

TALENTUM: SISTEMA INTEGRAL DE DESARROLLO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

“La mejor manera de predecir el futuro es inventarlo”

Alan Kay

*Robert Miranda Castillo**
E-mail: robert.mirac@gmail.com

RESUMEN

Cada vez resulta más importante que las organizaciones realicen una adecuada gestión de sus recursos humanos, con la finalidad de lograr el desarrollo de sus conocimientos, habilidades y potencialidades. Es por ello que la Oficina General de Personal ha implementado el Sistema Integral de Desarrollo Humano - TALENTUM, un programa modular y sostenible en el largo plazo que aspira el desarrollo integral del personal técnico, administrativo y docente que labora en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, Sistema Integral de Desarrollo Humano - TALENTUM.

ABSTRACT

Every time is more important that the organizations make a suitable management of their human resources, with the purpose of obtaining the development of their knowledge, abilities and potentialities. It is for that reason that the General Office of Personnel has implemented the Integral System of Human Development - TALENTUM, a modular and sustainable program in the long term that inhales the integral development of the technical personnel, administrative and educational that toils in the Greater National University of San Marcos.

Keywords: Management of human resources, Integral System of Human Development - TALENTUM.

INTRODUCCIÓN

Para mediados del 2005, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos se encuentra envuelta en una nueva atmósfera. Los pasillos de las Facultades se encuentran con alumnos buscando sus aulas, con docentes ingresando raudos

a dictar sus clases y también con trabajadores que acuden a sus cursos para capacitarse en la misma Facultad. Esta nueva onda que se inició en marzo del mismo año, es el resultado de una nueva óptica en la gestión del talento humano utilizando el enfoque del desarrollo del capital

* *Magíster en Administración de Empresas y Negocios. Licenciado en Administración. Profesor Principal de la Facultad de Ciencias Administrativas (UNMSM). Miembro del Consejo Nacional de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).*

social asumiendo el “costo cero” como punto de base y la no utilización de un presupuesto de fondos públicos. Se adiciona a ello, como resultado, el encuentro muchas veces soñado por los progresistas de los tres componentes básicos (estudiante-docente-trabajador), en una sinergia nunca antes vista.

LA OFICINA DE PERSONAL

La estructura organizacional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos asigna al Vice Rectorado Administrativo la función de Recursos Humanos a través de la Oficina General de Personal (OGP), que cuenta con tres unidades de línea. La OGP, en el marco de su labor de desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad, ha concebido al 2005 como el año del despegue de los planes y valores que posibilitan la identidad institucional a base de un programa de desarrollo integral que utiliza la poderosa herramienta de la capacitación.

El concepto detrás del Plan se asienta en el supuesto de que existe una energía humana no canalizada, que si fuera orientada hacia objetivos institucionales podría sumar e impulsar a la organización en su conjunto. Para darle vida a este Plan se ha previsto una secuencia combinada de actividades en los ámbitos comunicacional, motivacional y de integración humana en la organización, con el objetivo de elevar la moral y mejorar los procesos básicos de los equipos de trabajo. El componente de liderazgo, tarea colateral del Plan, se potencia a través del rol protagónico de quienes asumen la conducción formal de los equipos de trabajo que son el pivote de toda la organización.

La visión de la Oficina General de Personal es sistémica, multifactorial y multidimensional en su abordamiento de la temática de la persona del colaborador Sanmarquino en su calidad de trabajador, funcionario y/o profesional, como parte del legado de la histórica y compleja institucionalidad de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

LA HERRAMIENTA DE LA CAPACITACIÓN

En el mundo organizacional se ha llegado al consenso de que el factor de riqueza de mayor importancia es el capital humano, resultado de la educación, la salud y la alimentación. Al mismo tiempo que la sociedad avanza econó-

mica y tecnológicamente, se torna más crítica la necesidad de un desempeño eficiente que incluye mayor autosatisfacción de los empleados considerados individualmente. Hemos llegado a aprender que lo que es beneficioso para la organización lo es también, a largo plazo, para la gente.

En la reciente historia de la Universidad, los esfuerzos por insertarse en la modernidad han transitado por casi todas las veredas posibles, alcanzando su mejor momento en la formación de cuadros profesionales distinguidos en el claustro universitario y fuera de él en todas las especialidades y espacios de la vida social y económica del país. Sin embargo, ello no ha sucedido en el mismo periodo –la última década– respecto del personal administrativo y de soporte.

Es una verdad indiscutible que la sostenibilidad de un proceso de cambio y modernización institucional sólo es posible con la ejecución de una política coherente de formación y desarrollo del talento humano, logrando colaboradores más preparados con talentos variados, con la competencia y la virtud de potenciar su trabajo que asegure el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Universidad.

Es así que resulta imperativo recoger la percepción de los usuarios de los servicios que brinda la Universidad, que a fin de cuentas son los mismos componentes de la institución en sus diferentes fases de la vida –estudiantes, egresados, docentes, jubilados y cesantes– e incluso sus familiares, colegas del sector público, diversos profesionales y público en general, quienes atestiguan una “forma de ser” institucionalizada que arraiga la tradición de “ser sanmarquino” o la contrasta.

De otro lado, como es de conocimiento general, las actuales exigencias de competitividad global y los constantes cambios en la tecnología, cada vez más rápidos, incluyen un acentuado enfoque orientado al cliente y suponen, además de la capacitación técnica necesaria para desempeñar su trabajo, que el personal sea capaz de resolver problemas relacionados con su labor, trabajar en equipo y comunicarse de manera efectiva.

En este contexto la Oficina General de Personal busca sobrepasar la tarea de especializar a los trabajadores en base a sus potencialidades

o su ubicación en la línea de carrera administrativa, para dotarlos de un desarrollo integral. Para ello se ha roto con los paradigmas de la capacitación tradicional, cuya idea central se ordena alrededor del modelo de la acumulación –información no aplicable, diplomas o “cartones” para acreditar y justificar ascensos– y pasar de este modelo inmediateista y desarticulado a uno sistémico, modular y sostenible en el largo plazo.

VISIÓN Y MISIÓN DE LA OFICINA GENERAL DE PERSONAL DE LA UNMSM

Tradicionalmente se asume que la capacitación se cumple con la realización de cursos y seminarios, y que además es un factor de motivación para los trabajadores. Es imperativo cambiar este tipo de pensamiento. La capacitación es un mecanismo útil para solucionar algunas deficiencias de desempeño humano en las entidades, puesto que un trabajador no solo es lo que hace en su puesto de trabajo; su realización depende del desarrollo de su potencial y del desarrollo de su integridad personal, social y cultural. En ese sentido, la capacitación es una vía importante en el proceso de la realización humana y rebasa los límites de una súper especialización en un puesto de trabajo para convertir al colaborador en un ser más útil a sí mismo, a la entidad y a la sociedad.

La gestión integral del talento humano asumida por la Oficina General de Personal parte de la concepción de tener una administración de personal centrada en el trabajador como fuerza motriz de los resultados de la gestión. La visión de la Oficina General de Personal visualiza al trabajador sanmarquino como una persona íntegra y comprometida, con la suficiente claridad sobre el país y las circunstancias que le son propias, pero además con una visión y un acervo de conocimientos globales que le permitan desempeñarse en su puesto. La misión de la Oficina General de Personal se enfoca en consolidar una cultura de servicio, fortalecer la capacidad del trabajador para agregar valor a los resultados de la entidad, motivar su interés en el mejoramiento continuo y propiciar un clima laboral amable y constructivo.

Con ese espíritu, en los últimos meses del 2004, se diseñó una propuesta de desarrollo integral de desarrollo humano que se puso a consideración del Rectorado, bajo el nombre de

TALENTUM y que recibió una aprobación en todas sus instancias con una Resolución Rectoral que lo autoriza y lo impone a la comunidad sanmarquina.

TALENTUM: CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES

El desarrollo del talento humano en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos tiene como objetivo proporcionar a los trabajadores la capacidad de formar criterios, adquirir habilidades y desarrollar aptitudes que favorezcan respuestas oportunas y eficaces. Su acción abarca el progresivo incremento de sus oportunidades tanto en su vida laboral como fuera de ella, extendiéndose hacia su familia, sus intereses y su futuro como persona integral, exigiendo el desarrollo de nuevas competencias para garantizar su manejo y aprovechamiento al máximo.

TALENTUM¹ es el Sistema Integral de Desarrollo Humano diseñado por la Oficina General de Personal, dirigido principalmente al personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para su potenciamiento laboral y personal en el marco del proceso de modernización y fortalecimiento institucional.

El Sistema Integral de Desarrollo Humano TALENTUM utiliza la herramienta de la capacitación como un proceso a través del cual se proporciona a los funcionarios, profesionales, técnicos, auxiliares y obreros de la Universidad las habilidades necesarias para adecuarse a las exigencias de competitividad global y los constantes avances tecnológicos.

TALENTUM se basa en Programas que se encuentran distribuidos en tres líneas de acción:

- Profundizar conocimientos y desarrollar habilidades para el área en el que el trabajador se desempeña, a través de dos Programas: *Expertum* y *Seminarium*.
- Desarrollar capacidades emprendedoras individuales o de grupo a través del Programa *Emprendedor*.
- Consolidar una cultura organizacional basada en valores sanmarquinos a través del Programa *Líder*. Puesto que el momento exige la adquisición de habilidades como manejar el entorno informático y dominar un idioma no nativo se han adicionado dos actividades de aprendizaje: *Informática e Idiomas*.

La meta de TALENTUM es que el trabajador acumule, como mínimo, 100 horas de capacitación anual. Los trabajadores completarán el 70% del total de sus horas con el Programa Expertum o con el Programa Seminarium, de acuerdo a su ocupación, y el 30% de horas restantes con el Programa Líder y/o el Programa Emprendedor, o con Informática y/o Idiomas de acuerdo a su elección.

DISEÑO Y FINANCIAMIENTO

El diseño del Sistema Integral de Desarrollo Humano respecto del tema formativo o de capacitación se basa en la estrategia de promover los conocimientos y habilidades en los sistemas organizacionales en que se estructura la organización para cumplir sus fines. Estos sistemas que en la Universidad son cinco, proveen la base de la estructura curricular y los objetivos de aprendizaje para el diseño de la malla de cursos.

El financiamiento de TALENTUM es fruto de un diseño creativo de oportunidades en un espacio con presupuesto cero que utiliza la estrategia financiera de los costos hundidos permisibles en una institución debidamente ensamblada con servicios educativos de alto valor. La coordinación fina y el constante uso de la comunicación son los equivalentes de la partida presupuestal y la asignación de recursos, y los mecanismos de seguimiento y monitoreo se constituyen en la supervisión adecuada para no sobre excederse.

La concepción base ideológica de TALENTUM se sustenta en la confluencia en un solo espacio físico de los tres componentes clave de la Universidad: docente, estudiante y trabajador. Este hecho primigenio y único constituye tal vez una de las realidades más importantes de TALENTUM, pues pone en evidencia una realidad dialógica y comunicacional de índole sustancial en la Universidad.

Por ello, en la práctica, la propuesta de los programas de TALENTUM se ha construido en base a la currícula de pre-grado de las diferentes Facultades de la Universidad. En su momento inicial funciona como un sistema de transición hacia una etapa en la cual los recursos permitan un desarrollo "a la medida". En estos momentos se han diseñado eventos complementarios dirigidos a diferentes grupos ocupacionales así

como a público externo, lo que contribuirá a obtener recursos y lograr que TALENTUM sea un programa absolutamente autofinanciado y sostenible en el tiempo.

UNA NUEVA ONDA RECORRE LA UNIVERSIDAD

Hacia fines de mayo del 2005 más de un centenar de trabajadores se desplazan con sus cuadernos de notas hacia las aulas de las diversas Facultades de la Universidad. El primer semestre se diseñó como una etapa en la cual los esfuerzos se orientan a dotar a la organización, y en particular a la Oficina General de Personal, de los elementos de motivación y entusiasmo que sirvan de eje para su Plan de Capacitación. En esta etapa se lanza el Sistema Integral de Desarrollo Humano TALENTUM, que convoca a todos los grupos ocupacionales en los que se organizan los colaboradores de la Universidad y que apela a que se sumen a esta iniciativa generando una alta expectativa.

El objetivo de potenciar niveles se logra con el lanzamiento de dos talleres en una estrategia envolvente, dirigidos específicamente a los líderes formales, a través de un Taller de liderazgo denominado "Líder San Marcos" y cuyo contenido enfatiza los tres aspectos esenciales del líder: la comunicación con su equipo, su capacidad de motivarlos y la de integrarlos en torno a objetivos comunes. Y el taller de Identidad Institucional "Yo Soy San Marcos", que apela al nivel emocional de pertenencia utilizando los marcos organizacionales (Visión, Misión y Valores) en una actividad que deberá ser replicada en toda la Universidad y que está dirigida específicamente a los colaboradores en todos sus niveles.

Las aulas se pueblan de alumnos que son estudiantes convencionales y trabajadores que inician o reinician una etapa de aprendizaje. Los docentes auspician este encuentro inédito en la Universidad. Sumada a esta algarabía individual y colectiva, la estrategia incluye actividades de comunicación que harán de dominio público los eventos y que permitan culminar con un alto grado de satisfacción el primer semestre del 2005.

SISTEMA INTEGRAL DE DESARROLLO HUMANO DE LA UNMSM

TALENTUM ha sido concebido a partir del análisis ocupacional del Personal Administrativo (ver Cuadro N° 1). Las estructuras curriculares

de los programas se han construido utilizando la oferta académica que posee la Universidad, los convenios con otras instituciones y la cooperación nacional e internacional. La meta

de este sistema es que el trabajador acumule, como mínimo, 100 horas de capacitación anual y la incorporación al mismo tiene carácter obligatorio.

Cuadro Nº 1. Análisis ocupacional del personal administrativo.

| | |
|----------------------|--------------|
| Funcionarios | 348 |
| Profesionales | 38 |
| Técnicos | 500 |
| Auxiliares | 66 |
| Obreros | 97 |
| SNP | 2,183 |
| TOTAL | 3,232 |

Información al 1 de octubre del 2004.

El Sistema desarrolla tres líneas fundamentales de acción: profundizar conocimientos del área en el que el trabajador se desempeña (Programas Expertum y Seminarium), desarrollar capacidades emprendedoras (Programa Emprendedor) y consolidar una cultura organizacional fuerte (Programa Líder). Se suman a estos programas, la adquisición de habilidades que el nuevo mundo laboral requiere, como son saber manejarse en el entorno informático y dominar un idioma extranjero, en este caso se ha elegido el idioma inglés.

ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SISTEMA TALENTUM

Objetivo

Desarrollar actividades de capacitación para toda la plana administrativa de la UNMSM, en tres niveles de perfeccionamiento y actualización: Nivel Expertum, Nivel Seminarium y Nivel Líder, con el propósito de otorgar una Certificación Individual con un mínimo de cien (100) horas de aprendizaje.

Plan de Acción

- Desarrollar un sistema de coordinación entre la Oficina de Desarrollo y Bienestar (ODB) de Recursos Humanos (RRHH) de la OGP y las diversas Facultades, CEUPs y demás instituciones participantes (ver Gráfico 1, Esquema de TALENTUM), que funcione sistemáticamente durante todo el año lectivo 2005.

- Desarrollar un esquema de trabajo articulado entre la ODB de RRHH de la OGP y las áreas encargadas de administrar las horas no lectivas de los docentes participantes en el marco de un convenio intrainstitucional de largo plazo. Este esquema será mecanizado en la instancia correspondiente de la OGP (sueldos), a fin de que su ejecución sea inmediata y en el mismo semestre académico.
- Desarrollar un sistema de información pertinente a fin de mantener un seguimiento a las actividades docentes del sistema TALENTUM como asistencia, controles, entrega de trabajos, evaluaciones y otros referidos a la *performance* del docente y del participante. El ente coordinador descentralizado es el Jefe Administrativo de Personal en cada Facultad y CEUPs.

Especificaciones

- TALENTUM está diseñado para todos los administrativos de la UNMSM, en todas sus categorías, ocupaciones y subgrupos funcionales.
- Los requisitos mínimos contemplan un acceso fluido a fin de que todos los participantes logren una certificación que avale su capacitación en el marco de las normas de desarrollo de la carrera pública.
- TALENTUM está conformado por tres niveles: Expertum, Seminarium y Líder. Los dos primeros están dirigidos a grupos ocupacionales diferentes y el tercero a todos en ge-

neral. La filosofía de TALENTUM es que el 70% de las horas de capacitación sean producto de los Programas Expertum y/o Seminarium y el 30% al programa Líder.

- En el nivel Expertum la certificación está dirigida a los cinco grandes sistemas organizacionales de la actividad de una universidad pública: Logística, Contabilidad, Planeamiento, Finanzas y Recursos Humanos. Para lograr un perfeccionamiento o actualización en estas áreas el participante se incorporará a las Facultades y ocasionalmente a los CEUPs de la Universidad de acuerdo a su disponibilidad.
- Los docentes que se incorporen al sistema TALENTUM serán beneficiados con el reconocimiento de carga no lectiva en el cómputo general de su dedicación docente.
- En el nivel Seminarium la certificación está dirigida a las actividades laborales de acuerdo a los Grupos Ocupacionales que la Universidad utiliza para su mantenimiento funcional como: Áreas Verdes, Saneamiento, Seguridad, Limpieza Pública, Bibliotecología, Ofimática, Mantenimiento de equipos, Carpintería, entre otras actividades. Para lograr la certificación el participante se inscribirá en los Talleres que la ODB de RRHH pondrá a su disposición.
- En el nivel Líder la certificación está dirigida principalmente por dos ámbitos de aprendizaje: Líder Emprendedor y Líder Efectivo. Se incluyen idiomas e informática. La meta de este Programa es dotar al participante de las competencias necesarias para alcanzar efectividad en su labor.
- El programa Líder Emprendedor ofrece una gama de talleres efectivos para desarrollar una actividad microempresarial o familiar que le permita al participante mejorar su calidad de vida. Las áreas propuestas se relacionan con transformación industrial, servicios y actividades de negocios.
- Los docentes en estos dos Programas serán incorporados a través de un Acuerdo Intrauniversitario de reconocimiento de su labor docente.

Procedimiento

Los proveedores para estos programas provienen de las Facultades de Ciencias Económi-

cas, Ciencias Contables, Ciencias Administrativas, Ciencias Matemáticas, Derecho y Ciencia Política, Ingeniería Industrial y Psicología, así como del Centro de Idiomas de la Facultad de Letras y el Centro de Informática. A fin de ejecutar TALENTUM, la Oficina General de Personal firmará convenios de cooperación con estas facultades y/o las coordinaciones académicas o con los CEUPS, así como con cualquier otra dependencia que contribuya a desarrollar este sistema de capacitación.

A los docentes que estén a cargo de los cursos que forman parte de TALENTUM se les considerarán estas labores como parte de su carga no lectiva. La Oficina General de personal les alcanzará dos formatos:

- Formato de control de asistencia de los trabajadores inscritos en su curso.
- Formato de evaluación, en el que constarán las calificaciones que haya obtenido el trabajador.

El profesor alcanzará estos formatos a la Oficina General de Personal que, a través de su Oficina de Desarrollo Humano y Bienestar, llevará el registro de las notas obtenidas por cada trabajador, quien al culminar satisfactoriamente el programa que haya elegido obtendrá el Diploma de Experto. Todos estos resultados formarán parte del legajo personal de cada trabajador. Finalmente, tendremos como proveedores a cooperantes nacionales e internacionales, con los cuales San Marcos ya ha establecido un vínculo o lo establecerá próximamente a fin de cubrir las necesidades de capacitación del personal administrativo.

PROGRAMA EXPERTUM

El Programa EXPERTUM, es la aplicación del pensamiento sistémico a una realidad de gran potencial y riqueza como es la de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Diseñado sobre la base de los cinco sistemas de la administración pública con los que opera la Universidad, ofrece al trabajador la posibilidad de acreditar su experticia en cualquier sistema en el cual se encuentre laborando.

Objetivos

- Desarrollar actividades de capacitación para todo tipo de profesionales a fin de otorgar

una acreditación como Experto en Gestión Pública, Experto en Recursos Humanos, Experto en Finanzas Públicas y/o Experto en Gestión Universitaria.

- Al mismo tiempo se impartirá un Taller sobre Metodología de Enseñanza para docentes universitarios.

Plan de Acción

- Diseño de la estructura, contenidos y programas de enseñanza.
- Organización y coordinación del *staff* docente.
- Organización y coordinación de infraestructura, equipo de enseñanza y material didáctico.
- Difusión, inscripción y control de asistencia de participantes.
- Cierre y entrega de certificaciones.

Especificaciones

- Los cursos son dirigidos a profesionales y público en general externo a la Universidad.
- La inscripción y matrícula es coordinada y administrada por la Oficina de Desarrollo y Bienestar de RRHH de la OGP.
- Los docentes que participan serán remunerados en base a una tarifa.
- La Oficina de Personal acreditará el aprendizaje en el sistema en el cual haya culminado su aprendizaje con el Diploma de Experto y que formará parte del legajo personal de cada trabajador. Los programas son:
 - a) PEC: Programa Experto en Contabilidad
 - b) PEF: Programa Experto en Finanzas
 - c) PEL: Programa Experto en Logística
 - d) PEP: Programa Experto en Planificación
 - e) PERH: Programa Experto en Recursos Humanos
- El acceso a estos programas permitirá que el trabajador profundice y se especialice en cada uno de los temas señalados y obtendrá el nivel de Experto al concluir cada programa. Podrán acceder los funcionarios y profesionales, y en el caso de los técnicos, aquellos que acrediten tener una carrera

universitaria o que hayan culminado sus estudios de secundaria.

Este programa tiene dos niveles:

- **Expertum Royal**, dirigidos a todos los trabajadores de los grupos ocupacionales mencionados que tengan los requisitos para acceder a una especialización o maestría. Los proveedores de este grupo serán los cooperantes nacionales e internacionales y docentes de la propia universidad. En este caso la OGP actuará como mediadora y facilitadora entre el participante y la entidad a la que postule el trabajador; proporcionándole información y asesoría para la mejor presentación de su postulación.
- **Expertum Avanzado**, es el nivel dirigido a los trabajadores del grupo ocupacional y a técnicos que no posean una carrera universitaria. En este nivel el Programa se ha construido a partir de los cursos de pre grado que ofrecen las siguientes facultades: Ciencias Administrativas, Ciencias Económicas, Ciencias Contables, Ingeniería Industrial, Psicología, Derecho y Letras y Ciencias Humanas (Comunicación Social). Además todos los participantes de Expertum Avanzado llevarán como cursos obligatorios los de Gestión Pública y Modernización del Estado.

Mecanismo en las Facultades

El Programa consta de cuatro semestres académicos con dos cursos cada uno, los que se tomarán entre los meses de marzo a diciembre según la programación de cada Facultad. Expertum Avanzado es absolutamente flexible, la certificación será progresiva y el alumno recibirá el Diploma de Experto una vez que haya concluido satisfactoriamente todos los cursos del Programa y haya sustentado un Trabajo Integrador que tiene la característica de una investigación de primer nivel sustentada ante un Jurado Examinador, designado por la OGP, proponiendo una mejora en el funcionamiento de su área de trabajo.

La OGP alcanzará a cada docente de curso un formato para el control de asistencia y evaluación del trabajador inscrito; para ello se establecerá un sistema de cooperación institucional con las Facultades y docentes por medio del cual la participación del docente de curso en este

Programa podrá considerarse como parte de su carga no lectiva

Los trabajadores que accedan a este programa completarán 70% del total de sus horas con cursos de Expertum y 30% de horas con cursos del Programa Líder, el Programa Emprendedor, Informática e Idiomas.

Certificación

La certificación será progresiva y la Oficina General de Personal otorgará el Diploma de Experto en el Sistema elegido al participante que haya aprobado todos los cursos de su Plan de Estudios y que haya obtenido nota aprobatoria en la sustentación de su Trabajo Integrador.

PROGRAMA SEMINARIUM

El objetivo fundamental de este Programa es brindar herramientas y conocimientos que contribuyan a que auxiliares y obreros desempeñen con mayor eficiencia su trabajo. Este programa comprende cursos de: áreas verdes, bibliotecología, carpintería, ofimática, limpieza, medios audiovisuales, reparación de PCs, saneamiento y seguridad. Los auxiliares y obreros deberán completar 70% del total de sus horas con cursos de este programa y 30% de horas con el Programa Líder, el Programa Emprendedor, Informática e Idiomas.

Los proveedores de este programa serán los cooperantes nacionales con quienes ya tenemos convenios o con los que se firmarán acuerdos, además del aporte de profesionales independientes. Como en el caso de Expertum, los docentes de la Universidad que participen en este programa podrán considerar las horas dedicadas al mismo como parte de su carga no lectiva.

SEMINARIUM es el resultado de una forma innovadora de enfrentar el reto de potenciar habilidades utilizando la sinergia organizacional y la experiencia acumulada. El objetivo fundamental del Programa SEMINARIUM es brindar herramientas y conocimientos que contribuyan a que los grupos ocupacionales de técnicos, auxiliares y obreros desempeñen con mayor eficiencia su trabajo.

Acreditación

Para acceder basta con inscribirse. La Oficina de Personal acreditará el aprendizaje en el

área en el cual haya culminado su aprendizaje con el Diploma de Experto y que formará parte de su legajo personal.

El objetivo del Programa Seminarium es ofrecerle al trabajador una capacitación de alto nivel que le permita profundizar y sistematizar su experiencia laboral. Por ello, los cursos son conducidos por docentes de la misma Universidad y entidades reconocidas con las cuales existe una alianza educativa. Así mismo, el Programa acredita los cursos ofrecidos por los CEUPS, Centros de Producción (Centro de Informática, Institutos de Idiomas) y Oficinas (Bienestar, etc.) que cumplan con los requisitos exigidos por la Oficina de Personal.

Metodología

El participante se inscribirá en la OGP, la misma que le proporcionará información sobre los cursos y los horarios disponibles. Deberá aprobar todas las asignaturas que le corresponden para obtener el diploma de Experto. El profesor del curso presentará a la OGP las notas obtenidas por el trabajador, en formatos que la OGP le proporcionará. Los resultados obtenidos por el participante se introducirán en una base de datos que permitirá monitorear y evaluar sus avances, los mismos pasarán a formar parte de su legajo personal.

PROGRAMA LÍDER

Este programa está dirigido al trabajador de la UNMSM de cualquiera de los grupos ocupacionales y áreas laborales. Para acceder basta con inscribirse. Se sustenta en la idea de que la modernización requiere sobre todo de una cultura orientada al cambio, que transforme significativamente las creencias, comportamientos, actitudes y valores de los individuos para mejorar la calidad de su desempeño, para contar con mejores personas. Existirá un conjunto de sesiones dirigidas exclusivamente a quienes tienen personal bajo su dirección.

El Programa Líder se orienta a dotar al sistema de capacitación de talleres y cursos de desarrollo del potencial humano complementarios que son necesarios para actuar de manera integral en un ambiente laboral y fuera de él.

La Oficina de Personal acreditará el aprendizaje en el curso en el cual haya culminado su aprendizaje con las horas de capacitación que

formarán parte de su legajo personal y el Diploma correspondiente refrendado por la Facultad de Psicología de la Universidad.

Este programa será desarrollado por docentes de la Facultad de Psicología y la Escuela de Post Grado así como por personal experto de la OGP, que formarán facilitadores para cada una de las áreas de la Universidad, quienes serán los encargados de replicar la experiencia en sus lugares de trabajo.

Metodología

Los talleres utilizan metodología de enseñanza para adultos, de tipo vivencial y totalmente participativa, pues se espera que al finalizar cada etapa de aprendizaje el participante logre un proceso profundo de reflexión que posibilite la innovación o el mejoramiento de su estilo de vida. Cada taller está programado para que tenga una duración que complementa las horas invertidas en los demás programas.

Talleres del programa

El objetivo del Programa Líder es ofrecerle al trabajador una capacitación en aspectos de desarrollo personal, de sus habilidades para el manejo de las relaciones humanas, así como de su liderazgo, el mejoramiento de la comunicación y el compromiso con los valores de la Universidad.

Se detallan los talleres propuestos.

- Desarrollo de Actitudes Correctas.
- Autoestima.
- Liderazgo.
- Motivación.
- Trabajo en Equipo.
- Uso Eficaz del Tiempo.
- Plan de Vida.
- Estrés.
- Vida Saludable.
- Valores y Ética.

Taller institucional Líder San Marcos

Dirigido a Jefes. El objetivo es proporcionar a los líderes formales una oportunidad para reforzar sus competencias de dirección eficaz en

el marco del liderazgo proactivo. Existirá un conjunto de sesiones dirigidas exclusivamente a quienes tienen personal bajo su dirección (Taller de Manejo de Equipos, Taller de Comunicación Eficaz, etc). Está diseñado para tener una duración de cuatro horas bajo metodología vivencial que concientiza a los líderes formales en su papel protagónico y desarrolla una estrategia de formación de equipos. Se prevé que su aplicación inicial será replicada y servirá de base para el taller de identidad “Yo Soy San Marcos”.

Taller institucional de identidad “Yo soy San Marcos”

Dirigido al personal administrativo de la Universidad, el Taller “Yo Soy San Marcos” está diseñado como un módulo de 4 horas capaz de ser replicado en todas las Facultades y dependencias de la Universidad. Es dinámico, animado y conceptual en relación a lo que se plantea como la Misión, la Visión y los Valores de la Universidad. El objetivo es proporcionar al participante un espacio de reflexión acerca de la Universidad, sus valores y lo que cada uno puede aportar al desarrollo institucional.

PROGRAMA EMPRENDEDOR

Busca desarrollar habilidades emprendedoras vinculadas a la generación de ingresos a través de la microempresa o la capacitación para desarrollar proyectos vinculados a la producción. Este programa contempla incorporar a la familia del trabajador en la actividad elegida, con lo que se busca mejorar el ingreso familiar. Está dirigido a todos los trabajadores interesados en estos temas; igualmente, las horas que logren acumular en este programa serán computadas como parte de su capacitación.

El Programa Emprendedor está dirigido a despertar el ánimo de emprendimiento, el espíritu emprendedor, la actitud de servicio, la responsabilidad, el respeto, la honestidad, la confianza, la creatividad y la alegría en el trabajo de equipo, para iniciar un proyecto o crear una empresa. Ser emprendedor exige que el hombre se active, que actúe y que no espere a que los demás lo hagan por él. Se necesita tener más coraje, afrontar el riesgo, más pasión y más autoconfianza.

Todos tenemos algo de emprendedor sólo que la mayoría se encuentra en estado pasivo, y para desarrollarlo se requiere paciencia, empeño,

decisión y sacrificios, acciones congruentes y consistentes con el fin de crear e innovar, enfrentar retos y buscar soluciones a problemas pasados y actuales, promoviendo el cambio. Los requisitos para triunfar como emprendedor son: estar decidido a triunfar, tener voluntad de hacer las cosas y vencer a toda costa los obstáculos.

Diploma

El Programa Emprendedor está dirigido al trabajador de la UNMSM de cualquier grupo ocupacional y de cualquier área laboral. Para acceder basta con inscribirse. La Oficina de Personal acreditará el aprendizaje en el curso en el cual haya culminado su aprendizaje con las horas de capacitación que formarán parte de su legajo personal y el correspondiente Diploma.

Propósito y docentes

El objetivo del Programa Emprendedor es ofrecerle al trabajador un puente entre sus más altas expectativas y las oportunidades que las organizaciones internas y externas pueden ofrecerle para hacer realidad su sueño de hacer un negocio alternativo y complementario a su actividad central.

El Programa ofrece una gama de talleres efectivos para lograr desarrollar una actividad microempresarial o familiar que le permita al participante mejorar su calidad de vida. Las áreas propuestas se relacionan con transformación industrial, servicios y actividades de negocios.

Los proveedores de este programa serán los cooperantes nacionales e internacionales, así como también profesionales independientes. Los docentes de la Universidad que participen en este programa podrán considerar las horas dedicadas al mismo como parte de su carga no lectiva

CURSOS DE SOPORTE

Informática

Estos cursos tiene como objetivo que el trabajador sanmarquino posea, como mínimo, la habilidad para manejarse en el entorno

Windows. Por otro lado, se pretende generar una cultura tecnológica basada en "el hábito digital", el cual se forma rápida y prácticamente con la exposición continua y sin restricciones a un ambiente informatizado. La familiaridad con la computadora es condición necesaria para establecer el hábito digital, en el que el uso de la PC tenga un significado para el usuario, con el fin de pasar del conocimiento distribuido y parcelado que tenemos hoy al conocimiento conectado del mañana, si pensamos en el próximo funcionamiento del Sistema Quipucamayoc. Además, la adquisición del hábito digital permitirá crear las condiciones personales necesarias para que en un futuro próximo tengamos un sistema de capacitación virtual que haga uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (internet, aulas virtuales, teleconferencias, etc.).

Idiomas

Está orientado, fundamentalmente, a la adquisición del inglés ya que la mayor cantidad de información actualizada la encontramos en este idioma, además es requisito para acceder a maestrías y doctorados en el extranjero (puesto que para la capacitación de funcionarios usaremos los convenios internacionales que San Marcos ha suscrito). Por otro lado, la adquisición de lenguas diferentes a la materna nos da la posibilidad de acceder a nuevas culturas y, por ende, enriquecernos espiritualmente.

Logros

Las actividades del Sistema Integral de Desarrollo Humano (TALENTUM) se iniciaron el 9 de marzo del 2005, con el I Curso Básico sobre Jardines dirigido al personal que trabaja en áreas verdes de la Universidad.

Hasta el 27 de mayo del 2005 se han realizado 18 actividades de capacitación dirigidas a potenciar las diversas especialidades laborales de los trabajadores (Programas Expertum y Seminarium) así como a desarrollar otras habilidades personales a través de los Programas Líder y Emprendedor. (Ver Cuadros N°2, 3 y 4).

Cuadro N° 2. Cuadro resumen marzo-mayo de 2005.

| | Actividad | Nº de horas | Fecha | PER | DES | SNP | TOTAL |
|----|---|-------------|-------------------------|---------------|-----|-----|--------|
| 1 | I Curso básico sobre jardines | 28 | 9, 15, 17 y 30 de marzo | – | – | 35 | 35 |
| 2 | I Curso taller de liderazgo (Jefes de personal) | 8 | 28 de marzo | 16 | 5 | 1 | 22 |
| 3 | Programas EXPERTUM | 600 (**) | Abril - diciembre | 45 | 5 | 53 | 103 |
| 4 | Seminario -Taller desarrollo de competencias secretariales | 20 | 2, 9, 16 y 23 de abril | 111 | 8 | 110 | 229 |
| 5 | Charla Informativa sobre grifería | 6 | 7 y 8 de abril | 40 | 84 | – | 124 |
| 6 | II Curso taller de liderazgo (Directores administrativos) | 8 | 25 de abril | 12 | – | – | 12 |
| 7 | III Curso taller de liderazgo (Directores académicos) | 8 | 11 de abril | 10 (docentes) | – | – | 10 |
| 8 | I Charla informativa modelo ecológico de empresa: caso lombricultura | 2 | 18 de abril | 6 | 1 | 7 | 14 |
| 9 | Taller rompiendo muros | 16 | 20 abril - 13 de mayo | 6 | – | 1 | 7 |
| 10 | Curso crianza de codornices | 40 | 24 de abril-diciembre | 3 | 2 | 1 | 6 |
| 11 | Seminario calidad del servicio en la atención al usuario | 10 | 30 de abril y 3 de mayo | 125 | 7 | 150 | 282 |
| 12 | Cursos en SODIMAC | 40 | Mayo - diciembre | 11 | – | 12 | 23 (*) |
| 13 | II Charla informativa modelo ecológico de empresa: caso lombricultura | 2 | 16 de mayo | 3 | – | 2 | 5 |
| 14 | Taller integral de liderazgo (supervisores de seguridad) | 8 | 16 y 23 de mayo | – | – | 24 | 24 |
| | | 796 | | | | | 896 |

* Número de asistentes al 26 de mayo de 2005.

** Promedio.

Cuadro N° 3. Actividades en ejecución**.

| | Actividad | Nº de horas | Fecha | TOTAL |
|---|--|-------------|----------------------------------|-------|
| 1 | Taller oportunidades y gestión de negocios | 40 | 19 de mayo al 25 de agosto | 78 |
| 2 | Curso gestión pública y modernización del estado | 40 | 21 de mayo al 9 de julio | 317 |
| 3 | I Programa de gestión universitaria (dir. académicos, administrativos y jefes de personal) | 20 | 24 y 31 de mayo, 7 y 14 de junio | 30 |
| 4 | Taller de desarrollo personal | 8 | 30 de mayo y 6 de junio | 22 |
| | | 108 | | |

** El número de participantes corresponde al número de inscritos.

Cuadro N° 4. Porcentaje de participación en actividades de capacitación respecto del total de trabajadores***.

| Condición laboral | Participantes | Total de trabajadores | % |
|-------------------------------------|---------------|-----------------------|-----|
| Permanente | 228 | 956 | 24% |
| Designado | 20 | 132 | 15% |
| SNP | 331 | 1910* | 17% |
| Subtotal | 579 | 2998 | |
| Docentes con función administrativa | 21 | | |
| Otros | 2 | | |
| Total | 602 | | |

*** Información al 19 de mayo de 2005.

A la fecha 602 personas han asistido a alguna de las 18 actividades de capacitación, entre personal administrativo, obrero, servicios no personales y docentes que se encuentran desempeñando una función administrativa; 103 personas se encuentran estudiando en el Programa Expertum y 425 personas se encuentran inscritas en los cursos que en este momento está realizando la Oficina de Capacitación: 78 en el Taller Oportunidades y Gestión de Negocios; 317 en el Curso Gestión Pública y Modernización del Estado y 30 en el Programa de Gestión Universitaria.

Así mismo, se han acreditado dos actividades de capacitación: una realizada por la Facultad de Educación entre el 7 y 18 de febrero del presente año llamada Gestión Empresarial: cómo usar las herramientas de la administración en una organización, con un total de 20 horas y asistencia de 52 personas. La segunda ha sido el Taller de Capacitación: Organización de la Información y servicios bibliográficos, organizado por la Biblioteca Central, entre el 21 de febrero y el 25 de marzo, con un total de 96 participantes en los diferentes módulos. Además se ha auspiciado la participación de los trabajadores en los cursos que brindan los CEUPS de nuestra Universidad y en otros realizados por instituciones externas.

Una evaluación del trabajo de estos meses iniciales nos permite afirmar que existe entre el personal administrativo y obrero, una alta motivación hacia la capacitación expresada en la gran demanda que han tenido los cursos realizados tal como puede constatarse en las estadísticas que acompañan este informe.

Sin embargo todavía existen algunos retos a ser superados y son los siguientes:

1. Presupuestales, Logísticos y de Recursos Humanos:
 - Falta de presupuesto asignado a actividades de capacitación.
 - Falta de ambientes destinados exclusivamente a las ya mencionadas actividades.
 - Falta de equipos audiovisuales disponibles para cada una de las actividades.
 - Necesidad de incrementar el personal de la Oficina de Capacitación, así como de contar con personal especialista en la materia. El personal destinado a realizar labores vinculadas a las actividades de capacitación, a la fecha, es el siguiente: un Jefe (designado), un Técnico Administrativo (permanente) y tres alumnos bajo la modalidad de prácticas de la Bolsa de Trabajo.
2. Normativas. Existe la necesidad de contar con una Directiva que regule la ejecución del Sistema Integral de Desarrollo Humano (TALENTUM) en temas como becas, permisos, etc.
3. Comunicacionales. La red de comunicación formal de la universidad es aún muy lenta, lo que dificulta el adecuado flujo de la información.

NOTAS

- 1 Resolución Rectoral N° 06398-R-04.

Gráfico N° 1. Esquema de Talentum.

