música

LIBERANDO LA EDUCACIÓN MUSICAL EN EL PERÚ

**CAMPAÑA DE
VACUNACIÓN GRATUITA
CONTRA LA INFLUENZA**

Dirigido al Personal administrativo,
docentes y alumnos en general

Jueves 22 y viernes 23 de agosto
- Lugar : Consultorio médico
- Horario 9:00 am a 1:00 pm

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA
TELÉFONO: 011 461 8677 / FAX: 011 461 8678 / CORREO: UNM@UNM.PE / WWW.UNM.PE

➤ Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado (PDP)

| Cursos 2018 | N° Trabajadores | Programación |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------|
| Protocolo y Ceremonial para Eventos | 4 | Marzo |
| Comunicación e Imagen Corporativa | 1 | Marzo |
| Diseño de Proyectos Culturales | 1 | Marzo |
| Asistente de Gerencia I | 4 | Abril |
| Sistema de Control Interno | 40 | Abril |
| Gestión de Bienes Muebles e Inmuebles de Propiedad Estatal | 2 | Mayo |
| Gerencia Educativa | 4 | Mayo |
| Producción y Edición de Video | 2 | Junio |
| Archivos Electrónicos y Digitales | 1 | Julio |
| Gestión y Abastecimiento Público | 5 | Julio |
| Implementación del Sistema de Gestión de Documentos y Archivos | 1 | Agosto |
| Gestión Estratégica del Clima y Cultura Organizacional | 4 | Setiembre |
| Gestión de Tesorería | 4 | Setiembre |
| Calidad y Servicio al Cliente | 4 | Octubre |
| Gestión general del Talento Humano | 1 | Octubre |
| Asistente de Recursos Humanos | 1 | Noviembre |

| Cursos 2019 | N° Trabajadores | Programación |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------|
| Dirección de Arte | 4 | Marzo |
| Ingles Básico (I-XII) | 4 | Marzo |
| Redacción Publicitaria | 1 | Abril |
| Saneamiento Físico Legal y Gestión de Predios Estatales | 1 | Abril |
| Técnicas de Ventas | 1 | Abril |
| Liderazgo con Inteligencia Emocional | 3 | Mayo |
| Sistema Nacional de Tesorería Gubernamental -Normatividad, Procedimientos y Aplicaciones en el SIAF | 2 | Junio |
| Sistema de Trámite de Documentos Físicos y Electrónicos | 2 | Junio |
| Curso Básico de Archivos | 1 | Julio |
| Experto en Computación | 5 | Agosto |
| Control Interno en las organizaciones del Estado | 40 | Setiembre |
| Asistente de Gerencia II | 4 | Octubre |
| Ética e Integridad y su importancia en la Función Pública | 40 | Octubre |
| Gestión por Proceso y Riesgo en el Sistema de Control Interno | 40 | Noviembre |

Instituciones proveedoras de los cursos de capacitación:

- IPAD - Instituto Peruano de Arte y Diseño
- Asociación Cultural Peruano Británica
- CAFAE - Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
- Instituto de Educación Superior Privado CIBERTEC
- Universidad Católica del Perú
- Universidad de San Martín de Porres
- Centro de Gestión EuroAmérica
- Archivo General de la Nación
- Instituto IDAT
- Universidad Continental
- Universidad Ricardo Palma

Capacitación del PDP dirigido al personal de la UNM – “Ética e Integridad y su importancia en la Función Pública”

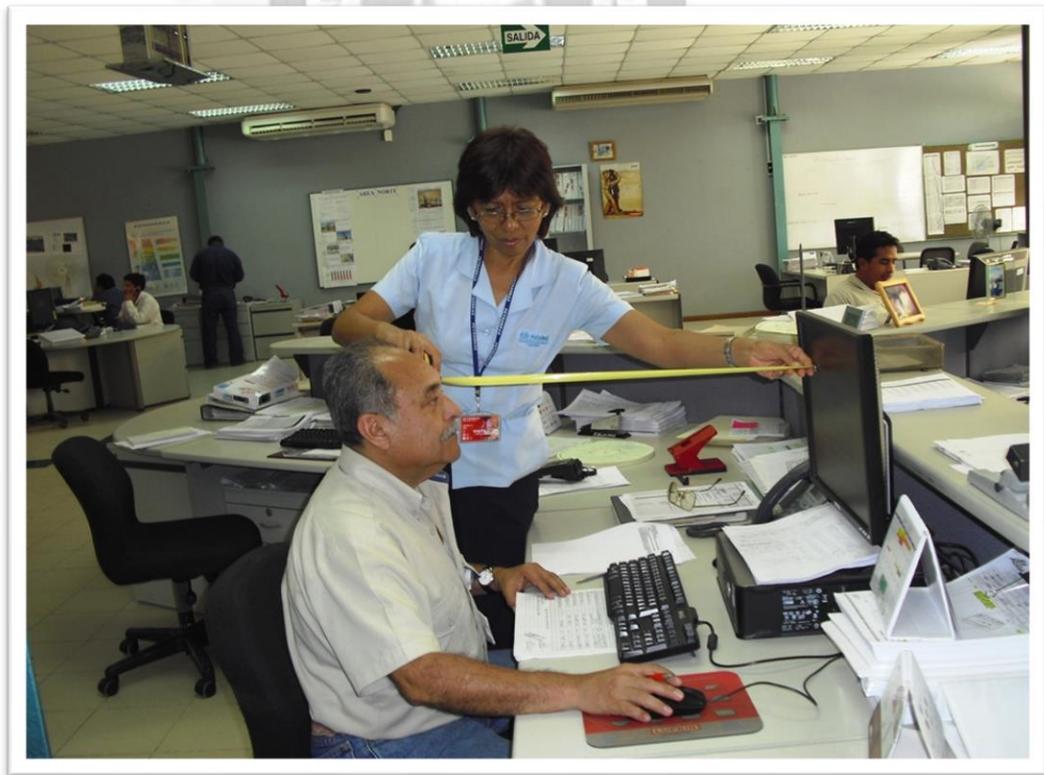


➤ Redes de apoyo del área de Servicio Social

Entidades Públicas:

- Municipalidad Metropolitana de Lima (MML)
- Centro de Prevención de Riesgo de Trabajo (CEPRIT)
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)
- Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC)
- Centro de Salud “San Sebastián” según lo establece la jurisdicción.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
- Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo - Sector Educación (CAFAE-SE)

Actividades realizadas por el CEPRIT



Mesa de dialogo dirigida por la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la MML



Campaña del RENIEC para la obtención del DNI electrónico



Desde el año 2020 la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Música declara la creación del área de Bienestar Universitario otorgando la jefatura de esta dependencia a la licenciada María Teresa Ramos Flores de Oliveira, con el propósito de mejorar el servicio dirigido a la comunidad universitaria en general. Actualmente esta dirección se encuentra funcionando bajo los lineamientos de salud pública respectivos, creando espacios de contribución y apoyo constante durante el contexto de pandemia mundial.

Dirección de Bienestar Universitario

La Dirección de Bienestar Universitario es un organismo de línea organizativa secundaria dependiente del vicerrectorado Académico y tiene a su cargo la provisión de deportes, recreación, artes, cultura, salud, alimentación, transporte, ayuda psicológica, promoción social, gestión de la bolsa laboral y seguimiento de egresados.

La Dirección de Bienestar Universitario brinda los siguientes servicios:

- **Servicios de Salud.** - Tiene por objetivo brindar asistencia médica a alumnos, maestros y personal administrativo de la comunidad universitaria y contribuye en fomentar un desarrollo de vida saludable, así como la prevención de enfermedades como la diabetes, hipertensión arterial, el cáncer entre otras. También está entre sus funciones, identificar perfiles de riesgos colectivos que permitan conocer la realidad universitaria y establecer prioridades de intervención. Capacitar a la comunidad universitaria como brigadistas de primeros auxilios, y participar activamente en los simulacros de la atención a desastres naturales organizados por Defensa Civil.

Así mismo brinda charlas sobre diferentes temas como prevención de consumo de alcohol, tabaco o sustancias sictrópicas, orientación en salud sexual y reproductiva, ergonomía en casa y en el trabajo, sus cuidados, así como los protocolos frente al Covid-19.

Entre los servicios que ofrece:

- Consultas en la atención primaria de enfermedades y urgencias que no comprometen la vida del paciente.
- Tópico de Enfermería (controles de funciones vitales).
- Campañas de prevención y cuidado de la salud.
- Capacitaciones dirigidas a toda la comunidad universitaria.

Las citas se asignan en forma presencial acercándose a las instalaciones ubicadas en la Sede Principal, Sede Histórica y Sede Anexa.

Actualmente, debido a la coyuntura de pandemia, la atención es en forma remota, previa cita médica.



- **Servicio Psicopedagógico.** – Tiene como objetivo principal brindar apoyo emocional y consejería a los estudiantes, con el fin de contribuir en el logro y culminación satisfactoria de sus estudios; así también para los docentes y personal administrativo, promoviendo el desarrollo del bienestar que permita lograr un clima armónico en la universidad.

Los servicios que se ofrecen buscan promover estilos de vida saludables y bienestar emocional a los integrantes de la comunidad universitaria, que puedan tener nuevas miradas de su proceso de vida, revalorar sus habilidades y recursos individuales, y encontrar caminos que les permitan sentir balance y satisfacción personal.

Servicios brindados:

- Evaluación psicológica a los estudiantes ingresantes.
- Atención psicológica a los estudiantes y comunidad universitaria.
- Promoción de la salud mental dirigida a la comunidad universitaria.
- Talleres:
 - ✓ Habilidades sociales
 - ✓ Manejo de crisis
 - ✓ Desarrollo humano
- Debido a la coyuntura, la atención es en forma remota.



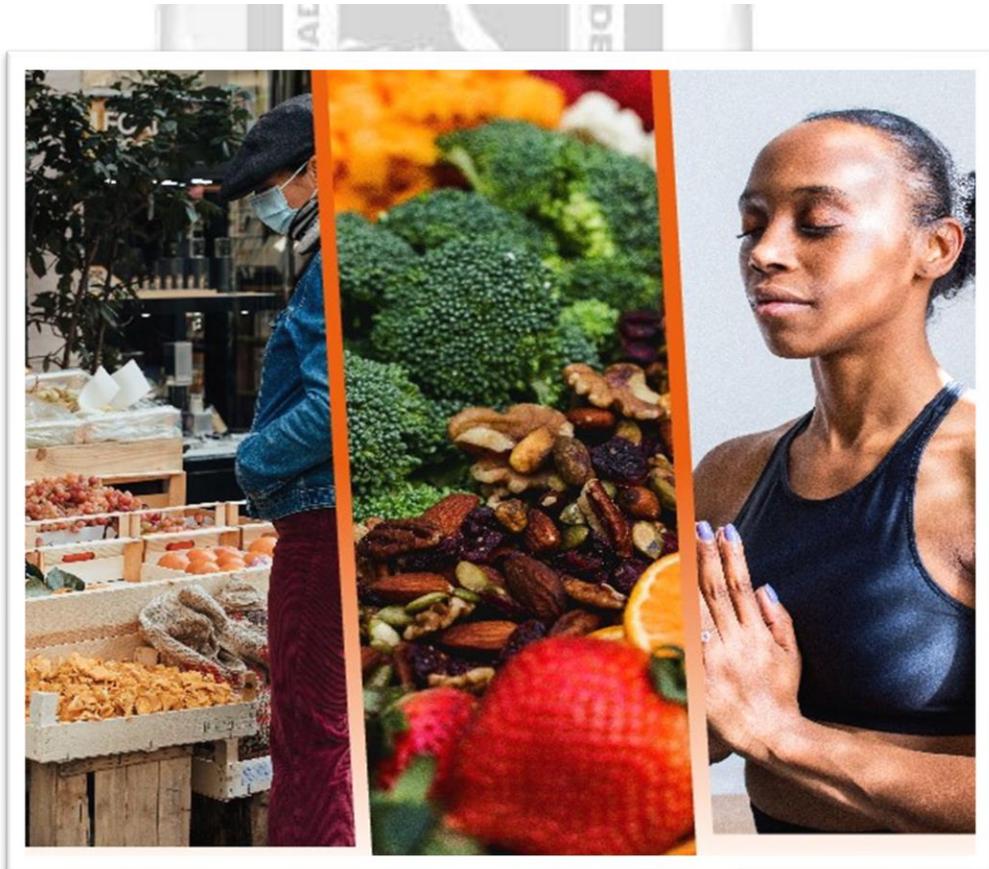
- **Servicios de Alimentación Saludable.** – Impulsada con el fin de lograr las buenas prácticas alimenticias en los estudiantes y personal en general, se encuentra en constante supervisión y coordinación con el servicio del comedor universitario para las óptimas condiciones de atención y seguridad nutricional, así como propuestas y desarrollo de actividades diversas.



Charlas virtuales:

El área de Bienestar Universitario de la UNM, organizó la charla virtual “¿Cómo alimentarnos en época de pandemia?”, el 17 de setiembre a cargo del Servicio de salud de nuestra institución, conformado por la Médico cirujano María del Carmen Quiroz García y la Enfermera Lic. María Isabel de Lima Ruiz Rivera, quienes ofrecieron importantes alcances sobre los hábitos saludables de alimentación en el contexto que estamos viviendo.

La charla estuvo dirigida a los estudiantes, maestros y empleados en general de la UNM; y forma parte de las medidas que llevará a cabo el área de Bienestar Universitario, entidad que dirige la Lic. María Teresa Ramos y que viene funcionando desde agosto en nuestra casa de estudios.



La Dirección de Bienestar Universitario brinda los siguientes programas:

- Programas de prevención e intervención en caso de acoso sexual
- Programa deportivo de formación y recreación
- Programa de actividad física de alta competencia (PRODAC)
- Programa de actividades artísticas y culturales
- Programa de atención de la diversidad
- Programas de servicio social
- Programadas de apoyo y seguimiento
- Programa de supervisión de casos sociales
- Programa de integración estudiantil

Son funciones de la Dirección de Bienestar Universitario:

- a). Planificar, proponer, organizar, promover y conducir la implantación de los servicios de apoyo académico, bienestar y asistencia social, y servicios educacionales complementarios.
- b). Implementar programas de atención a la diversidad.
- c). Establecer programas deportivos de alta competencia en no menos de tres disciplinas que incluye becas, tutorías, derechos y deberes de los alumnos participantes.
- d). Brindar las facilidades para la atención en los servicios de salud, psicopedagógico y de alimentación que contribuyan con el óptimo desarrollo de la comunidad universitaria.
- e). Establecer un plan de apoyo a la comunidad estudiantil a fin de puedan cumplir con el trabajo formativo, promoviendo convenios con otras instituciones públicas y privadas.

- f). Elaborar el diagnóstico de la situación económica y social de la comunidad universitaria, con la finalidad de proporcionar soporte a los planes y programas de bienestar.
- g). Elaborar normas internas para el adecuado funcionamiento de la Dirección de Bienestar.
- h). Gestionar la bolsa laboral para alumnos y egresados, así como identificar y difundir las oportunidades para las prácticas preprofesionales de los estudiantes de las diferentes especialidades.
- i). Consolidar y difundir la información estadística de la universidad correspondiente al seguimiento a egresados
- j). Contribuir en la formación integral de los grupos sociales de la institución, en un contexto participativo y pluralista.
- k). Formular y proponer proyectos de normas internas (reglamentos, directivas) que contribuyan al cambio organizacional.
- l). Organizar asambleas periódicas con los jefes de las oficinas y responsables de áreas.
- m). Otras funciones que la dirección general le asigne.

CAPÍTULO III

FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1 MARCO TEÓRICO

En el desarrollo de la labor profesional el profesional de trabajo social atiende las problemáticas que se dan en la comunidad universitaria, así como la atención de casos individuales y colectivos del personal administrativo, docentes y estudiantes de los diferentes ciclos y especialidades académicas. Debido a esto el área de servicio social de la institución orienta su quehacer profesional a brindar el apoyo necesario para el mejor desarrollo de los grupos sociales e individuales, para ello es importante comprender la problemática presentada en un contexto social determinado.

Así mismo se debe tener en cuenta la disposición de la población objetiva para trabajar directamente en dicha problemática.

➤ Problemática presentada

Estudiantes:

- Violencia entre estudiantes como forma de resolución de conflictos
- Abuso de sustancias o drogodependencia
- Embarazos no deseados
- Problemas emocionales y físicos
- Deserción estudiantil
- Pobreza, desigualdad socioeconómica
- Familias disfuncionales y negligentes
- Violencia de género
- Bullying hacia personas en situación de discapacidad o población indígena
- Bullying hacia población LGTB
- Ciberbullying

Personal administrativo:

- Falta de comunicación entre las diferentes áreas de servicio
- Escasa integración entre las oficinas
- Falta de compromiso con las necesidades institucionales
- Bajo nivel de comunicación
- Poca participación de las actividades institucionales
- Escaso nivel de trabajo en grupo
- Falta de motivación para lograr objetivos propuestos
- Poca participación en los programas de bienestar social
- Falta de reconocimiento de los jefes directos al trabajo realizado.

Personal docente:

- Reacios al cambio
- Falta de disposición ante la modernidad tecnológica
- Falta de compromiso de sus integrantes
- Disputa entre los diferentes grupos creados por especialidad musical
- Falta de apoyo a sus propuestas académicas
- Poco interés por involucrarse en los problemas académicos de los estudiantes
- Participación escasa en los programas de interacción institucional
- Poca participación en las campañas de bienestar realizadas.

Las razones profesionales más frecuentes incluyen:

- La carencia de conocimientos básicos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, que no se detectó en su momento, y que el individuo ha ido ocultando al delegar tareas en otros compañeros de profesión.
- Excesivamente tecnificado, no potenciando, sin atender a aspectos personales, los objetivos institucionales y el desarrollo de proyectos futuros.
- Caer en un paternalismo excesivo, habitual en algunos puestos medios y directivos.
- baja productividad, en algunos casos debido a la incapacidad del individuo para trabajar a gran velocidad, en otros casos debido a su mala programación

de las horas de trabajo, asignando demasiada energía a tareas sin importancia, en lugar de centrarse en el trabajo real relacionado.

- Sobrevalorarse, existen profesionales que creen en su capacidad para realizar con éxito cualquier clase de trabajo y no evalúan objetivamente qué habilidades realmente tienen y cuáles carecen.

➤ Problemática de la Educación Musical en el Perú:

Los músicos y docentes dedicados a la enseñanza musical con niños, adolescente y adultos afirma que la música mejora la memoria, la concentración y la atención de los alumnos. Las composiciones melódicas son buenas para la memorización de textos y la acentuación correcta de las palabras, pudiendo incluso mejorar el fraseo. El trabajo auditivo de melodía y timbre facilita la capacidad de concentración y aprendizaje de otros idiomas. Y el trabajo rítmico apoya a comprender las relaciones matemáticas.

Sin embargo hay, aun, quienes creen que existe una inferencia de la música cuando se aprende otras materias, al parecer es lo contrario.

“La música ayuda a interrelacionar conocimientos”. Para muchos docentes es importante dar mayor importancia al recurso musical que acompaña al alumno a partir del primer día de su vida académica.

Los estudios musicales facilitan la socialización y fomentan la colaboración, el respeto y el espíritu crítico en las actividades de grupo. Asimismo, los valores y hábitos se pueden aprender a través de canciones. Además, a través del estudio de los instrumentos musicales se pueden estudiar muchas disciplinas, como la geografía (su origen), la historia (fechas y obras), las matemáticas (proporciones y tamaño), la física (acústica y sonido), dibujo (usar la imaginación).

Por lo tanto, podemos reafirmar que la música es importante porque acompaña todas las fases de nuestras vidas y, afortunadamente, el mundo educativo actual reconoce claramente el papel fundamental que desempeña la música en la educación general de un estudiante.

Son los padres y la comunidad en general quienes deben comprender que la música y el arte en general son trascendentes en el desarrollo de los alumnos, ya que es una manifestación de belleza y expresión que nace en cada individuo es algo natural, propio e innato es una expresión de sensibilidad donde se manifiestan sentimientos ideas y emociones y nos abre la mente para dejar de lado todo aquello que nos limita; como por ejemplo vicios y malas costumbres.

➤ Problemática de la escasa inversión del estado en la Educación Musical:

La palabra clave es inversión, el estado debe invertir más recursos en la educación musical y esta inversión debe venir de dos formas: educación y apoyo financiero sin ellas cualquier incentivo queda tan solo en buenas intenciones, motivo por el cual el apoyo a las artes y la cultura debe ser absolutamente un derecho.

Hoy en día nos encontramos en una sociedad que se centra demasiado en lo económico y no tanto en las humanidades y más en las ciencias que en el arte.

Todos en algún momento de nuestra vida estamos expuestos de una forma u otra a la música, sea en la televisión, radio, conciertos o escuchando una lista de reproducción variada.

Por todo esto es lamentable que el tiempo dedicado en los colegios de EBR a la educación musical o artística no es directamente proporcional.

Una educación más completa y balanceada es necesaria en estos tiempos, ya que define el futuro de nuestra sociedad

➤ Trabajo social en las instituciones educativas:

El profesional de trabajo social en el área de educación debe atender problemas de bienestar social de los alumnos como su bajo rendimiento, ausentismo frecuente, deserción, problemas de salud, relaciones sociales no sanas en el ambiente académico, hogar y comunidad, que afectan su desarrollo educativo integral.

Para ello se trabaja en equipos multidisciplinarios de maestros, psicólogos y personal de salud especializado.

Como trabajador social y la experiencia en campo se busca conocer de cerca su contexto social y familiar en el que se desarrolla el estudiante. Al mismo tiempo puede establecer una relación más empática con la familia.

El problema real es que muchas veces las medidas y soluciones que se dan en el ámbito institucional se verán afectadas por los problemas en el medio ambiente y sobre todo en el hogar, ya que muchas veces no se logra concientizar a la familia sobre la importancia del apoyo constante y la celebración de sus logros.

3.2 MARCO CONCEPTUAL

Definición de conceptos:

- **Cultura organizacional:** término utilizado para definir la particularidad de una institución por sus propias creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones existentes que las hacen únicas, que son compartidas por todos y que guían y orienta la conducta de sus miembros.
- **Bienestar social:** Es un conjunto de factores que permiten proporcionar los instrumentos necesarios para el desarrollo de la población o personas desfavorecidas y para mejorar su calidad de vida. Se manifiesta en distintas cuestiones de la vida social humana y poblacional, como el acceso a la salud, educación, alimentación, vivienda, bienes de consumo, etc.
- **Técnicas de intervención:** Se definen como las habilidades y recursos adquiridos mediante el aprendizaje y la práctica profesional, que permiten al trabajador social realizar una intervención óptima para obtener el resultado deseado. Estas son: la observación, la entrevista y la visita domiciliaria
- **Plan de trabajo:** Es un instrumento que posibilita sistematizar y ordenar datos importantes para la realización de trabajos en los que se interconectan los recursos humanos, materiales, económicos, y técnicos, también permite la elaboración de cronogramas, la designación de responsables y la fijación de objetivos y metas.

- **Intervención profesional:** Es el conjunto de acciones planeadas y organizadas por un profesional con las personas, grupos y comunidades, tiene como objetivo principal orientar al individuo en situación de vulnerabilidad y superar los obstáculos presentados, mejorando así su calidad de vida.

3.3 ACCIONES METODOLÓGICAS

Denominación de la propuesta: “Construyamos nuevos equipos”

Justificación: La presente propuesta se desarrolla a partir de las necesidades del personal administrativo de la Universidad Nacional de Música por desenvolverse en un ambiente de interacción laboral óptimo, que aporten con el mejor desarrollo de sus funciones de forma individual y colectiva, buscando crear un ambiente laboral saludable.

Objetivo General: Contribuir con las buenas relaciones laborales y la motivación de los trabajadores.

Objetivos Específicos:

- Involucrar al trabajador y desarrollar un nivel de confianza que facilite su productividad.
- Promover el sentido de compromiso y la tolerancia entre compañeros frente a los inconvenientes originados por los cambios.
- Mantener un ambiente laboral donde prevalezca la comunicación fluida.
- Trabajar en equipo con las diferentes áreas para cumplir con lo planteado en favor de la institución.

Modelo Metodológico:

Metodología de Ezequiel Ander Egg

Actividades:

- Realizar una encuesta de satisfacción laboral
- Crear grupos de trabajo y definir los encargados

Responsables: Director Administrativo, Jefe de Recursos Humanos y presidente del Comité de SST.

Presupuesto:

- Financiado por redes de apoyo públicas y privadas.

Beneficios:

- **Motiva a todas las áreas:** Mediante las actividades, los trabajadores se sentirán más a gusto en su puesto de trabajo y sin duda eso aumentará significativamente su productividad.
- **Une a los compañeros:** Las actividades en equipo, crean muy buenas relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo y fomentando mejores vínculos.
- **Mejora la comunicación y la interacción de los grupos de trabajo:** Esto es algo totalmente fundamental para el buen funcionamiento de una institución, ya que permite que exista una relación laboral saludable.
- **Incrementa la creatividad:** al desarrollarse un ambiente lúdico y de confianza se expondrá auténticos retos a los grupos haciendo que recurran a su creatividad.
- **Fomenta el espíritu de equipo:** Todas las actividades crean una sensación de pertenencia e identificación con un grupo, donde nos sentimos valorados y que nos ha dado mucha satisfacción.
- **Empodera a los trabajadores:** Logrando el crecimiento progresivo de la institución, para esto se debe proveer al personal de las herramientas adecuadas que les permitirá ser capaces de tomar decisiones adecuadas para el área, el trabajador empoderado incrementa el valor de la institución.

Mejora de las relaciones laborales e interpersonales

La oficina de servicio social de la Universidad Nacional de Música, realiza diferentes actividades durante el año con la finalidad de integrar al personal administrativo y docente creando un ambiente de reconocimiento y bienestar adecuado, actividades como la celebración del día del empleado público, día de la madre, del padre, de la secretaría, del maestro, de la mujer y las celebraciones

navideñas. La problemática es que muchos de los trabajadores no se sienten totalmente incluidos o no se identifican con dichas actividades, teniendo como resultado que muchos de ellos no participen y no se sientan valorados por la institución.

A continuación, presentaremos las acciones propuestas para la solución de esta problemática, estas acciones están diseñados para funcionar de forma práctica utilizando los mecanismos que ya tiene la institución, sin necesidad de grandes inversiones y con mayor impacto.

➤ **Propuestas para la generación de bienestar**

Las estrategias propuestas abordan tres temas esenciales: salud mental, física y bienestar para mejorar la calidad de vida, y una organización saludable es la que diseña y fomenta planes para mejorar su salud y bienestar de los colaboradores y hacer de estas medidas parte de su cultura institucional, brindando todas las facilidades a sus trabajadores para que participen en las mismas, sin ninguna restricción. Todo esto es fundamental para una institución, ya que tiene grandes beneficios para los trabajadores y para los funcionarios, ya que una organización saludable es una organización productiva.

Así mismo la salud mental también es un tema importante hoy en día. La Organización Mundial de la Salud (OMS) expresa que hay diversos factores del entorno laboral, los cuales podrían perjudicar la salud mental. En muchos casos, los componentes causantes son debidas a una interacción incorrecta entre la clase de trabajo y el entorno al que es expuesto, y las pocas facilidades que se le ofrecen para hacer el trabajo.

Algunos datos de la OMS expresa lo siguiente:

- La depresión y la ansiedad son un problema que muchos de los trabajadores viven día a día y que no son evidenciados a tiempo.
- El acoso e intimidación en el trabajo son considerados problemas comunes y pueden tener un impacto negativo significativo en la salud mental.

Hay muchas medidas efectivas que las organizaciones pueden tomar para fomentar la salud mental laboral en general, aumentando así la productividad.

El concepto de bienestar en el trabajo hoy en día puede ser una realidad, podemos sentirnos a gusto en el trabajo y que, como efecto directo, incrementa la productividad. En el trabajo es importante sentirse feliz tanto para el personal como para los funcionarios, es algo esencial en cada uno de los niveles de la vida. Si se consigue que el personal se encuentre contento y con buenos ánimos se evolucionará en el ámbito personal, colectivo y en los resultados que se estiman lograr en la institución.

➤ **Actividades:**

Área: Salud física

Propuesta: Adecuación de un espacio para realizar actividades deportivas como gimnasia para que los colaboradores puedan efectuarlo antes del inicio o final de la jornada laboral, programe sesiones con entrenadores deportivos para garantizar una práctica adecuada y evitar lesiones o accidentes.

Realizar torneos internos, entre áreas u oficinas para que posean espacio para la práctica de deporte, la recreación y la integración. Para ello, está previsto un campeonato de fútbol masculino y un campeonato mixto de voleibol.

Se realizará dos campeonatos para lo cual los uniformes serán adquiridos por cada participante, el escenario será solicitado previa carta dirigida a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para el préstamo de sus instalaciones deportivas como canchas de fútbol y vóley, el premio será donado por los contratistas de la institución, el área de abastecimiento estará a cargo del proceso.

Así mismo se realizará un monitorio a los exámenes de laboratorio que se realizan de forma anual en la entidad, para entender de modo oportuno los resultados y las recomendaciones médicas prescritas y así conocer el estado de salud de los trabajadores y evaluar su participación.

Área: Salud mental

Propuesta: Desarrollar la semana de la salud mental en el trabajo en el mes de octubre, porque el 10 de octubre se conmemora este relevante día, en estos días se realizará charlas con la participación de especialistas en temas como: depresión, estrés laboral, ansiedad y demás enfermedades mentales, prácticas de seguridad y protección de la salud emocional, prevención de enfermedades, prácticas y técnicas para el manejo del estrés. Para esto también se buscará apoyo de la psicóloga de la institución, quien realizara una visita semanal corta en todos los departamentos para dar un mensaje sobre salud mental, prevención, detección y exhortará a pedir ayuda a tiempo en caso lo requieran.

Bienestar para el buen desarrollo humano:

Propuesta: Se incluirá actividades artísticas periódicas dirigidas por los propios maestros de la institución y otros expertos del arte:

- Taller de pintura y escultura
- Taller de danza floklore
- Taller de música
- Taller de interpretación musical
- Taller de canto

Estos eventos incluirán grupos de colaboradores que no participan en otra clase de actividades como el deporte, y a su vez de contar con este espacio de conocimiento, integrarán y valorizarán otros talentos artísticos y se llevará a cabo en talleres de 20 participantes por cada especialidad.

Redes de apoyo:

- Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú
- Escuela Nacional Superior de Folklore “José María Arguedas”
- Maestros de la Universidad Nacional de Música

➤ **Propuesta para crear oportunidades de desarrollo:**

Un beneficio relevante para cada trabajador es el acceso a oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la institución. Los empleados buscan crecer en su entorno laboral y alcanzar sus objetivos profesionales, personales o financieros. En cualquier caso, los empleados están muy interesados en seguir desarrollando habilidades y seguir carreras dentro de su entidad, con la oportunidad de aprender y crecer de forma interna.

Este es un componente muy relevante e indispensable para el progreso de cualquiera, a su vez el interés que la institución presta por su desarrollo académico generara motivación y mejora en su desempeño.

➤ **Actividades:**

Siendo una entidad de formación la Universidad Nacional de Música buscará velar por el crecimiento académico de sus colaboradores, para que de este modo posean la oportunidad de seguir con sus estudios y tener mejores oportunidades de desarrollarse y continuar en el puesto asignado. La universidad a la fecha desarrolla el Plan de Desarrollo de Personas anual para lo cual existe un presupuesto asignado por el estado y a su vez cuentan con convenios con diferentes universidades y entidades, por ello se buscará obtener becas de estudio para asegurar el acceso a descuentos y facilidades de pago a programas de educación superior y para aquellos que deseen ingresar a programas de pregrado o post grado.

➤ **Propuesta para la Resolución de Conflictos**

El conflicto laboral comprende una diferencia que se produce entre diversas personas o diferentes grupos pertenecientes a una misma entidad. El conflicto surge inevitablemente dentro de una entidad a lo largo del tiempo, ya que evoluciona y asuntos como las variaciones o las relaciones del día a día pueden generar desacuerdos en el momento de trabajar o compartir el mismo lugar de trabajo por lo menos ocho horas al día.

En las organizaciones, dependiendo de su naturaleza, existen diversos conflictos laborales. Las diferencias entre compañeros, los requerimientos de los directivos de la entidad, los conflictos con las acciones de los empleados y la estructura organizativa de la entidad o la ciencia de productividad por diversas razones son algunos de los problemas que pueden surgir en una entidad. Si los conflictos no se detectan y gestionan adecuadamente en el momento oportuno, es requerido visualizar los efectos que los conflictos pueden tener en las entidades. Sin embargo, una adecuada gestión de conflictos también debe beneficiar a empresas y trabajadores. Es por ello que, desde la dirección y gestión de empresas y entidades, cuando se presentan esta clase de problemas, no se debe hacer la vista gorda, sino que se debe intentar dar soluciones rápidas y eficaces.

➤ **Actividades:**

Es requerido poseer los conocimientos necesarios para afrontar cada tema, es por ello que se sugiere que cada Directivo y jefe reciban con total compromiso el Diplomado especializado en “Negociación y Resolución de Conflictos”. Este diplomado se puede adelantar mediante la prestación de servicios de las dos instituciones y se debe realizar la transferencia a todos los trabajadores donde cada directivo y jefe de área, además, tiene que transmitir los conocimientos logrados a su equipo y también puede integrar ejercicios prácticos.

➤ **Propuesta para otorgar Reconocimiento:**

En esta dimensión, nos centraremos en dos temas importantes: el reconocimiento de los colaboradores, su excelencia y su implicación en la planificación de las actividades de impacto en la institución.

Los líderes que más motivan y reconocen son un 42 % más productivos que los que no lo realizan. Pero hacer una identificación efectiva e inteligente, no solo aplaudir, o caer en lo que podría verse como favoritismo, no es una tarea sencilla. El reconocimiento también debe ser constante, y consta de tres elementos básicos:

- Que se comprenda
- Que se generen las bases para propiciar un desempeño de alto nivel
- Que se lleve a cabo el reconocimiento por este desempeño de alto nivel con los colaboradores en formas auténticas y congruentes.

La gestión participativa nace de la idea de implicar a los trabajadores en el procedimiento de toma de decisiones. Se sienten valorados en el trabajo, factor clave en la productividad, el reconocimiento es algo que todo trabajador busca en el desempeño de sus actividades. Continuar una estrategia que fomente el compromiso de los colaboradores no significa entregarles todos los temas, o, por el contrario, los temas sin relevancia, sino que implica la intervención activa de los empleados para detectar, examinar y resolver los problemas que dificultan el logro de los objetivos organizacionales.

➤ **Actividades:**

La oficina de personal estará a cargo de este punto. Se realizará normalmente una reunión de todos los jefes de área cada semana para revisar el avance de las metas y planear las acciones a futuro. Se propone que cada vez que este grupo se reúna, los coordinadores lleven a un personal destacado de su equipo para que su trabajo sea resaltado.

En el panel seleccionarán a los destacados de esta semana en función de su aporte a las metas estratégicas de la institución, el efecto social, económico de su trabajo, y serán los protagonistas que se darán a conocer mediante la Oficina de Imagen y Comunicación, que además será entregado a través de la entidad Medios de difusión administrados para replicar. La entidad cuenta con unos 300 trabajadores y hay que destacar su labor. Finalmente, entre los ganadores del año, con la participación de los empleados, se efectuará una votación en uno de los actos de finalización del evento para seleccionar los tres mejores del año, en la que no solo se conocerán los ganadores sino también su aportación a la institución y la sociedad

Esta distinción irá acompañada de una dotación en especie determinada por la Junta de Bienestar Social.

Aprovechando el nivel de competencia entre los empleados y nuestras buenas referencias de liderazgo, se sugiere una campaña que llamamos “Tus ideas nos importan”, la cual estará conformada por un equipo de cada área que brindará un formato para que los trabajadores que deseen participar ideen ideas para mejorar algún proceso, actividades, falencias e inquietudes de la entidad, describirás las ideas y qué mejorar la agencia en un formato, junto con el nombre de tu área de trabajo. Cuantas más ideas, más posibilidades hay de subir al podio, y un empleado puede contribuir diversas ideas en nombre de su campo. El director y su coordinador seleccionarán las tres mejores ideas y otorgarán a cada una de ellas medallas simbólicas de oro, plata y bronce. La Dirección se compromete a implantar la idea ganadora, con la ayuda del distrito y, por supuesto, de los empleados que la formularon, quienes serán destacados en una revista mensual interna mediante los medios de comunicación administrados por la institución (área de imagen y comunicaciones de la UNM) Esta actividad se realizará trimestralmente.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

| Actividades | Febrero | | | | Marzo | | | | Abril | | | | Mayo | | | |
|------------------------------------------------------------------|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Realizar la encuesta de satisfacción laboral | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| Crear grupos de trabajo y definir los encargados | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| Reportes de emergencias | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Ejecución de la propuesta para la generación de bienestar | | | | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Ejecución de la propuesta para crear oportunidades de desarrollo | | | | | | | X | X | X | | | | | | | |
| Supervisión de los avances logrados hasta la fecha | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| Ejecución de la propuesta para la Resolución de conflictos | | | | | | | | | | | X | X | X | | | |
| Propuesta para otorgar reconocimiento | | | | | | | | | | | | | | X | X | X |

CAPÍTULO IV

PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

CONCLUSIONES

- Se debe lograr que el personal de todas las áreas trabaje en equipo, cada empleado debe sentirse comprometido con los objetivos de su institución y aportar significativamente para obtener los mejores resultados, cuando se trabaja efectivamente en equipo, se produce una combinación de energías constructivas que intensifica los esfuerzos de los integrantes, reduce el tiempo de acción y aumenta la eficiencia de los resultados.
- Un buen trabajo en equipo se logra con una adecuada comunicación, coordinación, complementariedad (que ocasiona el equilibrio entre las tareas de cada persona), compromiso y confianza.
- Es importante centrar nuestra atención en el comportamiento de los trabajadores, ya que gracias a ellos obtenemos los objetivos planteados por la institución.
- Debemos entender que la satisfacción laboral en los trabajadores también es un factor determinante al realizar las actividades diarias y debemos dirigir nuestra actividad social en buscar los medios necesarios para crear un ambiente saludable de trabajo.
- Buscar potenciar las habilidades y conocimientos del personal administrativo, de esto dependerá que el trabajador establezca una relación de compromiso e identificación con la institución y se logre la motivación laboral necesaria.
- Cuando se empodera al personal se sienten parte fundamental de la institución, crean un sentido de pertenencia y autosuperación. El trabajador empoderado incrementa el valor de la institución.

RECOMENDACIONES

- Se debe entender que las organizaciones laborales han tenido una evolución, ya no se trata solamente de tener empleados y pagarles por su trabajo, también es importante conocer sus necesidades y motivaciones.
- Motivar la interacción dentro de una entidad de forma individual y grupal por lo que deben de estar relacionadas para generar un sentido de pertenencia y así mejorar su desarrollando laboral.
- Establecer medidas y acciones que involucren a los trabajadores en todas las formas de crecimiento personal y profesional, debido a que las personas se caracterizan por tener distintas necesidades, por lo que requieren socializar y estar motivadas.
- Se debe trabajar con el personal administrativo directamente, escucharlos y atender sus necesidades a tiempo, su desarrollo permitirá no solo su crecimiento personal si no también el de la institución.
- Continuar con el compromiso de gestionar el talento humano del personal de las diversas áreas de la Universidad Nacional de Música para garantizar la satisfacción laboral y el compromiso de sus miembros con la institución, que permitirá seguir avanzado y contribuyendo con el desarrollo cultural de nuestra sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Claudia Roca. El secreto para construir el mejor equipo de trabajo, The power business school, disponible en:
<https://www.thepowermba.com/es/blog/actividades-de-team-building>
- Susana Rodríguez, 14 de octubre de 2021, Guía emagister, artículo actualizado, disponible en:
<https://www.emagister.com/blog/la-importancia-de-la-musica-en-la-educacion/>
- Centro Interamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD. (2003). Carta Iberoamericana de la Función Pública. Recuperado de:
<http://www.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf/vie>
- Chiavenato, I. (1995). Administración de Recursos Humanos. México D.F. Editorial. McGraw-Hill.
- Cruz, R., & Zambrano, R. (2012). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Estudios Gerenciales (30), p.p 184–189.
- De la Cuesta González, M. (2005). La responsabilidad social corporativa o la responsabilidad social de la empresa. Jornadas de Economía Alternativa y Solidaria. Octubre, 18, 19.
- Guillén del Campo, M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. Revista Cubana de Salud Pública, Edición 39
- Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico Organizacional. México. D.F. Editorial Alfaomeg

ANEXOS

- Campaña de salud organizada por el área de servicio social de la UNM.



- Charla institucional sobre la importancia del trabajo en equipo.



- Celebración Navideña institucional, se realizó en la sede central de la UNM.



- Flyer de la campaña institucional impulsada por el RENIEC, se desarrolló en la sala de usos múltiples de la Universidad Nacional de Música.

RENIEC

Campaña para la obtención del DNI Electrónico

Se comunica a los trabajadores de la Universidad Nacional de Música que se dará inicio a la campaña para obtener el DNI electrónico – DNle.

- La renovación es voluntaria y los trámites para la inscripción se realizarán en nuestra institución durante las próximas dos semanas: Del 19 al 30 de marzo.
- Las personas interesadas deberán inscribirse en la Oficina de Personal y autorizar el descuento en planilla por el importe de \$/ 41.00 (costo del nuevo DNle), el mismo que se descontará en dos armadas (\$/ 20.50 por cada mes), por concepto de trámite.
- Todos aquellos trabajadores mayores de 65 años quedarán exonerados del pago por derecho de trámite.

BENEFICIOS PARA EL CIUDADANO:

1. El DNle tiene 15 dispositivos de seguridad, mientras que el DNI azul tiene solo dispositivos de seguridad.
2. El DNle dará acceso a la identidad digital, es decir se podrá realizar transacciones en escenarios no presenciales, con seguridad y valor legal.
3. El DNle acredita la identidad del ciudadano en el mundo virtual pues incorpora un chip que almacena y maneja dos certificados digitales (Autenticación y Firma Digital).
4. Contiene datos personales y huellas dactilares de su titular.
5. Permitirá que los ciudadanos puedan identificarse y firmar documentos remotamente, usando redes y sistemas de información.
6. Acceso a los servicios del Estado las 24 horas del día, los 7 días de la semana, desde cualquier parte del país o del mundo, de manera cómoda.
7. Ahorro de costos y tiempo, considerando que no necesitará desplazarse para hacer trámites o recibir respuesta.
8. Para acceder a un servicio del Estado, el ciudadano sólo necesitará una computadora, lectora de tarjeta inteligente y la conexión Internet.
9. Cuando la aplicación esté disponible, se podrá ejercer el voto electrónico remoto (no presencial).

Universidad Nacional de Música

LIDERANDO LA EDUCACIÓN MUSICAL EN EL PERÚ