

**Respta: Comité Ejecutivo del 8 de mayo de 2018 – Acuerdo (23)**

1 mensaje

**German Alejandro Alarco Tosoni** <g.alarcotosoni@up.edu.pe>

10 de mayo de 2018, 18:51

Para: UP Secretaría General &lt;secretariageneral@up.edu.pe&gt;, Defensoria Universitaria UP &lt;defensoriauniversitaria@up.edu.pe&gt;

Estimado Luis Alfredo:

Muchas gracias por el comentario. Quizás no fui suficientemente claro y explícito en el Comité Ejecutivo. El derecho individual vulnerado en la Resolución Defensorial 002-2018 está anotado en la sección de VISTO y en la sección de CONSIDERANDOS que tienen una estructura de lo general a lo particular para motivar legalmente el porqué de nuestras recomendaciones que se derivan de una revisión de el marco normativo pertinente al tema. Al respecto, estoy resaltando esos elementos de nuestra resolución en color amarillo. Por favor, transmitir este mensaje a los otros participantes en la citada sesión del Comité Ejecutivo. Muchas gracias.

Saludos cordiales, Germán Alarco  
Defensor Universitario**RESOLUCIÓN DEFENSORIAL N° 002-2018-UP**

Lima, 27 de abril de 2018

VISTO:

La comunicación de un trabajador administrativo donde manifiesta su queja relativa a que luego de solicitar apoyo económico para cursar una maestría fuera de la Universidad del Pacífico esta se le negó y al terminarla su petición para dictar un curso en el pregrado en los temas de su especialidad fue ignorada. **Al respecto, manifestó que se vulneró su derecho al desarrollo personal y profesional en una institución adscrita a los principios de Responsabilidad social universitaria (RSU).** El trabajador solicita se establezcan políticas que comprendan este caso; Ley Universitaria 30220; Estatuto de la Universidad del Pacífico; Código de Ética de la Universidad del Pacífico; Memoria de la Rectora de la Universidad del Pacífico 2016; Reporte de Sostenibilidad 2014/2015 de la Universidad del Pacífico; Políticas y Sistema de Autoevaluación y Gestión de la RSU en AUSJAL 2014; Norma Internacional ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social (RS); Manual de Políticas y Procedimientos de Gestión de Personas vigente a partir del 22 de febrero de 2011; Reglamento Interno de Trabajo N°1-R-2008 vigente a partir del 10 de junio de 2008; Política de Becas de la Escuela de Postgrado para el personal a tiempo completo y permanente de la Universidad del Pacífico aprobada por el Comité de Gestión de la Escuela de Postgrado y Educación Ejecutiva en sesión del 23 de febrero de 2011; Reglamento de la Defensoría Universitaria vigente; conversaciones y comunicaciones sobre el tema con el Director de la Unidad de Gestión de Personas y el personal del Centro de Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social (CLERS) de la Universidad del Pacífico.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a los artículos 124 y 125 de la Ley Universitaria 30220 se establece que la RSU es el fundamento de la vida universitaria, contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad, comprometiendo a toda la comunidad universitaria. Asimismo, que cada universidad promueve la implementación de la RS y reconoce los esfuerzos de las instancias y miembros de la comunidad universitaria para este propósito, estableciendo un mínimo de inversión de 2% de su presupuesto en esta materia mediante fondos concursables;

Que, de conformidad al artículo 56 de la Ley Universitaria 30220 se establece que los trabajadores administrativos son parte de la comunidad universitaria y por tanto son representados en la Asamblea

Universitaria;

Que, de conformidad al inciso d del artículo 131 del Estatuto de la Universidad del Pacífico corresponde a la Defensoría Universitaria recomendar, cuando corresponda, la rectificación o suspensión de los actos que hayan afectado los derechos individuales de los miembros de la comunidad universitaria;

Que, de conformidad al artículo 2 del Estatuto de la Universidad del Pacífico se señala como entidades fundadoras y patrocinadoras a la Compañía de Jesús y el Patronato de la Universidad del Pacífico; de igual manera reconoce su derecho a velar por el cumplimiento de los principios esenciales que la originaron de conformidad a lo señalado en el Estatuto;

Que, de conformidad a los incisos b. y e. del artículo 7 del Estatuto de la Universidad del Pacífico se señala que esta se regirá, entre otros, por los principios de respeto al otro y responsabilidad social; asimismo por la transparencia en la gestión y toma de decisiones en todos los niveles jerárquicos;

Que, de conformidad a la introducción del Código de Ética de la Universidad del Pacífico los principios allí señalados comprenden al personal administrativo de la Universidad del Pacífico;

Que, de conformidad al Código de Ética de la Universidad del Pacífico se establecen los siguientes principios: 1.1. Reconoce que el fin supremo es el desarrollo integral de la persona; 2.5. Cuidar el buen clima laboral y promover el desarrollo profesional del personal docente y administrativo; 4.1. Brindar igualdad de oportunidades a todas las personas; y 4.3. Promover la meritocracia entre todos los miembros de la comunidad universitaria de acuerdo a las leyes y la ética.

Que, de conformidad a la sección 6.4.7.2 del ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social una organización debería proporcionar a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de habilidades, formación, aprendizaje práctico y oportunidades para la promoción profesional, de manera equitativa y no discriminatoria. Asimismo, en la descripción del asunto se señala que el desarrollo humano promovido por la Guía incluye el proceso de ampliar las opciones de las personas expandiendo las capacidades y funciones humanas y a la par el acceso a nuevas oportunidades para poder ser creativo y productivo y gozar de respeto hacia uno mismo y de un sentido de pertenencia a una comunidad y sociedad;

Que, de conformidad a la Memoria de la Rectora 2016 el Centro de Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social (CLERS) entiende la RSU como la capacidad de respuesta de la Universidad, a través del ejercicio de sus funciones centrales de docencia, investigación, extensión y gestión interna, para atender las necesidades de transformación de la sociedad hacia un desarrollo más humano y sostenible;

Que, de conformidad a la sección sobre Desarrollo de Competencias (G4LA10) del Reporte de Sostenibilidad 2014/2015 la Universidad del Pacífico está comprometida con la formación de los docentes y trabajadores administrativos. Asimismo cada unidad cuenta con un fondo para la capacitación de su personal, a través de cursos seleccionados según las necesidades de cada puesto;

Que, de conformidad a la sección 2.4 sobre políticas relativas a la gestión universitaria de las Políticas y Sistema de Autoevaluación y Gestión de la RSU en AUSJAL 2014 corresponde a las universidades asociadas desarrollar mecanismos de contratación, inducción y desarrollo de los recursos humanos (personal académico, administrativo y directivo) y formas de relación con proveedores, consistentes con los fines y principios institucionales y la Identidad Ignaciana;

Que, de conformidad a la sección sobre los aspectos generales del Manual de Políticas y Procedimientos de Gestión de Personas se establece que esta unidad tiene como funciones proveer, integrar, motivar, desarrollar, conservar y gestionar el talento humano generando propuestas para la creación de un ambiente de trabajo que brinde a sus colaboradores una permanente satisfacción e identificación institucional, conforme a los valores que identifican a la Universidad. Asimismo, en este documento se plantean las políticas de descuentos y becas para los trabajadores (y en algunos casos familiares) para tener facilidades de acceso a las diferentes actividades académicas proporcionadas exclusivamente en la Universidad del Pacífico;

Que, el Reglamento de Trabajo no incluye sección alguna sobre los programas de capacitación y formación al personal al interior o fuera de la Universidad;

Que, de conformidad al artículo segundo del documento sobre Política de Becas de la Escuela de Postgrado para el personal a tiempo completo y permanente de la Universidad del Pacífico se establece que la Unidad de Gestión de Personas se encargará de presentar al Comité Ejecutivo, luego de un proceso de selección interno, a los cuatro candidatos para las becas de maestría y en los programas de especialización. Sin embargo, el Director de la Unidad respectiva nos informó que desde la sesión del Comité Ejecutivo del 4 de abril de 2017 se ha modificado este proceso de postulación a un procedimiento de invitación, pero que el mismo aún no se ha formalizado.

Que, el artículo 13 del Reglamento de la Defensoría Universitaria vigente señala que se podrán realizar investigaciones de oficio sobre los actos que pudieran vulnerar derechos de algunos de los miembros de la comunidad universitaria.

(.....)

El 10 de mayo de 2018, 17:39, UP Secretaría General <[secretariageneral@up.edu.pe](mailto:secretariageneral@up.edu.pe)> escribió:

Estimado Germán:

Me dirijo a usted para comunicarle que el Comité Ejecutivo, reunido en sesión del 8 de mayo de 2018, vista la Resolución Defensorial N° 002-2018-UP y escuchada su exposición, con la presencia del Director de Asuntos Legales, Dr. Martín Ortiz Ríos, acordó invocar a usted a especificar en sus resoluciones cuál sería el derecho individual que habría sido vulnerado en cada caso admitido.

Atentamente,

Luis Alfredo Agusti Pacheco-Benavides  
Secretario General