



MEMORIA ANUAL DE ACTIVIDADES - 2019

DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

Lima, 12 de diciembre 2019

“Más justicia que derecho. Es evidente que el Defensor Universitario debe conocer la normativa –o asesorarse a su respecto- y responder de acuerdo con ella. Pero debe ir, pienso yo, a la raíz de los problemas, analizar si se lesiona la justicia, llamar la atención de los órganos competentes si advierte que las normas, tal vez esclerotizadas, no encauzan ya satisfactoriamente las energías universitarias y llegan incluso a lesionar a los miembros de la comunidad.

Más autoridad que poder. La autoridad marca y muestra los fines de la comunidad. El poder, domina los medios. Se ha depositado una confianza entre nosotros, la de sugerir soluciones a los organismos universitarios que están al servicio de una institución cuyo fin es la búsqueda de la verdad científica y humana, la transmisión de conocimientos, el desarrollo científico y moral de las personas. Éste es el horizonte de nuestra tarea, hacia este horizonte estimulamos, en esta tarea se funda nuestra autoridad moral. Por esto recomendamos, sugerimos, a quienes disponen de los medios para que los apliquen con equidad y les advertimos de la responsabilidad ante el Consejo Social u organismo análogo para que éste reflexione sobre la problemática universitaria, sobre su incidencia en las personas, sobre las soluciones que se aplican.

Más humanismo que burocracia. Nuestro mundo desarrollado es una selva burocrática tan cruel y peligrosa como la que nos proponen los espectáculos del género de aventuras. Los miembros de la comunidad universitaria son individuos de la especie humana. Las flaquezas humanas pueden enredar en esta selva y a veces herir a los miembros del cuerpo docente y de administración y servicios. Los estudiantes, en particular el que no procede de familias de tradición universitaria y más aún el extranjero no familiarizado con el entramado de nuestra cultura, necesitan de una mano amiga, una acogida fraterna, una actitud para sentirse valorado como hombre comprendido, atendido, informado.”

Perfil necesario para el Defensor Universitario (Sindic) según D. Artur Juncosa i Carbonell

Sindic de Greuges de la Universitat de Barcelona, 1996

Tabla de contenido

Introducción	5
1. Protocolo de atención	8
2. Programa de actividades 2018-2019	9
3. Estadísticas generales	10
3.1. Año 2018	10
3.2. Año 2019	12
4. Intervenciones 2018	15
4.1. Asesorías y Consultas	15
4.2. Negociación entre las partes involucradas	16
4.3. Recomendaciones Defensoriales	18
5. Intervenciones 2019	21
5.1. Asesorías y consultas	21
5.2. Negociaciones entre partes involucradas	22
5.3. Recomendaciones defensoriales	24
6. Actividades preventivas	29
7. Participación en eventos internos, externos y contenidos para el Taller de Inducción a la Vida Universitaria (TIVU)	31
8. Grupos vulnerables y áreas sensibles 2019	33
9. Coordinación con el Rector y Comité Ejecutivo	35
10. Propuestas de algunos temas pendientes para 2020 – 2021	36
Anexos	37
1. Recomendaciones Defensoriales emitidas en 2018 y 2019	37
2. Portada de la página web de la Defensoría Universitaria	64
3. Contenido para banner electrónicos, correos electrónicos y recomendación de Marketing Institucional	65
4. Folleto informativo y presentación ppt para el TIVU	68
5. Estructura del sistema de registro y control de actividades	69
6. Direcciones electrónicas de videos de la Defensoría Universitaria	70
7. Reporte de horas dedicadas a la Defensoría Universitaria	71
8. Fotos de participación en eventos de difusión internos y externos 2018 y 2019	72

9. Estado de situación de las Recomendaciones Defensoriales con temas pendientes al 2 de octubre de 2019	76
--	----

Introducción

Este documento incorpora la información relativa a las actividades llevadas a cabo por la Defensoría Universitaria (DU) en el año 2019, integrando tanto las realizadas directamente por el Defensor como por su asistente. Esta memoria incluye diez secciones y nueve anexos con información complementaria. También, cubre el periodo enero-noviembre 2018 y diciembre-noviembre 2019. Debe resaltarse que el sistema de información ya incorpora las consultas y quejas atendidas entre los años 2016 y 2017.

En lo formal el documento considera en su introducción las funciones anotadas para la DU tanto en la Ley Universitaria N° 30220 como el Estatuto de la Universidad del Pacífico (UP) y en el Reglamento vigente. Asimismo, se incorporan los principios y valores que rigen a la universidad peruana y la UP que resultan fundamentales para la gestión de esta oficina. Las siguientes secciones muestran el protocolo de atención de asesoría, consultas y quejas. Se incluye una presentación breve del programa de actividades 2018-2019 que se planteó en diciembre de 2017 y lo que se comentó con la Rectora en enero de 2018.

Las dos secciones siguientes incluyen las estadísticas generales y comentarios de las intervenciones realizadas. Estos se han dividido en los dos periodos 2018 y 2019 en tres grupos: 1) asesorías y consultas; 2) negociación entre las partes involucradas y 3) la emisión de recomendaciones defensoriales. Posteriormente, se presenta un detalle de las actividades preventivas y la participación en eventos internos, externos y contenidos para el Taller de Inducción a la Vida Universitaria (TIVU). Las dos últimas secciones detallan los grupos vulnerables, áreas sensibles y temas propuestos, en caso de ser ratificado para el periodo 2020-2021.

Los anexos incluyen las resoluciones defensoriales emitidas, la portada de la página web de la DU, los contenidos del banner electrónico, el folleto informativo y presentación al TIVU. También se muestra la estructura del sistema de registro y control, las direcciones electrónicas de los videos de la DU y el reporte de horas dedicadas a la DU, entre otros.

- El artículo 133 de la Ley Universitaria, ley N° 30220, define a la Defensoría Universitaria de la siguiente manera:

“La Defensoría Universitaria es la instancia encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y vela por el mantenimiento del principio de autoridad responsable. Es competente para conocer las denuncias y reclamaciones que formulen los miembros de la comunidad universitaria vinculadas con la infracción de derechos individuales. El Estatuto de la universidad establece los mecanismos de regulación y funcionamiento de la Defensoría.”

- El artículo 129 del Estatuto de la Universidad del Pacífico señala que la Defensoría Universitaria es el órgano encargado de tutelar los derechos individuales de los miembros de la comunidad universitaria. El Defensor Universitario es elegido por la Asamblea Universitaria, por convocatoria interna, y removido por el mismo órgano. El mandato del Defensor Universitario durará dos años, y podrá ser ratificado por la Asamblea Universitaria para un período adicional.

- La disposición general del Reglamento de la Defensoría Universitaria, señala que de acuerdo con el artículo 133 de la Ley N° 30220 – Ley Universitaria y con el artículo 127 del Estatuto de la Universidad del Pacífico, la Defensoría Universitaria está encargada de velar y defender los derechos individuales de todos los miembros de la comunidad universitaria (docentes, estudiantes, graduados, personal administrativo y toda persona que trabaje con y para la Universidad del Pacífico) ante actos u omisiones de las unidades, autoridades, funcionarios o docentes de la Universidad que los vulneren. Se encarga también de proponer normas, políticas o acciones que permitan mejorar la defensa de los derechos de las personas en los distintos servicios que ofrece la Universidad. La Defensoría Universitaria es autónoma en el ejercicio de sus funciones e independiente de los órganos de gobierno de la Universidad y no es un órgano ejecutivo.

- Principios en que se rigen las universidades peruanas, según la Ley Universitaria, Ley N° 30220:
 - Búsqueda y difusión de la verdad
 - Calidad académica
 - Autonomía
 - Libertad de cátedra
 - Espíritu crítico y de investigación
 - Democracia institucional
 - Meritocracia
 - Pluralismo, tolerancia, diálogo intercultural e inclusión
 - Pertinencia y compromiso con el desarrollo del país
 - Afirmación de la vida y dignidad humana
 - Mejoramiento continuo de la calidad académica
 - Creatividad e innovación
 - Internacionalización
 - El interés superior del estudiante
 - Pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social
 - Rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación
 - Ética pública y profesional

- De acuerdo al artículo 7 del Estatuto de la Universidad del Pacífico, se reconoce la trascendencia y relevancia de los valores cristianos.
 - la igualdad en lo esencial de toda persona, sin distinción de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, religión, ideología, condición social o económica, afirmando la dignidad humana;
 - la asunción, fomento y promoción de los siguientes valores: libertad de pensamiento y opinión, honestidad y veracidad, respeto al otro y responsabilidad social;
 - el fomento de una educación e investigación dirigidas a contribuir a la solución efectiva de los problemas y necesidades sociales, así como a la búsqueda de la excelencia académica;
 - la promoción del diálogo entre sus miembros y con las personas e instituciones de su entorno;
 - la transparencia en la gestión y toma de decisiones, en todos los niveles jerárquicos; y

- la aspiración a que ninguna persona especialmente calificada esté impedida de cursar estudios por limitaciones económicas.

1. Protocolo de atención

Los interesados en formular consultas y quejas a la DU tienen cuatro canales para hacerlo: 1) visita a la oficina del Defensor Universitario (J-408); 2) mediante el correo electrónico oficial de la DU; 3) incorporación de la queja a través del sistema de registro y control que cuenta con un formato pre establecido; y 4) a través de una llamada telefónica atendida por la asistente (anexo 2121) y posterior visita al Defensor Universitario.

Luego de la identificación respectiva inmediatamente se detalla la naturaleza de la consulta o queja evaluando si la misma es materia de atención de la DU. En general, aún en los casos de consulta no hay una respuesta afirmativa o negativa debido a que si bien algún elemento no es de nuestra competencia, puede haber otros que sí lo son. Por ejemplo, un reclamo de naturaleza académica debe ir por el canal regular, pero si los criterios de evaluación son difusos se plantean el caso ante el Jefe del Departamento Académico que corresponda. En los casos en que se ha cometido una violación de algún reglamento se informa de que existe una opción derivada de lo señalado en el reglamento que corresponda. La DU se abstiene de participar si la opción se asocia a la aplicación de un reglamento específico.

Inmediatamente que se recibe la consulta o queja se van definiendo los canales mediante los cuales podría solucionarse. Puede ser un tema que se atienda directamente por la DU o que involucre diversas unidades de la UP. En esta etapa se revisan los reglamentos que sobre la materia existen. Las alternativas de solución pueden ser a través de intermediar entre las partes involucradas o cuando se trate de casos que pueden extrapolarse a otros miembros de la Comunidad Universitaria se acude a las Recomendaciones Defensoriales. Esta fase correspondería al análisis del caso.

Dependiendo de la complejidad del caso este puede resolverse o no rápidamente. En todos los casos la emisión de un correo electrónico es precedida por una llamada telefónica al responsable de la unidad respectiva con el objetivo de recibir información y captar su percepción sobre el asunto. En la mayoría de oportunidades se deben realizar diversas llamadas y correos electrónicos para llegar a una solución adecuada entre ambas partes. En muchos casos, estas comunicaciones se realizan luego de acordar una o varias reuniones personales con el responsable de la o las unidades involucradas. En el caso de los estudiantes se solicita información sobre el desempeño académico al Director de Servicios Académicos y Registro. En algunos casos también se solicitan antecedentes en el Departamento de Bienestar Estudiantil (de la Dirección de Formación Extraacadémica). Por ejemplo, en el caso de estudiantes con problemas psicológicos, psiquiátricos, agredidos o agresores.

La propuesta de solución se va comunicando a las partes para recibir la retroalimentación del caso, hasta que se encuentra una aceptable que se comunica también por correo electrónico. Debe resaltarse que en muchos de los casos la solicitud de información se realiza con copia oculta a la otra parte.

2. Programa de actividades 2018-2019

Las actividades propuestas durante diciembre de 2017 y las comentadas con la Rectora en enero de 2018 comprenden:

- Coordinación permanente con las autoridades universitarias.
- Difusión de la importancia de la Defensoría Universitaria e información preventiva.
- Consolidación de una oficina y de sistemas de registro de la Defensoría Universitaria
- Atención de casos particulares.
- Implantación de mejores prácticas nacionales e internacionales derivadas de las reuniones con los defensores universitarios del país e internacionales.
- Investigaciones de oficio sobre actos que pudieran vulnerar derechos de los miembros de la comunidad universitaria.

El 1/10/2019 la DU se reunió con el Rector de la Universidad y todos los otros miembros del Comité Ejecutivo. En esta se explicó cómo opera esta unidad, un resumen de sus intervenciones en 2019 y los temas pendientes. En el anexo 9 se presenta la comunicación del 2/10/2019 al Rector donde se presenta el estado de situación de las diferentes Recomendaciones Defensoriales emitidas.

3. Estadísticas generales

3.1. Año 2018

En esta sección se presentan la estadística básica de todos los casos atendidos entre enero y noviembre de 2018. Entre 2016 y 2017 se tienen registrados ocho casos. La tabla 1 muestra que la mayor parte de los casos atendidos corresponden a estudiantes, seguidos de profesores/investigadores y de personas fuera de la comunidad UP. Le siguen dos casos del personal administrativo directo y otros dos indirectos. Asimismo, dos egresados han utilizado los servicios de la DU.

Tabla 1. Consultas y quejas por tipo de miembro de la comunidad universitaria

	N° de casos
Estudiantes	36
Profesor/investigador	5
Personal administrativo directo	2
Personal administrativo subcontratado	2
Egresados	2
Externos fuera de la comunidad UP	5
Total	52

En la tabla 2 se muestra que 31 de las personas que han realizado alguna consulta o queja a esta DU son del género masculino y 21 del femenino. Asimismo, en la tabla 3 se presentan el detalle de cómo se han distribuido los 52 casos por área académica o administrativa involucrada para su resolución (no el área de origen). Al respecto, en primer lugar estaría la propia DU. En segundo lugar, la Dirección de Servicios Académicos. En tercer lugar, la Facultad de Ciencias Empresariales y otros estudiantes. En cuarto lugar, la Escuela de Postgrado (PBS), la Facultad de Economía y Finanzas y la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI). El resto de unidades tienen entre 2 o un caso.

Tabla 2. Consultas y quejas por género del denunciando

	Masculino	Femenino	Total
N° de casos	31	21	52

Tabla 3. Consultas y quejas por área académica o administrativa involucrada

Unidad	Número de casos
Facultad de Economía y Finanzas	3
Facultad de Ciencias Empresariales	4
Escuela de Postgrado/PBS	3
Escuela de Postgrado/EGP	2
Tesorería	2
Área de seguridad/Liderman	3
Dirección de Formación Extracadémica	2
Oficina de Relaciones Internacionales	3
Comité Electoral/Dirección de Formación Extracadémica	2
Facultad de Ingeniería Empresarial/Gestión del Aprendizaje y Aseguramiento de la Calidad	1

Facultad de Ingeniería Empresarial/Aseguramiento de la Calidad	1
Dirección de Servicios Académicos y Registro	5
Departamento Académico Ciencias Sociales y Políticas/Gestión de Personas	1
Departamento de Marketing y Negocios Internacionales	1
Departamento Académico Ciencias Sociales y Políticas	1
Departamento Académico de Humanidades	1
Defensoría Universitaria/asesoría, contactos	13
Otros estudiantes	4
Total	52

En la tabla 4 se presentan los mecanismos de resolución de las consultas y quejas sometidas a consideración de la DU. Entre estas destacan la conciliación entre las partes involucradas (34 casos), la solución directa proporcionada por la DU (13 casos) y 5 resoluciones defensoriales. Asimismo, en la tabla 5 se observan que 49 casos son resueltos por procedimientos estándares (conciliación entre partes, solución directa y resoluciones defensoriales) mientras que tres casos fueron atendidos a través de redes sociales. Por otra parte, en la tabla 6 se observan que 45 de los 52 casos se concluyeron, 3 fueron suspendidos por el que realizó la consulta o queja y 2 fueron abandonados (nunca se recibió la interacción de quien formuló la consulta o queja).

Tabla 4. Mecanismos de solución de los casos

	N° de casos
Solución directa proporcionada por Defensoría Universitaria	13
Conciliación entre partes involucradas	34
Resoluciones defensoriales	5
Total	52

Tabla 5. Modalidades de solución por medio utilizado

	N° de casos
Estándar (conciliación y resolución directa)	49
Redes sociales (ciberbullying – 2 casos)	3
Total de casos	52

Tabla 6. Estado de situación de las consultas y casos

	Cantidad
Concluido	45
Suspendido	3
Abandonado	2
Pendientes (sin información)	2
Total de casos	52

3.2. Año 2019

En esta sección se presentan la estadística básica de todos los casos atendidos entre diciembre 2018 y noviembre 2019. Entre 2016 y 2017 se tuvieron registrados ocho casos, aunque las intervenciones del Defensor fueron más numerosas. La tabla 7 muestra que la mayor parte de los casos atendidos corresponden a estudiantes, seguidos de personal administrativo directo, egresados y de personas fuera de la comunidad UP. Le siguen dos casos del personal administrativos directo y otros dos indirectos.

Tabla 7. Consultas y quejas por tipo de miembro de la comunidad universitaria

	N° de casos
Estudiantes	49
Profesor/investigador	-
Personal administrativo directo	6
Personal administrativo subcontratado	-
Egresados	1
Externos fuera de la comunidad UP	2
Total	58

En la tabla 8 se muestra que 22 de las personas que han realizado alguna consulta o queja a esta DU son del género masculino y 36 del femenino. Asimismo, en la tabla 9 se presentan el detalle de cómo se han distribuido los 58 casos por área académica o administrativa involucrada para su resolución (no el área de origen). Al respecto, en primer lugar estaría la propia DU. En segundo lugar, la Facultad de Ciencias Empresariales. En tercer lugar, la Dirección de Servicios Académicos y la Facultad de Economía y Finanzas. En cuatro lugar, la Escuela de Postgrado (PBS), la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI) y el Departamento Académico de Marketing y Negocios Internacionales. El resto de unidades tienen entre 2 o un caso.

Tabla 8. Consultas y quejas por género del denunciando

	Masculino	Femenino	Total
N° de casos	22	36	58

Tabla 9. Consultas y quejas por área académica o administrativa involucrada

Unidad	Número de casos
Facultad de Economía y Finanzas	4
Facultad de Ciencias Empresariales	5
Escuela de Postgrado/PBS	4
Escuela de Postgrado/EGP	2
Tesorería	-
Área de seguridad/Liderman	-
Dirección de Formación Extracadémica	2
Oficina de Relaciones Internacionales	3
Comité Electoral/Dirección de Formación Extracadémica	-

Facultad de Derecho	2
Facultad de Ingeniería Empresarial / Dirección de Servicios Académicos y Registro	1
Dirección Formación Extraacadémica / Dirección Gestión de Recursos Humanos	1
Departamento Académico de Economía	1
Jefatura de Seguridad / Gerencia General	1
Facultad de Ingeniería Empresarial	1
Dirección de Servicios Académicos y Registro	4
Departamento Académico Ciencias Sociales y Políticas/Gestión de Personas	-
Departamento de Marketing y Negocios Internacionales	3
Departamento Académico Ciencias Sociales y Políticas	-
Departamento Académico de Humanidades	1
Defensoría Universitaria/asesoría, contactos y asistentes	21
Otros estudiantes	1
Total	58

En la tabla 10 se presentan los mecanismos de resolución de las consultas y quejas sometidas a consideración de la DU. Entre estas destacan la conciliación entre las partes involucradas (31 casos), la solución directa proporcionada por la DU (21 casos) y 6 recomendaciones defensoriales. Asimismo, en la tabla 11 se observan que los 58 casos fueron resueltos por procedimientos estándares (conciliación entre partes, solución directa y recomendaciones defensoriales) ya que en este año no hubo casos atendidos a través de redes sociales. Por otra parte, en la tabla 12 se observan que 56 de los 58 casos se concluyeron, 2 fueron abandonados en la etapa inicial (nunca se recibió la interacción de quien formuló la consulta o queja).

Tabla 10. Mecanismos de solución de los casos

	N° de casos
Solución directa proporcionada por Defensoría Universitaria	21
Conciliación entre partes involucradas	31
Resoluciones defensoriales	6
Total	58

Tabla 11. Modalidades de solución por medio utilizado

	N° de casos
Estándar (conciliación y resolución directa)	58
Redes sociales	-
Total de casos	58

Tabla 12. Estado de situación de las consultas y casos

	Cantidad
Concluido	56
Abandonado por el quejoso	2
Total de casos	58

4. Intervenciones 2018

En esta sección se presenta una breve síntesis de los casos atendidos. Se ha dividido en tres grupos: 1) asesorías y consultas; 2) negociación entre partes involucradas; y 3) resoluciones defensoriales.

4.1. Asesorías y Consultas

Tabla 13. Principales modalidades de asesorías y consultas

N°	Tema	Respuesta
1	Estudiante que se queja por haber sido dado de baja.	Se estudia el caso, no hay lugar a reclamo pero se le concerta una reunión con el decano para analizar otras opciones. Derecho a ser escuchado.
2	Profesor solicita se explore la posibilidad de que la Universidad del Pacífico amplíe el retiro hasta los 75 años.	Se analiza la situación de acuerdo al reglamento; sin embargo el profesor suspende su solicitud.
3	Profesor solicita enlace con Defensor Universitario del Consorcio de Universidades.	Se realizó vinculación.
4	Defensor Universitario de la PUCP solicita información sobre estudiante problemático que molesta a estudiantes de esa universidad.	Se investiga en la SAR, el estudiante no es de la Universidad del Pacífico y se informa a la PUCP.
5	Estudiante se queja por bullying ocurrido hace dos años atrás.	Se recomienda a estudiantes superar el problema. Se contacta con psicólogo de Bienestar y Desarrollo Estudiantil (no asiste).
6	Estudiante se siente inseguro por falta de privacidad de su información.	Se le recomienda retirarse de redes sociales. No hay retroalimentación del estudiante.
7	Estudiante reclama por resultados de exámenes.	Se le informa cuál es el procedimiento regular según Reglamento.
8	Estudiante de maestría dado de baja.	Se coordinó reunión con Director Académico de la Maestría. Se le preparó respuesta recordándole reglamento.
9	Estudiante solicita asesoramiento por retiro de ciclo extemporáneo (razones psicológicas).	Se asesora al estudiante, se evalúan opciones con SAR y Facultad. Se le apoya en preparación de caso ante autoridades.
10	Profesor se queja sobre criterios subjetivos utilizados para el proceso de ordinarización.	Se toma nota, pero el profesor solicita suspensión en la intervención de la Defensoría Universitaria.
11	Queja de persona externa sobre comportamiento de estudiante fuera de la Universidad del Pacífico.	Se le envía reglamento respectivo. El quejoso no insiste en el tema.
12	Estudiante de último año acusado de plagio en trabajo que solicita asesoramiento.	Estudiante reconocer error, se le asesora en comunicación a Vicerrector e intervención en Consejo Académico.

13	Defensora Universitaria de ESAN solicita ejemplos de intervención ante cyberbullying.	Se le remite información sobre cómo se atendió el caso de cyberbullying y a través de redes sociales.
14	Estudiante sancionada por plagio por Consejo Académico y Tribunal de Honor.	Se consulta a área pertinente, se le informa canales de comunicación y se concerta cita para que evalúe opciones.
15	Defensoría Universitaria de universidad externa solicita información sobre actividades preventivas en Universidad del Pacífico.	Se le remite la información solicitada.
16	Estudiante extranjero sancionado por mal comportamiento.	Se le remite los reglamentos respectivos: Estudiantes no regulares y Reglamento ORI. Se le vincula nuevamente con la ORI.

4.2. Negociación entre las partes involucradas

Tabla 14. Principales modalidades de negociación entre partes involucradas

Nº	Tema	Respuesta
1	Estudiante dado de baja en razón a que el sistema no incorporó notas de curso de verano.	Intercambio de información entre partes promovió se detecte el error en el sistema. Estudiante fue reincorporado.
2	Problema de pago no registrados de estudiantes.	El caso se resolvió favorablemente.
3	Problemas de matrícula de diversos estudiantes.	Se coordinó con el Director del SAR que apoyó a estudiantes en todos los casos. En un caso se violó reglamento.
4	Solicitud de egresada sobre un retiro extemporáneo (se redujo su promedio).	Con SAR se negó la solicitud. Su antigüedad es de 10 años.
5	Quejas de estudiantes deportistas en Preboste.	Se inició conciliación pero estudiantes no continuaron el caso.
6	Quejas de estudiantes sobre el desempeño de un profesor (dos casos).	Se contactó con el Jefe de Departamento Académico respectivo y al Director Académico de Postgrado.
7	Queja sobre evaluación en concurso universitario internacional.	Se gestionó queja con la contraparte de la Facultad respectiva. Sin embargo, el resultado no se modificó.
8	Queja de egresada sobre pagos presuntamente realizados a la Universidad del Pacífico.	Se gestionó con área administrativa y tesorería general. No existen esos recursos en la universidad. Se comunicó el tema a la quejosa con recomendaciones específicas para que vea su asunto en la SBS.
9	Quejas del personal de seguridad Liderman.	Se habló con el Gerente General de la Universidad del Pacífico y se preparó una Resolución Defensorial.
10	Estudiante se queja de maltrato por parte de profesora.	Se coordinó con el Jefe del Departamento Académico respectivo (tomó nota). Este

		habló con profesora pero la opinión es que no existe tal situación.
11	Estudiante solicita ante problema de equipo de trabajo plazo adicional ante negativa del titular del curso.	Se coordinó reunión del estudiante con el Decano respectivo (aplicación de reglamento).
12	Estudiante agraviado en Confesiones UP, otra estudiante agraviada en otra red social UP.	Se envía mensaje recordatorio que es publicado por Confesiones UP. Se envió texto para que se publique en dicho grupo de Facebook.
13	Queja sobre la negativa de un profesor de revisar un reclamo de examen parcial (curso compartido).	Se coordinó con SAR para que profesor revise reclamo. Al final, no lo atendió debidamente y la revisión estuvo a cargo del profesor responsable del curso.
14	Quejas de estudiante a expresiones “machistas” y ofensivas en dos cursos de Departamentos Académicos diferentes.	Se coordinó con los Jefes de Departamento Académicos respectivos, quienes hablaron con los profesores respectivos. En ambos casos se pidió disculpas al salón de clases.
15	Quejas de estudiante ante amenazas e insultos de compañeros de estudio.	En ambos casos se comunicó sobre vía formal, pero acordaron que era suficiente un simple recordatorio del Reglamento de Buena Conducta de Estudiantes. Lo anterior, luego de evaluar expedientes académicos.
16	Quejas de estudiantes sobre ampliación de cupos a curso.	Se coordinó con el Jefe de Departamento Académico respectivo y director del SAR.
17	Quejas de estudiante de Maestría dado de baja con asuntos cuestionables.	Se coordinó con Directora de Maestría quien atendió el asunto y le planteó alternativas luego de diversas evaluaciones.
18	Diversas quejas sobre contenido de un curso de Maestría.	Se contactó con Director Académico quien se reunió con todos los estudiantes del curso.
19	Quejas de estudiante/egresada sobre contenidos cuestionables de la revista Boceto (sobre funciones de JP).	Se habló con responsables de la revista y artículo, quienes publicaron una nota aclaratoria preparada por la DU en el Facebook de la revista.
20	Agravios de autoridad (Jefe de Departamento) a personal administrativo.	Intervención ante todas las partes. Se acordó envío recordatorio sobre buen comportamiento.
21	Estudiante que solicita reconsideración de retiro extemporáneo por problemas psiquiátricos.	Se emite Resolución Defensorial sobre protocolo para este tipo de casos. Asimismo, se emite opinión humanitaria al Decano de la Facultad.
22	Quejas de estudiantes ante inadecuado comportamiento de personal de Liderman.	Se revisó asunto con área de seguridad de la Universidad del Pacífico. Se plantearon disculpas pero también aclaración formal a estudiantes.

23	Quejas de profesora sobre estudiante extranjero.	Se opinó sobre el tema. Finalmente ORI intervino.
24	Quejas sobre proceso electoral CEUP 2018.	Se asesoró a estudiantes. Sin embargo, Comité Electoral no respondió a nuestra comunicación. Se debe proponer mejoras al reglamento respectivo.
25	Quejas de organización estudiantil por decisión de Dirección de Formación Extraacadémica.	Gestiones de coordinación con DFE y Emprende UP. Se está en proceso de llegar a resultado positivo con Emprende UP.

4.3. Recomendaciones Defensoriales

Tabla 15. Contenido principal de las resoluciones defensoriales emitidas en 2018

Resoluciones defensoriales		Origen	Recomendaciones
Número	Fecha		
001	20 de marzo de 2018	Queja de profesor por cambio continuo de reglas DAUP's	1. La planificación de actividades académicas debe responder al cumplimiento de objetivos institucionales. 2. Modificaciones en el Manual de registro y declaración de productos y actividades académicas de los docentes y el Manual de incentivos a la labor docente pueden realizarse en cualquier momento del año pero su entrada en vigor debería iniciarse a partir del primer día útil del año calendario siguiente. 3. La fecha de entrada en vigor señalada en el artículo anterior no aplicaría en el caso del Manual de políticas y procedimientos para el reconocimiento de revistas indexadas.
002	27 de abril de 2018	Queja de trabajadora administrativa de falta de apoyo en actividades de capacitación e imposibilidad de dictado.	1. Felicitar los esfuerzos realizados por la Universidad del Pacífico, en particular la Unidad de Gestión de Personas en apoyar las actividades de capacitación y formación de personal docente y administrativo en el marco de la RSU y RS. 2. Las actividades de capacitación y formación al personal administrativo contribuirían al desarrollo personal y profesional de los trabajadores, asimismo impactaría positivamente en la gestión universitaria. 3. Las iniciativas de capacitación y formación al personal administrativo deberían partir tanto de los trabajadores como de los jefes de unidades y autoridades de la universidad. 4. Formalizar y establecer canales para que el personal administrativo planteen sus iniciativas de capacitación y procedimientos para su evaluación. 5. Desarrollar lineamientos sobre las políticas y procedimientos para las actividades de capacitación y formación a personal docente y administrativo.

			6. Crear fondos concursables de acuerdo a la disponibilidad de recursos de la Universidad del Pacífico para apoyar iniciativas de capacitación y formación tanto de personal docente como administrativo. 7. La culminación de manera exitosa de los programas de capacitación y formación de personal deberían contribuir, en la medida de lo posible, al desarrollo profesional del trabajador dentro de la Universidad del Pacífico. 8. Establecer dentro de las normas que los trabajadores administrativos que hubiesen recibido capacitación y formación académica adicional significativa tendrían el derecho de postular para el dictado de una materia en el nivel académico que corresponda. Este derecho podría ejercerse cuando exista la oportunidad para ello, tengan las habilidades y competencias necesarias, estén en igualdad académica y pedagógica respecto a los otros profesores que dictan esa materia. 9. Difundir periódicamente entre personal docente y administrativo los lineamientos y disponibilidad de recursos que anualmente se asignarían a los fondos concursables.
003	15 de mayo de 2018	Problemas de dos trabajadores de seguridad de Liderman	1. Comunicar a J&V Resguardo S.A.C. (Liderman) los hechos suscitados, solicitándole los atienda sin represalia alguna. 2. Liderman debería establecer los canales abiertos, apropiados y tolerantes de acuerdo a las mejores prácticas para recibir los comentarios y quejas de sus trabajadores. 3. Comentar a Liderman que las actividades de capacitación y formación al personal no sólo contribuirían al desarrollo personal y profesional de sus trabajadores y familias. 4. Evaluar la incorporación de una cláusula en las invitaciones y posteriormente en los contratos que realice la Universidad del Pacífico con todas las empresas en marco de la RSU y RS y en particular la Norma Internacional ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social.
004	16 de octubre de 2018	Estudiante con problemas psiquiátricos y académicos dado de baja.	1. Las autoridades de la Universidad del Pacífico deben prestar mucha atención al estado de salud mental de todos los miembros de la Comunidad Universitaria, en particular de sus estudiantes. 2. Las máximas autoridades universitarias ratifiquen formalmente ante los Decanos de las facultades académicas y a los diferentes miembros de los Consejos de Facultad que en primera instancia deben tener una perspectiva humanitaria. Además, que cuando reciban casos que involucren afectaciones

			mentales acudan a la opinión experta previa a la resolución que corresponda al Departamento de Desarrollo y Bienestar Estudiantil de la Dirección de Formación Extraacadémica. 3. El Departamento de Desarrollo y Bienestar Estudiantil de la Dirección de Formación Extraacadémica establezca los contactos necesarios y los recursos para la contratación de los servicios psiquiátricos.
005	30 de noviembre de 2018	Propuesta de modificatoria de Reglamento de la Defensoría Universitaria N° 33-R-2018.	1. Se incorpora la participación de la Defensoría Universitaria en la política de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual. 2. Principios de actuación internacional: más justicia que derecho, más autoridad que poder y más humanidad que burocracia. 3. Posibilidad de realizar comunicaciones a través de medios electrónicos. 4. Gestiones internas directamente, no sólo a través de la Secretaria General. 5. Podrá asistir también al Comité Ejecutivo. 6. Reconocer asignación del 20% de la Jornada Laboral a la actividad de la Defensoría Universitaria. Asimismo, 25% en el caso del asistente. 7. Obligación de mantener un sistema de información actualizada de las consultas y quejas formuladas y atendidas. 8. La función de mediación ante conflictos es en principio obligatoria, no voluntaria. Si no se desea, se actúa de oficio. 9. Para casos particulares extrapolables se utilizan resoluciones defensoriales. El Rectorado tendría un plazo de 60 días hábiles para manifestarse sobre las recomendaciones establecidas. 10. Otros detalles menores.

5. Intervenciones 2019

5.1. Asesorías y consultas

Tabla 16. Principales modalidades de asesorías y consultas

N°	Tema	Respuesta
1	Estudiante molestanda por dos compañeros de curso.	Recordatorio a estudiantes de los artículos concernientes al tema del Reglamento de Buena Conducta de Estudiantes del Pregrado.
2	Estudiante en proceso por suplantación de identidad para ingresar al campus universitario. Adicionalmente, con problemas físicos y psicológicos.	Apoyo en redacción de comunicaciones a la vicerrectora académico y al decano de la Facultad. Asimismo, envió al Departamento de Bienestar Estudiantil.
3	Denuncia de amiga de estudiante violada por otro estudiante fuera del campus universitario.	Se remitió el caso con urgencia a la Vicerrectora Académica y a la Jefa del Departamento de Bienestar Estudiantil para atención psicológica inmediata.
4	Estudiantes a punto de ser dados de baja.	Se ayudó en la redacción de cartas para retiro extemporáneo del ciclo.
5	Representación estudiantil plantea casos y temas para promover.	Se estudió el caso y se emitió opinión sobre el tema. Se plantearon otros asuntos para coordinar.
6	Quejas sobre el sistema de calificación y notas de la Maestría de Regulación de Servicios Públicos.	Se remitió el tema y coordinó reunión con la Escuela de Gestión Pública de la EPG.
7	Conflictos serios entre dos estudiantes	Se habló con estudiantes, pero se tuvo que reenviar el caso al Decano/Vicedecano respectivo y al Departamento de Bienestar Estudiantil.
8	Trabajadoras de diferentes áreas se quejarán de maltrato laboral. Asimismo, les solicitaron en sus áreas que renunciarán.	Se reportaran los casos a la Dirección de Gestión de Personas. Se les recomendó que antes de renunciar dialoguen sobre el tema con sus jefes. Ambas personas decidieron renunciar.
9	Estudiantes dada de baja por causales académicas	Revisión de casos y apoyo en la redacción de comunicaciones a las autoridades respectivas.
10	Estudiantes acusados de plagio por acción de otro compañero.	Apoyo en la elaboración de comunicaciones para descargo de

		imputaciones ante el vicerrectora Académica y/o Tribunal de Honor. Se emitió recomendación defensorial sobre el tema.
11	Queja de un externo sobre el desempeño de un área administrativa de la UP.	Transmisión de la queja al Gerente General de la UP.
12	Apoyo formal por proceso de acoso a ex trabajadora de la UP	Apoyo en la redacción de comunicaciones a las autoridades respectivas.
13	Insultos de un estudiante hacia otro	Se le explicó que podía denunciar formalmente el caso; sin embargo, solicitó que se enviará un recordatorio-notificación del Reglamento de Buena Conducta al Estudiante agresor.
14	Estudiante dado de baja con problemas psicológicas-psiquiátricos	Se asesoró al estudiante; apoyo en redacción de comunicaciones a las autoridades y se le recordó Recomendación Defensorial sobre el tema.
15	Estudiantes con problemas en el proceso de matrícula	Coordinación con el director del SAR y en su caso con el Jefe del Departamento Académico respectivo.
16	Profesor plantea problemática de quienes tienen una dedicación a tiempo parcial en la UP	Se comenta el tema con el Director de Gestión de personas y Director del SAR. Se emitió recomendación defensorial sobre el tema.
17	Queja de Asistente Administrativo de la EPG a propósito de comentarios molestos de un estudiante	Se envió recordatorio al estudiante de Reglamento de Buena Conducta a Estudiantes del Postgrado.
18	Estudiante acusada por afectar la Buena Reputación de la UP	Se asesoró a la estudiante en sus comunicaciones a las autoridades; se preparó y emitió una recomendación defensorial sobre el tema.

5.2. Negociaciones entre partes involucradas

Tabla 17. Principales modalidades de negociación entre partes involucradas

N°	Tema	Respuesta
1	Estudiante acusada de plagio en actividad (pintura) de la DFE.	Coordinación con el área de responsable de la DFE.
2	Denuncia sobre comportamiento inadecuado de profesor. Solicitó comentarios positivos en red social y	Se remitió el caso al Departamento Académico respectivo. Supervisaron

	laboral a cambio de punto adicional en las notas.	al profesor y curso, Decidieron que no volverá a dictar el próximo semestre.
3	Queja sobre retraso de entrega de notas del Centro de Idiomas	Se coordinó con el Centro de Idiomas y la Escuela de postgrado (PBS).
4	Problemas-conflictos entre dos trabajadores de la EPG (PBS)	Los problemas se resolvieron entre las partes.
5	Problema entre trabajadora de la biblioteca y SAR	Se intervino para lograr un acuerdo entre las partes.
6	Problemas de registro de una actividad del área de Contacto Profesional	Se intervino para llegar a un acuerdo para el estudiante y el área de Contacto Profesional.
7	Problemas de registro de una actividad de la ORI y el SAR	Se intervino para lograr un acuerdo entre el estudiante, ORI y SAR.
8	Problemas de inscripción de estudiante menor de edad de recién ingreso	Se resolvió entre el Vicedecano de la Facultad y SAR.
9	Trabajadora de la universidad que percibe situación de acoso laboral en su área de trabajo.	Se remitió comunicación a la Dirección de Gestión de Personas. En este momento está mediando en el problema.
10	Quejas sobre el desempeño de profesores.	Vinculación de estudiantes con el Jefe del Departamento Académico respectivo o el Director académico de la Escuela respectiva.
11	Conflictos entre estudiantes y que involucran áreas de la universidad.	Apoyo en la conciliación entre las diferentes partes involucradas.
12	Estudiantes acosadas telefónicamente.	Se le asesoró recomendándole acudir con autoridades; se realizaron coordinaciones internas para identificar al acosador. Asimismo, se le dejó mensaje telefónico Se dejaron de recibir esas llamadas.
13	Quejas de estudiantes sobre expresiones machistas de compañeros de estudio.	Se coordinó con el Director Académico de la Maestría. Se envió comunicación general a estudiantes del grupo de Código de Ética, Política de Equidad y para la Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual.
14	Caso de hostigamiento sexual por redes sociales contra una ex trabajadora de la UP.	Se investigó el caso, se preparó informe detallado que se envió a las autoridades competentes. Se inició proceso formal de acuerdo al reglamento. Se preparó propuesta de Recomendación Defensorial.
15	Estudiante maltratada por profesor. Esta percibe preferencias étnicas del profesor.	Se investigó antecedentes del profesor; se habló con el Jefe de

		Departamento Académico y se citó al profesor para recordarle el Código de Ética y Normas de la UP.
16	Estudiantes molestadas por el personal de seguridad Liderman.	Se investigó el caso con el jefe de Seguridad UP, se identificó a culpables; se comunicó a la empresa y sancionó a los vigilantes involucrados.

5.3. Recomendaciones defensoriales

Tabla 18. Contenido principal de las resoluciones defensoriales emitidas en 2019

Resoluciones defensoriales		Origen	Recomendaciones
Número	Fecha		
006	31 de enero de 2019	Propuesta parcial de profesores a tiempo parcial	1. Se diseñe y aplique periódicamente una encuesta a los docentes contratados de tiempo parcial con el objetivo de evaluar sus necesidades, expectativas y nuevos aportes a la comunidad universitaria y a la Universidad del Pacífico. 2. Se estudie y propongan diversas alternativas para el establecimiento de una carrera docente para los profesores contratados de tiempo parcial que lo deseen, y que cuenten con la vocación, experiencia y determinadas características académicas por definir. Se podría establecer un régimen especial para fidelizarlos y/o convertirlos en profesores ordinarios a tiempo parcial. 3. Se estudie la ampliación del número de miembros de la Asamblea Universitaria incorporando algún docente contratado a tiempo parcial. Sólo podrían votar o ser elegidos quienes cuenten con una antigüedad y se encuentre activos en la función docente durante periodos por definir. Correspondería al Consejo Universitario de acuerdo al inciso p. del artículo 35 del Estatuto canalizar, en su caso, la propuesta de modificación de Estatuto de la Universidad del Pacífico.
007	17 de abril de 2019	Caso de acoso a través de redes sociales	1. Se estudie la sustitución de la definición de Chantaje sexual de la Política de Prevención e Intervención de Casos de Hostigamiento Sexual con el siguiente texto: “Es un tipo de hostigamiento sexual directo e indirecto, incluyendo medios electrónicos pero excluyendo redes sociales virtuales públicas no institucionales de la Universidad del Pacífico, mediante el cual el/la hostigador/a amenaza a su

			víctima y la condiciona para que atienda sus reclamos de naturaleza sexual, bajo la promesa de experimentar una mejora laboral o académica o la amenaza de sufrir un daño respecto de sus condiciones y expectativas en el trabajo o los estudios. En todos los casos y en particular el realizado a través de redes sociales virtuales no institucionales el agredido/s podrá/n acudir a la comisaría de su jurisdicción o al Ministerio Público en la Fiscalía que corresponda” 2. Se estudie la sustitución de la definición de Hostigamiento sexual de la Política de Prevención e Intervención de Casos de Hostigamiento Sexual con el siguiente texto: “forma de violencia directa e indirecta, incluyendo medios electrónicos pero excluyendo redes sociales virtuales públicas no institucionales de la Universidad del Pacífico que se configura a través de una conducta de connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, sin importar la reiterancia de la misma, que puede crear un ambiente hostil o humillante, o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente o formativa. En todos los casos y en particular el realizado a través de redes sociales virtuales no institucionales el agredido/s podrá/n acudir a la comisaría de su jurisdicción o al Ministerio Público en la Fiscalía que corresponda”. 3. Se estudie, como alternativa a lo señalado en el artículo Primero y Segundo anteriores, el texto siguiente para todos los Reglamentos Internos antes mencionados: “Hostigamiento o acoso sexual en todas sus formas se produce directa e indirecta, incluyendo medios electrónicos pero excluyendo redes sociales virtuales públicas no institucionales de la Universidad del Pacífico contra las personas que se encuentren en las instalaciones, actividades o eventos de la escuela o de la Universidad, o establecer relaciones con miembros de la comunidad educativa afectados por la posición de dominio del docente o autoridad, independientemente del lugar donde ocurrieren los hechos. Se incluyen, aunque sin limitarse a ellos, los comentarios insinuantes e inoportunos, las actitudes y gestos insinuantes o impropios, los pedidos de favores sexuales en forma implícita o explícita, el ofrecimiento de ventajas de cualquier tipo a cambio de concesiones de connotación sexual y, en general, cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, realizada contra una persona que rechaza tales conductas. En todos los casos y en particular el realizado a través de redes sociales virtuales no institucionales el agredido/s podrá/n acudir a la
--	--	--	--

			comisaría de su jurisdicción o al Ministerio Público en la Fiscalía que corresponda”. 4. En los casos de acoso u hostigamiento sexual a través de redes sociales virtuales no institucionales, la Defensoría Universitaria, en la medida de lo posible, procurará se inserte un mensaje en dicha red recomendando se suspendan inmediatamente dichas actividades. El/los agraviados/s deberán acudir a la comisaría de su jurisdicción o al Ministerio Público en la Fiscalía que corresponda para que se profundicen las investigaciones y sanciones subsecuentes. Se sugiere ampliar el contenido del artículo 6 del Reglamento de la Defensoría Universitaria con el siguiente texto: “Las denuncias y reclamaciones se referirán a acciones u omisiones incluyendo las que se realicen a través de medios electrónicos exceptuando las redes sociales virtuales no institucionales de la Universidad del Pacífico contra los miembros de la comunidad universitaria por personas que se encuentren en las instalaciones, actividades o eventos de la Escuela o de la Universidad, o en todo lugar cuando hay posición de dominio del docente o autoridad, independientemente del lugar donde ocurrieren. En el caso de acoso u hostigamiento sexual a través de redes sociales virtuales no institucionales la acción de la Defensoría Universitaria se llevará a cabo hasta donde sea posible. La profundización de las investigaciones y sanciones subsecuentes deberán ser realizadas a partir de la denuncia que formule el agredido/a en la comisaría de la jurisdicción o al Ministerio Público en la Fiscalía que corresponda.”
008	7 de mayo de 2019	Caso de estudiante internacional	1. Incorporar en el Código de Conducta para Estudiantes Internacionales de Pregrado vigente en los casos de procesos disciplinarios como segunda y definitiva instancia al Tribunal de Honor. 2. Incorporar en el artículo 8 del Reglamento del Tribunal de Honor de que en los casos que se involucren a estudiantes internacionales del pregrado (apelantes) estos serán atendidos con prioridad a la brevedad posible. Lo anterior, para resolver estos casos considerando que los tiempos de estadía de esos estudiantes internacionales son muy acotados. 3. Incorporar en el artículo 22 del Reglamento del Tribunal de Honor que en el caso de los estudiantes internacionales de pregrado la Resolución Final también deberá ser entregada a la Dirección de la ORI. 4. Formalizar en el Código de Conducta para Estudiantes Internacionales de Pregrado que ante la ausencia del estudiante internacional la Dirección de

			la ORI notificará los resultados de la gestión realizada ante el Tribunal de Honor (Resolución Final) tanto al estudiante como a su Universidad o Institución de origen en el exterior.
009	3 de junio de 2019	Casos de diversos estudiantes	1. Sugerir al Vicerrector Académico y a todos los demás miembros del Consejo Académico que se diferencie la sanción disciplinaria por plagio entre los miembros de un grupo de trabajo cuando uno de ellos reconoce su culpabilidad plena en la falta. Lo anterior, para reducir la carga procesal que implica que todos los miembros del grupo con menor culpabilidad sometan sus casos en segunda instancia al Tribunal de Honor Universitario. 2. La sugerencia señalada en el artículo primero tampoco debe dejar de considerar que el estudiante que reconoce la responsabilidad plena en la falta de plagio colectivo estaría sujeto al atenuante sobre confesión oportuna y sincera dispuesto en el artículo 19.2 del Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado.
010	6 de junio de 2019	Proceso contra estudiante	1. Estudiar se sustituya el artículo 10.2 del Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado y el inciso 4 del artículo 61 del Reglamento de Docentes de Pregrado por el siguiente texto: “Atentar contra o afectar la buena reputación de la universidad a través de acciones específicas o de comentarios emitidos ante terceros, personalmente o por cualquier medio, que afecten negativamente la imagen, opinión o juicio de terceros sobre nuestra casa de estudios”.
011	3 de julio de 2019	Comentarios de trabajadores	1. Incorporar en todos los contratos de concesión o de prestación de servicios a la Universidad del Pacífico vigentes que los prestadores y sus trabajadores se rigen por las políticas, principios, derechos y obligaciones incorporados en el Código de Ética, Reglamento de la Defensoría Universitaria y la Política de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad del Pacífico. La determinación y aplicación de sanciones, cuando corresponda, será de acuerdo a los Reglamentos internos vigentes. 2. Incorporar en todos los contratos de concesión o de prestación de servicios a la Universidad del Pacífico vigentes que las empresas prestadoras tienen la obligación de comunicar formalmente a todos sus trabajadores que están regidos por las políticas, principios, derechos y obligaciones incorporados en el Código de Ética, Reglamento de la Defensoría Universitaria y la Política de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad del Pacífico.

			3. Diseñar y ubicar mensajes en los diferentes edificios (lugares de alto tránsito y donde haya empresas prestadoras de servicios) a través de octógonos informativos donde se señale que la Universidad tiene tolerancia cero al abuso, acoso, censura, discriminación, maltrato y hostigamiento sexual. Lo anterior, para que todos los miembros de la comunidad universitaria estén informados de nuestras políticas internas evitando agresiones en toda dirección.
--	--	--	--

6. Actividades preventivas

Se han realizado todo un conjunto de actividades para promover a la DU. Estas incluyen el diseño y distribución de un tríptico; espacio dentro del campus virtual de administrativos, estudiantes y docentes; el diseño y operación de una página web donde se incluye la difusión de las funciones de la DU y de las actividades realizadas; la elaboración de videos divulgativos para estudiantes, profesores y trabajadores administrativos; divulgación a través de banner electrónicos en la UP (entre el 8/3/2018 - 8/5/2018, 8/6/2018 - 8/8/2018 y 5/2/2019 - 15/5/2019)¹ y correos electrónicos difundiendo las funciones de la DU.

Al respecto, en la tabla 19 se presenta el reporte de sucesivos envíos de las piezas gráficas de la DU en diez envíos, sin incluir los detalles del envío del 5/12/2018. La primera columna incluye el total de envíos, la segunda el total de personas que abrieron el mail y la tercera el total de clicks (ingresos) a la página web de la Defensoría Universitaria. En la tabla 20 se presenta el detalle de los envíos del 2019. Fueron diez envíos, quedando pendiente uno para el 5/12/2019. En este último año se han abierto más los envíos aunque con menor apertura de la página web de la DU.

Tabla 19. Reporte de envío de correos electrónicos 2018

Fecha de envío	Total de personas enviadas	Total de personas que abrieron el mail	Total de clicks a la web de Defensoría Universitaria
08/3/2018	8328	416	19
19/4/2018	8315	2368	11
17/5/2018	8301	2671	13
21/6/2018	8289	2021	5
12/7/2018	8271	2445	6
09/8/2018	7931	2454	8
13/9/2018	7366	1877	7
11/10/2018	7342	2180	10
08/11/2018	7314	2180	1
23/11/2018	8503	2154	1

Fuente: elaboración propia con base en el área de Marketing Institucional.

Tabla 20. Reporte de envío de correos electrónicos 2019

¹ Desafortunadamente, no hubo estas actividades en el segundo semestre del 2019.

Fecha de envío	Total de personas enviadas	Total de personas que abrieron el mail	Total de clicks a la web de Defensoría Universitaria
10/1/2019	6260	2039	4
7/2/2019	8366	2275	5
7/3/2019	8317	2278	1
11/4/2019	8289	2542	3
9/5/2019	8265	2712	2
6/6/2019	8227	2202	2
11/7/2019	8191	2585	1
8/8/2019	8117	2839	4
5/9/2019	6153	2769	3
10/10/2019	7402	2089	3

Fuente: elaboración propia con base en el área de Marketing Institucional.

7. Participación en eventos internos, externos y contenidos para el Taller de Inducción a la Vida Universitaria (TIVU)

La Defensoría Universitaria ha participado en una serie de eventos internos tanto para difundir sus actividades, como en un proceso para extraer enseñanzas sobre las mejores prácticas que se vienen aplicando tanto a nivel nacional como internacional. En los casos de los diferentes TIVU se trabajaron los materiales con el Departamento de Desarrollo y Bienestar Estudiantil que se presentaron en marzo y agosto de 2018 de acuerdo a la información remitida por dicha área. Esta incluyó un ppt, la distribución del tríptico y un video. En enero de 2018 sólo se difundieron someramente las funciones de la DU.

Por otra parte, se participó con un stand de la DU en la primera y segunda Feria de Iniciativas Sociales y en la semana de Bienvenida de agosto de 2018. En estas tres oportunidades se repartieron trípticos sobre las funciones de esta oficina.

Eventos internos:

- Presentación en Taller de Inducción a la Vida Universitaria, realizada el 12 de enero de 2018.
- Presentación en Taller de Inducción a la Vida Universitaria, realizada el 15 de marzo de 2018.
- Presentación en Taller de Inducción a la Vida Universitaria, realizada el 9 de agosto de 2018.
- Participación en Semana de Bienvenida 2018-II, realizada el 22 de agosto de 2018.
- Participación en Feria de Iniciativas Sociales 2018-I, realizada el 8 de agosto de 2018.
- Participación en Feria de Iniciativas Sociales 2018-II, realizada el 16 de noviembre de 2018.

Tabla 21. Participantes en Taller de Inducción a la Vida Universitaria

Fecha	Estudiantes ingresantes
12 de enero	403
15 de marzo	442
9 de agosto	50

Asimismo, se ha participado en dos reuniones de defensores universitarios, primero del Consorcio de Universidades y luego de DU a nivel de Lima Metropolitana organizados por la PUCP. Se participó también en un evento divulgativo en la Universidad Peruana de las Américas (Lima-Perú). A nivel internacional se asistió a la reunión de la Red Iberoamericana de Defensorías Universitarias (RIDU) que incluyen a España, Portugal y América del Norte (México), América Central y Sudamérica.

La DU de la UP promovió activamente una red con las defensorías del Consorcio de Universidades (se estableció un convenio formal) y se ha inscrito en la RIDU que promueve la transmisión de experiencias y la difusión de las mejores prácticas tanto a nivel nacional como internacional.

Eventos externos:

- Participación en el primer Encuentro de Defensores Universitarios del Consorcio de Universidad, realizado el 7 de marzo de 2018 en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Participación en la Universidad Peruana de las Américas, realizada el 2 de noviembre de 2018.
- Participación en el segundo Encuentro de Defensorías Universitarias de Lima, realizado el 16 de noviembre de 2018 en la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Participación en el Encuentro Fundacional de la RIDU, realizada del 12 al 14 de setiembre de 2018 en Córdoba, Argentina.

Durante 2019 el material de la DU se presentó en los TIVU de marzo y agosto. Asimismo, se participó en la semana de bienvenida marzo y agosto. También se participó en la Feria de Iniciativas Sociales 2019-I realizada en agosto de 2019.

En el 2019, se tuvo tres reuniones de coordinación de las Defensorías Universitarias en Lima desarrolladas en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

8. Grupos vulnerables y áreas sensibles 2019

El análisis del origen de las consultas y quejas de los miembros de la Comunidad Universitaria es útil para determinar los grupos poblacionales que quizás requieren de mayor atención por parte de esta oficina. En 2019 no se han recibido consultas o quejas de los profesores a tiempo completo y una sola de los profesores por asignatura cuya situación es más débil, totalmente dependientes de los Jefes de Departamento Académico respectivo. Al respecto, no estaría mal definir un protocolo de Buenas Prácticas con relación a este segmento de profesores, promoviendo su mayor y mejor contribución a la UP a la par que se reduce su vulnerabilidad.

Un segundo grupo que requiere mayor atención son los trabajadores que laboran en empresas que realizan servicios en la UP. Si bien la Defensoría Universitaria procesó en 2018 un caso para dos trabajadores de la empresa de seguridad, esto ocurrió por la intermediación de un trabajador administrativo de la UP. Al respecto, se podría trabajar en dos frentes. En primer lugar, insistir en que todas las empresas que presten servicios en la UP se adscriban a las mejores prácticas señaladas en la ISO 26000 sobre Responsabilidad Social. En segundo lugar, insistir en campañas de difusión y preventivas para este grupo de trabajadores subcontractados. En 2019 se emitió la Recomendación Defensorial 011-2019-UP; sin embargo, no se conoce el estado de situación actual sobre el tema.

Un tercer grupo vulnerable pueden ser los estudiantes extranjeros que ahora están sujetos a un Código de Conducta donde la única autoridad es la Dirección de la ORI. Al respecto, es importante que se establezca una segunda instancia para resolver controversias como ocurre en el caso de estudiantes regulares y como se encontraba previsto en el Reglamento de Alumnos No Regulares N° 10-R-2011. Se emitió la Recomendación Defensorial 008-2019-UP sobre el tema pero la misma fue rechazada en el Comité Ejecutivo.

Durante el segundo año de actividad a cargo de la oficina de la DU, la comunicación directa con las diferentes unidades de la UP ha sido plenamente satisfactoria. Todas las unidades han respondido a las consultas o intervenciones realizadas de manera rápida y propositiva coadyuvando a la solución de los conflictos y la preservación de los derechos de los miembros de la Comunidad Universitaria.

A continuación, se plantean algunos temas que habría que reflexionar si merecen ser tomados en consideración por la Comunidad Universitaria:

1. Extensión de la edad de jubilación hasta los 75 años en casos extraordinarios para “profesores inspiradores” y altamente productivos.
2. Discutir el establecimiento de Buenas Prácticas con relación a mantener la pluralidad de pensamiento, el espíritu crítico, libertad de cátedra al interior de los diferentes Departamentos Académicos de la UP (un equivalente a la Política de Género).
3. Proponer modificaciones al Reglamento de la Defensoría Universitaria como la relativa a establecer que el Rector y/o el Comité Ejecutivo deben tener una respuesta (en un periodo determinado) con relación a las Recomendaciones Defensoriales que se emitan.
4. Visibilizar las acciones de la DU en la Memoria del Rector (recepción de Recomendaciones Defensoriales, opinión sobre las mismas, acciones de coordinación y otras).

5. Profundizar en el inciso f del artículo 7 del Estatuto de la UP en el sentido que ninguna persona calificada esté impedida de cursar estudios por limitaciones económicas.
6. Discutir los sistemas de evaluación anónima a profesores complementándolos con otro previo de diálogo directo entre estudiantes y profesores tal cual existe en la UARM.

9. Coordinación con el Rector y Comité Ejecutivo

- El 1/10/2019 la DU se reunió con el Rector de la Universidad y todos los otros miembros del Comité Ejecutivo. En esta se explicó cómo opera esta unidad, un resumen de sus intervenciones en 2019 y los temas pendientes. En el anexo 9 se presenta la comunicación del 2/10/2019 al Rector donde se presenta el estado de situación de las diferentes Recomendaciones Defensoriales emitidas, en las cuales se desconoce la opinión de las autoridades y su estado de situación.

10. Propuestas de algunos temas pendientes para 2020 – 2021

- Establecer un protocolo de respuesta rápida, con las unidades internas correspondientes, para la atención de casos de violencia sexual entre miembros de la comunidad universitaria en y fuera del recinto universitario.
- Mayores acciones preventivas: paneles electrónicos en diversos edificios UP y octágonos que promuevan diferentes buenas prácticas para ubicar en diferentes lugares de la UP.
- Estudiar la posibilidad de asignar un pequeño espacio mejor ubicado en una zona de mayor presencia de los miembros de la comunidad universitaria. En este espacio estaríamos temporalmente a lo largo del día el DU o el asistente.
- Continuar apoyando a esta oficina con los recursos que permitan su mejor desempeño. Asimismo, el apoyo del área de Marketing y el acceso al Abogado General de la UP son muy importantes.
- Estudiar la posibilidad de realizar una reunión de Defensores Universitarios del Perú con presencia de Defensores de otros países (RIDU).

Anexos

1. Recomendaciones Defensoriales emitidas en 2018 y 2019



RESOLUCIÓN DEFENSORIAL N° 001-2018-UP

Lima, 20 de marzo de 2018

VISTO:

Comunicaciones de un profesor del Departamento Académico de Ingeniería del 5 y 6 de febrero de 2018 donde se plantea que las modificaciones en el Manual de incentivos a la labor docente aprobado por el Comité Ejecutivo el 17 de octubre de 2017 implica no solo modificar el plan de trabajo original de manera extemporánea sino la aplicación retroactiva de nuevas reglas en una etapa avanzada del año que vulneran los derechos del docente; Reglamento de docentes de pregrado 3-R-2017; Manual de registro y declaración de productos y actividades académicas de los docentes de la Universidad del Pacífico previo y vigente, Manual de incentivos a la labor del docente previo y vigente; Manual de políticas y procedimientos para el reconocimiento por publicación en revistas científicas indizadas vigente; Comunicación electrónica del Director de Gestión del Aprendizaje y Aseguramiento de la Calidad para el inicio del registro y declaración de productos y actividades académicas para la DAUP 2017 del 4 de diciembre de 2017 validando los manuales modificados en octubre del mismo año; Consulta del Jefe del Departamento Académico de Ingeniería al Vicerrector Académico del 17 de enero de 2018; Resolución del Comité Ejecutivo en sesión realizada el 23 de enero de 2018 transmitida por el Secretario General de la Universidad del Pacífico al Jefe del Departamento Académico de Ingeniería el 26 de enero de 2018; Conversaciones sobre el tema con el Jefe del Departamento Académico de Ingeniería, el Director de Gestión del Aprendizaje y Aseguramiento de la Calidad y el Vicerrector Académico.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al inciso d. del artículo 129 de 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 a los artículos 4, 6 e inciso c. del artículo 7 del Estatuto de la Universidad del Pacífico se señala que la comunidad académica conformada por docentes, estudiantes y graduados están comprometidos con los objetivos institucionales; que la Universidad del Pacífico es una institución con vocación de excelencia y orientada a la búsqueda de la excelencia académica;

Que, de conformidad al capítulo III sobre Carrera Docente del Reglamento de Docentes de Pregrado 3-R-2017 se establece que el nombramiento, ratificación y ascenso considera el reporte del número de unidades de productividad (DAUP);

Handwritten signature

Que, ninguna norma legal tiene fuerza ni efectos retroactivos tal cual se señala en el segundo párrafo del artículo 103 del capítulo para la Función Legislativa de la Constitución Política del Perú;



UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO

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.

SE RECOMIENDA:

Artículo Primero.-Reconocer que la planificación de actividades académicas debe responder al cumplimiento de los objetivos institucionales plasmados en el plan de funcionamiento de conformidad a los criterios señalados en el Estatuto de la Universidad del Pacífico y lo dispuesto por el Comité Ejecutivo.

Artículo Segundo.-Las modificaciones en el Manual de registro y declaración de productos y actividades académicas de los docentes de la Universidad del Pacífico y en el Manual de incentivos a la labor del docente pueden realizarse en cualquier momento del año pero su entrada en vigor debería iniciarse a partir del primer día útil del año calendario siguiente.

Artículo Tercero.- La fecha para la entrada en vigor señalada en el artículo anterior no aplicaría en el caso del Manual de políticas y procedimientos para el reconocimiento por publicación en revistas científicas indizadas u otras que establezcan incentivos pecuniarios discrecionales que podrían entrar en vigencia en cualquier momento en que lo dispongan y comuniquen las instancias y autoridades correspondientes.

Regístrese y comuníquese.

Germán Alarco Tosoni

Defensor Universitario

Universidad del Pacífico

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.

SE RECOMIENDA:

Artículo Primero.- Felicitar los esfuerzos que hasta la fecha ha realizado la Universidad del Pacífico y en particular la Unidad de Gestión de Personas para apoyar las actividades de capacitación y formación al personal docente y administrativo. No obstante lo anterior, debe anotarse que estas son parte central de las acciones previstas en el marco de la RSU y RS señalada por la Ley y las normas a las que se adscribe esta casa de estudios.

Artículo Segundo.-Recalcar que las actividades de capacitación y formación al personal administrativo contribuirían al desarrollo personal y profesional de los trabajadores; asimismo que impactarían positivamente en la gestión universitaria que tiene una vocación de excelencia y a la par deberían coadyuvar a la transformación de la sociedad hacia un modelo de desarrollo más humano y sostenible.

Artículo Tercero.-Considerar que las iniciativas de capacitación y formación al personal administrativo deberían partir tanto de los trabajadores como de los jefes de unidades y autoridades de la Universidad del Pacífico. Asimismo, que estas no se deberían circunscribir exclusivamente a las actividades académicas que se proporcionan al interior de la Universidad.

Artículo Cuarto.-Formalizar y establecer, en su caso, los canales para que los trabajadores administrativos planteen sus iniciativas de capacitación y los procedimientos colegiados formales para su evaluación. Los jefes inmediatos superiores y jefes de unidades respectivos no deberían convertirse en el único filtro para definir el futuro de esas iniciativas.

Artículo Quinto.-Desarrollar lineamientos sobre las políticas y procedimientos para las actividades de capacitación y de formación, a todo nivel, tanto para el personal docente como administrativo de la Universidad del Pacífico. Estas deberían integrar las políticas de apoyo y las prácticas ahora no documentadas con el objetivo de transparentar las reglas de juego y mantener el principio de igualdad de oportunidades.

Artículo Sexto.-Crear fondos concursables de acuerdo a la disponibilidad de recursos de la Universidad del Pacífico para apoyar las iniciativas de capacitación y de formación tanto de los trabajadores docentes como administrativos.

Artículo Séptimo.-Considerar de manera explícita que la culminación exitosa de los programas de capacitación y formación del personal deberían contribuir, en la medida de lo posible, al desarrollo profesional del trabajador dentro de la Universidad del Pacífico, acotados a las habilidades y competencias requeridas, necesidades, estructura organizacional y a la disponibilidad de recursos existente.

Artículo Octavo.-Establecer que dentro de los parámetros establecidos por las normas laborales, los trabajadores administrativos que hubiesen recibido capacitación y formación académica adicional significativa tendrían el derecho a postular para el dictado de una materia en el nivel académico que corresponda. Este derecho podría ejercerse cuando exista la oportunidad para ello, tengan las habilidades y competencias necesarias, estén en igualdad académica y pedagógica respecto de los otros profesores que dictan esa materia. En todo caso, el coordinador del curso o el Jefe del Departamento Académico respectivo debería sustentar las razones por las cuales no se otorgue esta oportunidad a un trabajador administrativo calificado.

Artículo Noveno.-Difundir periódicamente entre los trabajadores docentes y administrativos los lineamientos y la disponibilidad de recursos que anualmente se asignarían a los fondos concursables propuestos.

Regístrese y comuníquese.



Germán Alarco Tosoni

Defensor Universitario

Universidad del Pacífico

RESOLUCIÓN DEFENSORIAL N° 003-2018-UP

Lima, 15 de mayo de 2018

VISTO:

Las comunicaciones independientes de dos trabajadores de seguridad quienes se quejan de maltrato y violación de derechos por parte de sus superiores de la empresa J & V Resguardo S.A.C. (Liderman). Los comentarios son diversos, incluyendo el de uno de ellos que manifestó que en el 2017 no se le pagó lo que correspondía por laborar el primero de mayo y se le sustituyó exclusivamente por un descanso en un día ordinario. El otro caso, señala que luego de que se le negara un permiso no pagado (PNP) para asistir a sus clases en una universidad vino a trabajar y cuando llegó a tiempo le informaron que no había puesto por cubrir perdiendo el pago del día. Asimismo, que recientemente obtuvo un PNP que no se registró formalmente y en cambio se anotó como faltó al servicio. Otro señaló que en el caso de reporte por enfermedad el trámite es oneroso y dilatado obligándolo a ir hasta la base. A juicio de los trabajadores, tampoco se acepta que un trabajador pueda pedir un PNP por razones académicas y de capacitación; y ambos señalan que en la práctica los canales para manifestar sus inquietudes, sin reacción adversa, son mínimos, temiendo en todo momento la posibilidad de ser reasignados o perder el empleo. Hay otros comentarios menores sobre el tiempo de descanso (15 minutos) y la ausencia de tolerancia cuando para el turno de la tarde tienen que estar en formación 15 minutos (2.45 pm) antes del inicio de la jornada de guardia; Ley Universitaria 30220; Estatuto de la Universidad del Pacífico; Código de Ética de la Universidad del Pacífico; Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia); Norma Internacional ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social (RS); Reglamento de la Defensoría Universitaria vigente; conversación sobre el tema con el Director General de Administración de la Universidad del Pacífico.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a los artículos 124 y 125 de la Ley Universitaria 30220 se establece que la Responsabilidad Social Universitaria (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;

9 Que, considerando el segundo párrafo de la exposición de motivos del Reglamento de la Defensoría Universitaria vigente se incluye dentro del concepto de la “comunidad universitaria” al personal de empresas que cumplen servicios subcontratados por esta casa de estudios, razón por la cual no deben ser excluidos de los derechos que tutela la Defensoría Universitaria. Asimismo, en la disposición general del citado reglamento se incluye al personal administrativo y a toda persona que trabaje con y para la Universidad del Pacífico;

Que, de conformidad al artículo 6 y el inciso b. del artículo 7 del Estatuto de la Universidad del Pacífico esta es una institución con vocación de excelencia y que se regirá, entre otros, por los principios de respeto al otro y responsabilidad social;

Que, de conformidad al segundo párrafo de la introducción del Código de Ética de la Universidad del Pacífico vigente este incluye a los proveedores que prestan servicios subcontratados por la Universidad;

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; 1.6. Velar por los derechos humanos a lo largo de la cadena de proveedores, mediante una gestión socialmente responsable de la Universidad; 4.1. Brindar igualdad de oportunidades a todas las personas; 6.6. Promover que las empresas, socios y personas naturales que brinden suministros, productos o servicios a la Universidad respeten los derechos humanos, laborales, así como estándares medioambientales de sus operaciones;

Que, la Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia) y la sección 6.4 sobre Prácticas laborales de la Norma Internacional ISO 26000 son la guía que debería regular estos aspectos en empresas socialmente responsables;

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, 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.

Que, algunos de los elementos comentados por los trabajadores pudieran haber vulnerado derechos laborales y que otros pueden constituir prácticas cuestionables al amparo de los principios de RSU y RS a los cuales está adscrita la Universidad del Pacífico.

SE RECOMIENDA:

Artículo Primero.- Comunicar a J & V Resguardo S.A.C. (Liderman) estos hechos, solicitándole los atienda debidamente, sin represalia alguna para los trabajadores de la empresa.

Artículo Segundo.-Solicitar a J & V Resguardo S.A.C. (Liderman) que establezca los canales abiertos, apropiados y tolerantes, de acuerdo a las mejores prácticas, para recibir los comentarios y quejas de sus trabajadores. Asimismo, que en sus programas de capacitación explique claramente el marco legal en el ámbito laboral (derechos y obligaciones) al que están sujetos los trabajadores de seguridad en el país.

Artículo Tercero.-Comentar a J & V Resguardo S.A.C. (Liderman) que las actividades de capacitación y formación al personal no sólo contribuirían al desarrollo personal y profesional de sus trabajadores y familias; sino coadyuvarían a la transformación de la sociedad hacia un modelo de desarrollo más humano y sostenible de acuerdo a los señalado en las guías de RS. Lo anterior, sin demeritar el cumplimiento pleno de las funciones por las cuales la Universidad del Pacífico contrató a esa empresa de

seguridad. Asimismo, se recomienda a J & V Resguardo S.A.C. (Liderman) revise y, en su caso, ajuste el sistema reporte de inasistencia por enfermedad.

Artículo Cuarto.-Evaluar la incorporación de una clausula en las invitaciones y posteriormente en los contratos que realice la Universidad del Pacífico con todas las empresas subcontratistas relativa a que estas deberían alinearse en todo momento a los principios de la RSU y RS; y en particular a la Norma Internacional ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social y otras que establezca nuestra casa de estudios. Asimismo, considerar, en su caso, estos elementos en los criterios de evaluación de las propuestas técnicas y estudiar la posibilidad de incorporar una clausula relativa en los contratos respectivos a un sistema de sanciones escalonado vinculado al incumplimiento de estas normas.

Regístrese y comuníquese.



Germán Alarco Tosoni
Defensor Universitario
Universidad del Pacífico

RESOLUCIÓN DEFENSORIAL N° 004-2018-UP

Lima, 16 de octubre de 2018

VISTO:

Las visitas de estudiantes con motivo de sus solicitudes de retiro extemporáneo ante diversas Facultades Académicas de la Universidad del Pacífico por motivos psicológicos o psiquiátricos; Ley Universitaria 30220; Políticas y sistema de autoevaluación y gestión de la responsabilidad social universitaria en Ausjal, edición 2014; Estatuto de la Universidad del Pacífico; Código de Ética de la Universidad del Pacífico; Reglamento de la Defensoría Universitaria vigente; conversaciones sobre el tema con los Decanos de las Facultades Académicas involucradas, con la Jefatura de Desarrollo y Bienestar Estudiantil y la Dirección de Formación Extraacadémica de la Universidad del Pacífico.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a los artículos 3, inciso 14 del artículo 5 e inciso 5 del artículo 7 de la Ley Universitaria 30220 se establece que la universidad es una comunidad que brinda una formación humanista y que adopta el concepto de la educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Asimismo, que la universidad tiene como funciones contribuir al desarrollo humano y tiene como principio el interés superior del estudiante;

Que, de conformidad a los lineamientos centrales de la Asociación de Universidades Jesuíticas de Latinoamérica, AUSJAL, la Universidad es para servir (desde su especificidad universitaria) a la sociedad, para transformarla, para contribuir a hacerla más justa y gobernable, con oportunidades y calidad de vida para todos, al alcance de su esfuerzo personal;

Que, de conformidad al artículo 7 del Estatuto la Universidad del Pacífico reconoce la trascendencia y relevancia de los valores cristianos. Asimismo, las virtudes humanas del Catecismo de la Iglesia Católica son la prudencia, justicia, fortaleza y templanza; mientras que las virtudes teologales son la fe, esperanza y caridad (http://www.vatican.va/archive/catechism_sp/p3s1c1a7_sp.html);

Que, de conformidad al primer y quinto inciso del artículo 4 del Código de Ética de la Universidad del Pacífico hay que brindar igualdad de oportunidades a todas las personas y asegurar la inclusión de personas con cualquier tipo de discapacidad en el lugar de estudio y de trabajo;

9
Que, la Organización Mundial de la Salud establece que las personas con trastornos mentales deben tener acceso a la atención médica y los servicios sociales que les puedan ofrecer el tratamiento que necesitan. Además, es fundamental que reciban apoyo social (www.who.int/mediacentre/factsheets/fs396/es/);

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, 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.

SE RECOMIENDA:

Artículo Primero.- Que las autoridades de la Universidad del Pacífico deben prestar mucha atención al estado de la salud mental de todos los miembros de la Comunidad Universitaria, en particular de sus estudiantes. Además, recordar la importancia de detectar y enfrentar adecuadamente los trastornos mentales que puedan presentarse. Asimismo, reiterar que este tipo de padecimiento no solo requiere de tratamiento especializado, sino de un entorno social y perspectiva humanitaria que facilite la recuperación de los afectados.

Artículo Segundo.- Que las máximas autoridades universitarias ratifiquen formalmente ante los Decanos de las Facultades Académicas y a los diferentes miembros de los Consejos de Facultad que en primera instancia deben tener una perspectiva humanitaria. Además, que cuando reciban casos que involucren este tipo de afectaciones mentales acudan a la opinión experta previa a la resolución que corresponda del Departamento de Desarrollo y Bienestar Estudiantil de la Dirección de Formación Extraacadémica. Este Departamento los debería apoyar con los antecedentes del caso y reportes de atención previa, si existen; atención inicial del afectado si este lo desea; así como emitir opinión y contactar a los profesionales que se hayan manifestado previamente sobre el caso.

Artículo Tercero.- Que el Departamento de Desarrollo y Bienestar Estudiantil de la Dirección de Formación Extraacadémica establezca los contactos necesarios y los recursos para la contratación rápida de los servicios psiquiátricos, de ser necesario, para emitir la opinión experta que corresponda.

Regístrese y comuníquese.



Germán Alarco Tosoni

Defensor Universitario

Universidad del Pacífico

RESOLUCIÓN DEFENSORIAL N° 005-2018-UP

Lima, 30 de noviembre de 2018

VISTO:

Estatuto de la Universidad del Pacífico y Reglamento N° 33-R-2018 de la Defensoría Universitaria vigente la Universidad del Pacífico.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al artículo 35 del Estatuto la Universidad del Pacífico corresponde al Consejo Universitario aprobar el Reglamento General de la Universidad, y otros reglamentos internos especiales, así como vigilar su cumplimiento;

Que, de conformidad al artículo 27 del Reglamento de la Defensoría Universitaria vigente, con ocasión de sus investigaciones, podrá dirigirse a las autoridades académicas, administrativas y de servicios para formular recomendaciones o recordatorios acerca de sus deberes legales o éticos. Asimismo, para formular propuestas de nuevas medidas que protejan los derechos de la comunidad universitaria;

Que, de conformidad al artículo 26 del Reglamento de la Defensoría Universitaria vigente la actuación del Defensor Universitario será puesta en conocimiento del Rector, el Vicerrector Académico y el Vicerrector de Investigación.

SE RECOMIENDA:

Artículo Primero.- Que las autoridades de la Universidad del Pacífico evalúen, y en su caso, aprueben la propuesta de modificación del reglamento de la Defensoría Universitaria que se adjunta.

Artículo Segundo.- La propuesta de modificación incorpora aspectos de fondo y forma. Entre las principales destaca que las gestiones internas se puedan realizar directamente y no solo a través de la Secretaría General; se incorpora la participación de la Defensoría en la Política de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual; se establece explícitamente que las comunicaciones internas podrán realizarse a través de correo electrónico; la obligación de administrar un sistema de información sobre las consultas y quejas formuladas y atendidas. Asimismo, se solicita el reconocimiento de horas al trabajo del Defensor Universitario y su asistente a estas actividades; la función de mediador entre conflictos sería en principio obligatoria; y se formalizan las Resoluciones Defensoriales.

Regístrese y comuníquese.



Germán Alarco Tosoni

Defensor Universitario

Universidad del Pacífico

RECOMENDACIÓN DEFENSORIAL N° 006-2019-UP

Lima, 31 de enero de 2019

VISTO:

Propuesta formulada por un docente contratado de tiempo parcial de la Universidad del Pacífico; Ley Universitaria 30220; Estatuto de la Universidad del Pacífico; Reglamento N° 33-R-2018 de la Defensoría Universitaria vigente de la Universidad del Pacífico; Reglamento de Docentes del Pregrado vigente; Código de Ética de la Universidad del Pacífico; Memoria Anual de Actividades 2018 de la Defensoría Universitaria de la UP; Norma Internacional ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social; conversaciones con los Directores de la Unidad de Gestión de Personas y de Servicios Académicos y Registro de la UP y otros profesores de la Universidad del Pacífico.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a los incisos 6 y 7 del artículo 5 de la Ley Universitaria 30220 la democracia institucional y la meritocracia son principios que rigen a la Universidad peruana;

Que, de conformidad al artículo 8 de la Ley Universitaria 30220 se reconoce la autonomía universitaria en sus diferentes regímenes normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, de conformidad al artículo 4 del Estatuto de la Universidad del Pacífico la Universidad es una comunidad académica conformada por docentes, estudiantes y graduados, todos ellos personas iguales en su dignidad humana y derechos, distintas en su experiencia y funciones, y comprometidas con el cumplimiento de los objetivos institucionales;

Que, de conformidad al artículo 1 del Reglamento de Docentes del Pregrado de la Universidad del Pacífico son docentes las personas que, en sus diversas categorías académicas y regímenes de dedicación dentro de la Universidad, ostentan la categoría de profesor, de conformidad con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias vigentes.

Que, de conformidad al inciso b) del artículo 7 del Estatuto de la Universidad del Pacífico esta se regirá bajo el principio de responsabilidad social.

Que, de conformidad al quinto principio de la responsabilidad social señalado en la Norma Internacional ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social corresponde a toda organización respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas. En lo concreto se trata de identificarlas, reconocer intereses y derechos, reconocer que pueden afectar significativamente a las actividades de la organización, tener en cuenta la relación de las partes interesadas con las amplias expectativas de la sociedad y el

desarrollo sostenible, y considerar los puntos de vista de estos aun cuando no tengan rol formal en la gobernanza de la organización;

Que, de conformidad al principio 8 del Código de Ética de la Universidad del Pacífico se establece el fomento y gestión de espacios de participación de los miembros de la comunidad universitaria. Asimismo, el principio 4.1 del mismo propone brindar igualdad de oportunidades a todas las personas y el 2.5 cuidar el buen clima laboral y promover el desarrollo del personal docente y administrativo;

Que, de acuerdo a la Memoria Anual de Actividades 2018 presentada en la Asamblea Universitaria de la Universidad del Pacífico del 13/12/2018 (p.20) los docentes contratados de tiempo parcial son un grupo vulnerable en nuestra casa de estudios. En noviembre de 2018 alrededor del 75% de los docentes que dictaban en el pregrado de la UP tenían la categoría mencionada en este considerando;

Que, de acuerdo a la conformación de la Asamblea Universitaria prevista en el artículo 18 del Estatuto de la Universidad del Pacífico en el caso de los profesores sólo votarán o podrán ser elegidos los profesores ordinarios. Asimismo, que, de acuerdo al artículo 35 del Reglamento de Docentes del Pregrado solo los docentes ordinarios tienen el derecho y deber de elegir y ser elegidos representantes ante los órganos de gobierno de la Universidad, de acuerdo con el Estatuto y los reglamentos vigentes;

Que, de acuerdo al artículo 19 del Reglamento de Docentes del Pregrado de la Universidad del Pacífico la carrera docente en la Universidad se inicia con la contratación del docente en régimen de dedicación de tiempo completo por concurso público. No se considera a los docentes contratados de tiempo parcial;

97 Que, de conformidad al artículo 27 del Reglamento de la Defensoría Universitaria vigente, con ocasión de sus investigaciones, podrá dirigirse a las autoridades académicas, administrativas y de servicios para formular recomendaciones o recordatorios acerca de sus deberes legales o éticos. Asimismo, para formular propuestas de nuevas medidas que protejan los derechos de la comunidad universitaria. Asimismo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 26 del citado Reglamento la actuación de la Defensoría Universitaria será puesta en conocimiento del Rector, el Vicerrector Académico y el Vicerrector de Investigación.

SE RECOMIENDA:

Artículo Primero.- Se diseñe y aplique periódicamente una encuesta a los docentes contratados de tiempo parcial con el objetivo de evaluar sus necesidades, expectativas y nuevos aportes a la comunidad universitaria y a la Universidad del Pacífico.

Artículo Segundo.- Se estudie y propongan diversas alternativas para el establecimiento de una carrera docente para los profesores contratados de tiempo parcial que lo deseen, y que cuenten con la vocación, experiencia y determinadas características académicas por definir. Se podría establecer un régimen especial para fidelizarlos y/o convertirlos en profesores ordinarios a tiempo parcial.

Artículo Tercero.- Se estudie la ampliación del número de miembros de la Asamblea Universitaria incorporando algún docente contratado a tiempo parcial. Sólo podrían votar o ser elegidos quienes cuenten con una antigüedad y se encuentre activos en la función docente durante periodos por definir. Correspondería al Consejo Universitario de acuerdo al inciso p. del artículo 35 del Estatuto canalizar, en su caso, la propuesta de modificación de Estatuto de la Universidad del Pacífico.

Regístrese y comuníquese.



Germán Alarco Tosoni

Defensor Universitario

Universidad del Pacífico

RECOMENDACIÓN DEFENSORIAL N° 007-2019-UP

Lima, 17 de abril de 2019

VISTO:

Política de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual; Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes del Pregrado; Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes del Postgrado; Reglamento de Docentes del Pregrado; Reglamento de Docentes del Postgrado; Código de Ética de la Universidad del Pacífico; Reglamento de la Defensoría Universitaria de la Universidad del Pacífico.

CONSIDERANDO:

Que, en el principio 1.5 del Código de Ética de la Universidad del Pacífico se rechaza toda forma de violencia e injusticia como el hostigamiento o acoso, abuso de poder, explotación y otras formas que atenten contra la dignidad y derechos de las personas, de manera directa o indirecta en su ámbito de influencia y fuera de este;

Que, en el glosario de la Política de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual se define el Hostigamiento como forma de violencia que se configura a través de una conducta de connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, sin importar la reiterancia de la misma, que puede crear un ambiente hostil o humillante, o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente o formativa. Asimismo, se define el Chantaje sexual como un tipo de hostigamiento sexual mediante el cual el/la hostigador/a amenaza a su víctima y la condiciona para que atienda sus reclamos de naturaleza sexual, bajo la promesa de experimentar una mejora laboral o académica o la amenaza de sufrir un daño respecto de sus condiciones y expectativas en el trabajo o los estudios.

Que, en los Reglamentos Buena Conducta de los Estudiantes del Pregrado, Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes del Postgrado, Reglamento de Docentes del Pregrado y Reglamento de Docentes del Postgrado el Hostigamiento o acoso sexual se tipifica como una falta muy grave. Asimismo, se define que el Hostigamiento o acoso sexual en todas sus formas se produce contra las personas que se encuentren en las instalaciones, actividades o eventos de la escuela o de la Universidad, o establecer relaciones con miembros de la comunidad educativa afectados por la posición de dominio del docente, independientemente del lugar donde ocurrieren los hechos. Se incluyen, aunque sin limitarse a ellos, los comentarios insinuantes e inoportunos, las actitudes y gestos insinuantes o impropios, los pedidos de favores sexuales en forma implícita o explícita, el ofrecimiento de ventajas de cualquier tipo a cambio de concesiones de connotación sexual y, en general, cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, realizada contra una persona que rechaza tales conductas;

Que, la Política de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual y los artículos de los Reglamentos respectivos no hacen alusión alguna a si se estas acciones se realizan a través de medios electrónicos y/o redes sociales virtuales;

Que, el artículo 6 del Reglamento de la Defensoría Universitaria no especifica el ámbito físico y virtual que pudieran comprender las denuncias y reclamaciones de los miembros de la comunidad universitaria;

Que, las redes sociales públicas virtuales no institucionales (de la UP) son un espacio fuera del control de la universidad y que corresponden al ámbito de las relaciones personales y/o profesionales donde cada quien evalúa y decide voluntariamente en todo momento su permanencia a cada una de estas en particular. Asimismo, de producirse un problema, la identificación de un agresor (es) se dificulta debido a que muchas de estas son anónimas;

Que, el tratamiento de las redes sociales virtuales no institucionales debe ser equivalente a lo establecido en los Reglamentos Internos de la Universidad del Pacífico. Sólo se sancionarán como falta muy grave las acciones que se producen contra las personas que se encuentren en las instalaciones, actividades o eventos de la escuela o de la Universidad; a excepción de las que se relacionen entre miembros de la comunidad donde hay posición de dominio;

Que, en los casos de hostigamiento o acoso sexual a través de redes sociales virtuales no institucionales (de la UP) la profundización de las investigaciones y la aplicación de sanciones deberá estar a cargo del Ministerio Público y el Poder Judicial. Para tal efecto, el agredido/a deberá acudir a la comisaría de su jurisdicción o al Ministerio Público en la Fiscalía que corresponda;

Que, de conformidad al artículo 27 del Reglamento de la Defensoría Universitaria vigente, con ocasión de sus investigaciones, podrá dirigirse a las autoridades académicas, administrativas y de servicios para formular recomendaciones o recordatorios acerca de sus deberes legales o éticos. Asimismo, para formular propuestas de nuevas medidas que protejan los derechos de la comunidad universitaria. Asimismo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 26 del citado Reglamento la actuación de la Defensoría Universitaria será puesta en conocimiento del Rector, el Vicerrector Académico y el Vicerrector de Investigación.

SE RECOMIENDA:

Artículo Primero.- Se estudie la sustitución de la definición de Chantaje sexual de la Política de Prevención e Intervención de Casos de Hostigamiento Sexual con el siguiente texto:

"Es un tipo de hostigamiento sexual directo e indirecto, incluyendo medios electrónicos pero excluyendo redes sociales virtuales públicas no institucionales de la Universidad del Pacífico, mediante el cual el/la hostigador/a amenaza a su víctima y la condiciona para que atienda sus reclamos de naturaleza sexual, bajo la promesa de experimentar

una mejora laboral o académica o la amenaza de sufrir un daño respecto de sus condiciones y expectativas en el trabajo o los estudios. En todos los casos y en particular el realizado a través de redes sociales virtuales no institucionales el agredido/s podrá/n acudir a la comisaría de su jurisdicción o al Ministerio Público en la Fiscalía que corresponda”

Artículo Segundo.- Se estudie la sustitución de la definición de Hostigamiento sexual de la Política de Prevención e Intervención de Casos de Hostigamiento Sexual con el siguiente texto:

“forma de violencia directa e indirecta, incluyendo medios electrónicos pero excluyendo redes sociales virtuales públicas no institucionales de la Universidad del Pacífico que se configura a través de una conducta de connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, sin importar la reiterancia de la misma, que puede crear un ambiente hostil o humillante, o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente o formativa. En todos los casos y en particular el realizado a través de redes sociales virtuales no institucionales el agredido/s podrá/n acudir a la comisaría de su jurisdicción o al Ministerio Público en la Fiscalía que corresponda”.

Artículo Tercero.- Se estudie, como alternativa a lo señalado en el artículo Primero y Segundo anteriores, el texto siguiente para todos los Reglamentos Internos antes mencionados:

9 “Hostigamiento o acoso sexual en todas sus formas se produce directa e indirecta, incluyendo medios electrónicos pero excluyendo redes sociales virtuales públicas no institucionales de la Universidad del Pacífico contra las personas que se encuentren en las instalaciones, actividades o eventos de la escuela o de la Universidad, o establecer relaciones con miembros de la comunidad educativa afectados por la posición de dominio del docente o autoridad, independientemente del lugar donde ocurrieren los hechos. Se incluyen, aunque sin limitarse a ellos, los comentarios insinuantes e inoportunos, las actitudes y gestos insinuantes o impropios, los pedidos de favores sexuales en forma implícita o explícita, el ofrecimiento de ventajas de cualquier tipo a cambio de concesiones de connotación sexual y, en general, cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, realizada contra una persona que rechaza tales conductas. En todos los casos y en particular el realizado a través de redes sociales virtuales no institucionales el agredido/s podrá/n acudir a la comisaría de su jurisdicción o al Ministerio Público en la Fiscalía que corresponda”.

Artículo Cuarto.- En los casos de acoso u hostigamiento sexual a través de redes sociales virtuales no institucionales, la Defensoría Universitaria, en la medida de lo posible, procurará se inserte un mensaje en dicha red recomendando se suspendan inmediatamente dichas actividades. El/los agraviados/s deberán acudir a la comisaría de su jurisdicción o al Ministerio Público en la Fiscalía que corresponda para que se profundicen las investigaciones y sanciones subsecuentes. Se sugiere ampliar el contenido del artículo 6 del Reglamento de la Defensoría Universitaria con el siguiente texto:

“Las denuncias y reclamaciones se referirán a acciones u omisiones incluyendo las que se realicen a través de medios electrónicos exceptuando las redes sociales virtuales no

institucionales de la Universidad del Pacífico contra los miembros de la comunidad universitaria por personas que se encuentren en las instalaciones, actividades o eventos de la Escuela o de la Universidad, o en todo lugar cuando hay posición de dominio del docente o autoridad, independientemente del lugar donde ocurrieren. En el caso de acoso u hostigamiento sexual a través de redes sociales virtuales no institucionales la acción de la Defensoría Universitaria se llevará a cabo hasta donde sea posible. La profundización de las investigaciones y sanciones subsecuentes deberán ser realizadas a partir de la denuncia que formule el agredido/a en la comisaría de la jurisdicción o al Ministerio Público en la Fiscalía que corresponda.”

Regístrese y comuníquese.



Germán Alarco Tosoni
Defensor Universitario
Universidad del Pacífico

RECOMENDACIÓN DEFENSORIAL N° 008-2019-UP

Lima, 7 de mayo de 2019

VISTO:

Comentario de estudiante internacional de intercambio del pregrado; Constitución Política del Perú; Estatuto de la Universidad del Pacífico; Código de Conducta para Estudiantes Internacionales de Pregrado; Código de Buena Conducta para Estudiantes del Pregrado; Reglamento de Alumnos No Regulares N° 10-R-2011; Código de Ética de la Universidad del Pacífico; Memoria Anual de Actividades de la Defensoría Universitaria 2018; Reglamento del Tribunal de Honor N° 26-R-2012; Reglamento de la Defensoría Universitaria de la Universidad del Pacífico; Conversación con la Directora de la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI) y el Presidente del Tribunal de Honor de la Universidad del Pacífico.

CONSIDERANDO:

Que, en los incisos 7 y 23 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú se establecen los derechos al honor y a la buena reputación, y a la legítima defensa;

Que, en el artículo 138 del Estatuto de la Universidad del Pacífico se señala que los estudiantes pueden ser regulares y no regulares, conforme a los reglamentos vigentes;

Que, en el capítulo primero de las principales definiciones del Reglamento de Alumnos No Regulares N° 10-R-2011 se incluye a los alumnos de intercambio internacionales, alumnos visitantes y alumnos de cursos especiales para extranjeros, entre otros. Asimismo, en el capítulo III sobre derechos y obligaciones se señala que los alumnos no regulares estarán sujetos a las normas disciplinarias establecidas por la Universidad y que deberán cumplir las mismas normas académicas vigentes para los alumnos regulares de esta casa de estudios;

Que, en el artículo 25 del Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes del Pregrado vigente se establece como segunda y definitiva instancia en los procesos disciplinarios al Tribunal de Honor;

Que, en el principio 4.1 del Código de Ética de la Universidad del Pacífico se establece brindar igualdad de oportunidades a todas las personas;

Que, en el numeral 7 sobre grupos vulnerables reportado en la Memoria Anual de Actividades de la Defensoría Universitaria de la Universidad del Pacífico 2018 se incorporó a los estudiantes extranjeros de intercambio de pregrado en razón a que en el actual Código de Conducta para Estudiantes Internacionales de Pregrado sólo se señala como única instancia encargada de la evaluación y sanción en casos disciplinarios a la Dirección de la ORI a diferencia de lo que se establece en el Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes del Pregrado vigente;

Que, de conformidad al artículo 25 del Reglamento de la Defensoría Universitaria vigente informará, con ocasión a sus investigaciones, al Rectorado sobre las deficiencias que hubieren sido observadas y sus recomendaciones para que tome las acciones pertinentes. En estos casos y en los que resulten extrapolables a otros miembros de la comunidad universitaria, se emitirán recomendaciones defensoriales con una estructura de tres secciones: vistos, considerandos y recomendaciones. Por otra parte, de acuerdo al artículo 26 del mismo Reglamento la actuación de la Defensoría Universitaria será puesta en conocimiento del Rector, el Vicerrector Académico y el Vicerrector de Investigación. De igual manera, de acuerdo al artículo 27 podrá dirigirse a las autoridades académicas, administrativas y de servicios para formular recomendaciones o recordatorios acerca de sus deberes legales o éticos. Asimismo, para formular propuestas de nuevas medidas que protejan los derechos de la comunidad universitaria.

SE RECOMIENDA:

Artículo Primero.- Incorporar en el Código de Conducta para Estudiantes Internacionales de Pregrado vigente en los casos de procesos disciplinarios como segunda y definitiva instancia al Tribunal de Honor.

Artículo Segundo.- Incorporar en el artículo 8 del Reglamento del Tribunal de Honor de que en los casos que se involucren a estudiantes internacionales del pregrado (apelantes) estos serán atendidos con prioridad a la brevedad posible. Lo anterior, para resolver estos casos considerando que los tiempos de estadía de esos estudiantes internacionales son muy acotados.

Artículo Tercero.- Incorporar en el artículo 22 del Reglamento del Tribunal de Honor que en el caso de los estudiantes internacionales de pregrado la Resolución Final también deberá ser entregada a la Dirección de la ORI.

Artículo Cuarto.- Formalizar en el Código de Conducta para Estudiantes Internacionales de Pregrado que ante la ausencia del estudiante internacional la Dirección de la ORI notificará los resultados de la gestión realizada ante el Tribunal de Honor (Resolución Final) tanto al estudiante como a su Universidad o Institución de origen en el exterior.

Regístrese y comuníquese.



Germán Alarco Tosoni

Defensor Universitario

Universidad del Pacífico

RECOMENDACIÓN DEFENSORIAL N° 009-2019-UP

Lima, 3 de junio de 2019

VISTO:

Comentarios de estudiantes procesados por plagio en trabajos grupales donde uno de los implicados reconoce su culpabilidad plena en el caso; Estatuto de la Universidad del Pacífico; Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado; Código de Ética de la Universidad del Pacífico; Reglamento de la Defensoría Universitaria de la Universidad del Pacífico; Ccnversación con el Vicerrector Académico de la Universidad del Pacífico.

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al inciso j. del artículo 45 del Estatuto de la Universidad del Pacífico corresponde al Consejo Académico sancionar cuando corresponda, en primera instancia, a aquellos estudiantes que hayan infringido el Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado;

Que, de acuerdo al artículo 10.8 del Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado se califica como falta grave el cometer plagio. Asimismo, de acuerdo al artículo 17.3 se señala que la falta disciplinaria grave será sancionada con una suspensión no menor de dos semanas ni mayor a un semestre académico. Por otra parte, de acuerdo al artículo 17.4 la sanción podrá ser de hasta dos semestres académicos cuando hay agravantes;

Que, de acuerdo al capítulo III de Otras Orientaciones del Código de Ética de la Universidad del Pacífico se establece al plagio como un riego ético;

Que, de acuerdo al principio sobre proporcionalidad y razonabilidad que orienta un proceso disciplinario previsto en el Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado la sanción a imponerse será individualizada y respetar la correlación entre faltas y sanciones, observar criterios atenuantes o agravantes, así como las circunstancias objetivamente atendibles de la comisión de la falta disciplinaria;

Que, de acuerdo al artículo 19.3 del Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado se considera como atenuante la información oportuna y veraz proporcionada a las autoridades universitarias que ayude a la identificación de otros responsables de la misma falta. Asimismo, en el artículo 19.2 del mismo Reglamento se considera como atenuante la confesión oportuna y sincera de la falta;

Que, de acuerdo al artículo 123 del Estatuto de la Universidad del Pacífico corresponde al Tribunal de Honor Universitario resolver como segunda y última instancia los recursos de apelación interpuestos por profesores y estudiantes, conforme los procedimientos y normas reglamentarias dictados para tal fin;

Que, de conformidad al artículo 25 del Reglamento de la Defensoría Universitaria vigente informará, con ocasión a sus investigaciones, al Rectorado sobre las deficiencias que hubieren sido observadas y sus recomendaciones para que tome las acciones pertinentes. En estos casos y en los que resulten extrapolables a otros miembros de la comunidad universitaria, se emitirán recomendaciones defensoriales con una estructura de tres secciones: vistos, considerandos y recomendaciones. Asimismo, de acuerdo al artículo 26 del mismo Reglamento la actuación de la Defensoría Universitaria será puesta en conocimiento del Rector, el Vicerrector Académico y el Vicerrector de Investigación. Por otra parte, de acuerdo al artículo 27 podrá dirigirse a las autoridades académicas, administrativas y de servicios para formular recomendaciones o recordatorios acerca de sus deberes legales o éticos. Asimismo, para formular propuestas de nuevas medidas que protejan los derechos de la comunidad universitaria.

SE RECOMIENDA:

Artículo Primero.- Sugerir al Vicerrector Académico y a todos los demás miembros del Consejo Académico que se diferencie la sanción disciplinaria por plagio entre los miembros de un grupo de trabajo cuando uno de ellos reconoce su culpabilidad plena en la falta. Lo anterior, para reducir la carga procesal que implica que todos los miembros del grupo con menor culpabilidad sometan sus casos en segunda instancia al Tribunal de Honor Universitario.

Artículo Segundo.- La sugerencia señalada en el artículo primero tampoco debe dejar de considerar que el estudiante que reconoce la responsabilidad plena en la falta de plagio colectivo estaría sujeto al atenuante sobre confesión oportuna y sincera dispuesto en el artículo 19.2 del Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado.

Regístrese y comuníquese.



Germán Alarco Tosoni
Defensor Universitario
Universidad del Pacífico

RECOMENDACIÓN DEFENSORIAL N° 010-2019-UP

Lima, 6 de junio de 2019

VISTO:

Estatuto de la Universidad del Pacífico; Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado; Reglamento de Docentes de Pregrado; Reglamento de la Defensoría Universitaria de la Universidad del Pacífico; Conversaciones con el Vicerrector Académico y el Presidente del Tribunal de Honor de la Universidad del Pacífico.

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al inciso j. del artículo 45 del Estatuto de la Universidad del Pacífico corresponde al Consejo Académico sancionar cuando corresponda, en primera instancia, a aquellos estudiantes que hayan infringido el Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado;

Que, de acuerdo al inciso k. del artículo 66 del Estatuto de la Universidad del Pacífico corresponde al Vicerrector Académico actuar como primera instancia en los procesos disciplinarios iniciados a los docentes;

Que, de acuerdo al artículo 123 del Estatuto de la Universidad del Pacífico corresponde al Tribunal de Honor Universitario resolver como segunda y última instancia los recursos de apelación interpuestos por profesores y estudiantes, conforme los procedimientos y normas reglamentarias dictados para tal fin;

Que, de acuerdo al artículo 10.2 del Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado se califica como falta grave el atentar contra o afectar la buena reputación de la Universidad. Asimismo, de acuerdo al artículo 17.3 se señala que la falta disciplinaria grave será sancionada con una suspensión no menor de dos semanas ni mayor a un semestre académico. Por otra parte, de acuerdo al artículo 17.4 la sanción podrá ser de hasta dos semestres académicos cuando hay agravantes;

Que, de acuerdo al inciso 4 del artículo 61 del Reglamento de Docentes de Pregrado se califica como falta grave el atentar contra o afectar la buena reputación de la Universidad. Asimismo, de acuerdo al artículo 65 se señala que la falta se sanciona con una suspensión no menor de dos semanas ni mayor a un semestre académicos. Por otra parte, de acuerdo al inciso 4 del artículo 67 la sanción podrá ser entre un semestre hasta dos semestres académicos cuando hay agravantes;

Que, el atentar contra o afectar la buena reputación de la Universidad del Pacífico implica que el profesor o estudiante realice acciones o emita comentarios que afecten

negativamente la imagen, opinión o juicio de terceros sobre nuestra casa de estudios. No puede afectar la buena reputación de nuestra universidad una comunicación privada entre dos miembros de la comunidad universitaria y que no fue divulgada a terceros de manera directa o indirecta (oral, utilizando medios escritos o virtuales) dentro o fuera de la comunidad universitaria. La discusión o notificación del comentario negativo a una autoridad, Consejo o Comité de la universidad no significa que la misma se haya divulgado a terceros;

Que, de conformidad al artículo 25 del Reglamento de la Defensoría Universitaria vigente informará, con ocasión a sus investigaciones, al Rectorado sobre las deficiencias que hubieren sido observadas y sus recomendaciones para que tome las acciones pertinentes. En estos casos y en los que resulten extrapolables a otros miembros de la comunidad universitaria, se emitirán recomendaciones defensoriales con una estructura de tres secciones: vistos, considerandos y recomendaciones. Asimismo, de acuerdo al artículo 26 del mismo Reglamento la actuación de la Defensoría Universitaria será puesta en conocimiento del Rector, el Vicerrector Académico y el Vicerrector de Investigación. Por otra parte, de acuerdo al artículo 27 podrá dirigirse a las autoridades académicas, administrativas y de servicios para formular recomendaciones o recordatorios acerca de sus deberes legales o éticos. Asimismo, para formular propuestas de nuevas medidas que protejan los derechos de la comunidad universitaria.

SE RECOMIENDA:

Artículo Primero.- Estudiar se sustituya el artículo 10.2 del Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado y el inciso 4 del artículo 61 del Reglamento de Docentes de Pregrado por el siguiente texto: "Atentar contra o afectar la buena reputación de la universidad a través de acciones específicas o de comentarios emitidos ante terceros, personalmente o por cualquier medio, que afecten negativamente la imagen, opinión o juicio de terceros sobre nuestra casa de estudios".

Regístrese y comuníquese.



Germán Alarco Tosoni

Defensor Universitario

Universidad del Pacífico

RECOMENDACIÓN DEFENSORIAL N° 011-2019-UP

Lima, 3 de julio de 2019

VISTO:

Comentarios de trabajadores de empresas prestadoras de servicios en la Universidad del Pacífico; Estatuto de la Universidad del Pacífico; Código de Ética de la Universidad del Pacífico; Reglamento de la Defensoría Universitaria de la Universidad del Pacífico; Resolución del Consejo Directivo N° 076-2017 SUNEDU/CD; Memoria Anual de Actividades 2018 de la Defensoría Universitaria presentada en la Asamblea Universitaria; Coordinaciones con el Director General de Administración y la Jefa de Compras.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al artículo 6 y el inciso b. del artículo 7 del Estatuto de la Universidad del Pacífico esta es una institución con vocación de excelencia y que se registrá, entre otros, por los principios de respeto al otro y responsabilidad social;

Que, considerando el segundo párrafo de la exposición de motivos del Reglamento de la Defensoría Universitaria vigente se incluye dentro del concepto de la "comunidad universitaria" al personal de empresas que brindan servicios subcontratados por esta casa de estudios, razón por la cual no deben ser excluidos de los derechos que tutela la Defensoría Universitaria. Asimismo, en la disposición general del citado reglamento se incluye al personal administrativo y a toda persona que trabaje con y para la Universidad del Pacífico;

Que, de conformidad al segundo párrafo de la introducción del Código de Ética de la Universidad del Pacífico vigente este incluye a los proveedores que prestan servicios subcontratados por la Universidad;

Que, de conformidad al Código de Ética de la Universidad del Pacífico se establecen los siguientes principios: 1.6. Velar por los derechos humanos a lo largo de la cadena de proveedores, mediante una gestión socialmente responsable de la Universidad; 4.1. Brindar igualdad de oportunidades a todas las personas; 6.6. Promover que las empresas, socios y personas naturales que brinden suministros, productos o servicios a la Universidad respeten los derechos humanos, laborales, así como estándares medioambientales de sus operaciones;

Que, de conformidad a la sección 7 de la Memoria Anual de Actividades 2018 de la Defensoría Universitaria presentada en la Asamblea Universitaria se incorpora dentro de los grupos vulnerables a los trabajadores que laboran en empresas que realizan servicios en la Universidad del Pacífico;

Que, de conformidad al inciso IV.3 sobre el funcionamiento de las Defensorías Universitarias de la Resolución del Consejo Directivo N°076-2017-SUNEDU/CD se establece que cada universidad es responsable de difundir, según los medios que estime

idóneos, las funciones, actividades y cualquier otro aspecto relevante de su defensoría universitaria a fin que los miembros de su comunidad universitaria no se vean impedidos de acceder a dicho servicio por desconocimiento o falta de información;

Que, de conformidad al artículo 25 del Reglamento de la Defensoría Universitaria vigente informará, con ocasión a sus investigaciones, al Rectorado sobre las deficiencias que hubieren sido observadas y sus recomendaciones para que tome las acciones pertinentes. En estos casos y en los que resulten extrapolables a otros miembros de la comunidad universitaria, se emitirán recomendaciones defensoriales con una estructura de tres secciones: vistos, considerandos y recomendaciones. Asimismo, de acuerdo al artículo 26 del mismo Reglamento la actuación de la Defensoría Universitaria será puesta en conocimiento del Rector, el Vicerrector Académico y el Vicerrector de Investigación. Por otra parte, de acuerdo al artículo 27 se señala que podrá dirigirse a las autoridades académicas, administrativas y de servicios para formular recomendaciones o recordatorios acerca de sus deberes legales o éticos. Asimismo, para formular propuestas de nuevas medidas que protejan los derechos de la comunidad universitaria.

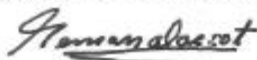
SE RECOMIENDA:

Artículo Primero.- Incorporar en todos los contratos de concesión o de prestación de servicios a la Universidad del Pacífico vigentes que los prestadores y sus trabajadores se rigen por las políticas, principios, derechos y obligaciones incorporados en el Código de Ética, Reglamento de la Defensoría Universitaria y la Política de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad del Pacífico. La determinación y aplicación de sanciones, cuando corresponda, será de acuerdo a los Reglamentos internos vigentes.

Artículo Segundo.- Incorporar en todos los contratos de concesión o de prestación de servicios a la Universidad del Pacífico vigentes que las empresas prestadoras tienen la obligación de comunicar formalmente a todos sus trabajadores que están regidos por las políticas, principios, derechos y obligaciones incorporados en el Código de Ética, Reglamento de la Defensoría Universitaria y la Política de Prevención e Intervención en Casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad del Pacífico.

Artículo Tercero.- Diseñar y ubicar mensajes en los diferentes edificios (lugares de alto tránsito y donde haya empresas prestadoras de servicios) a través de octógonos informativos donde se señale que la Universidad tiene tolerancia cero al abuso, acoso, censura, discriminación, maltrato y hostigamiento sexual. Lo anterior, para que todos los miembros de la comunidad universitaria estén informados de nuestras políticas internas evitando agresiones en toda dirección.

Regístrese y comuníquese.



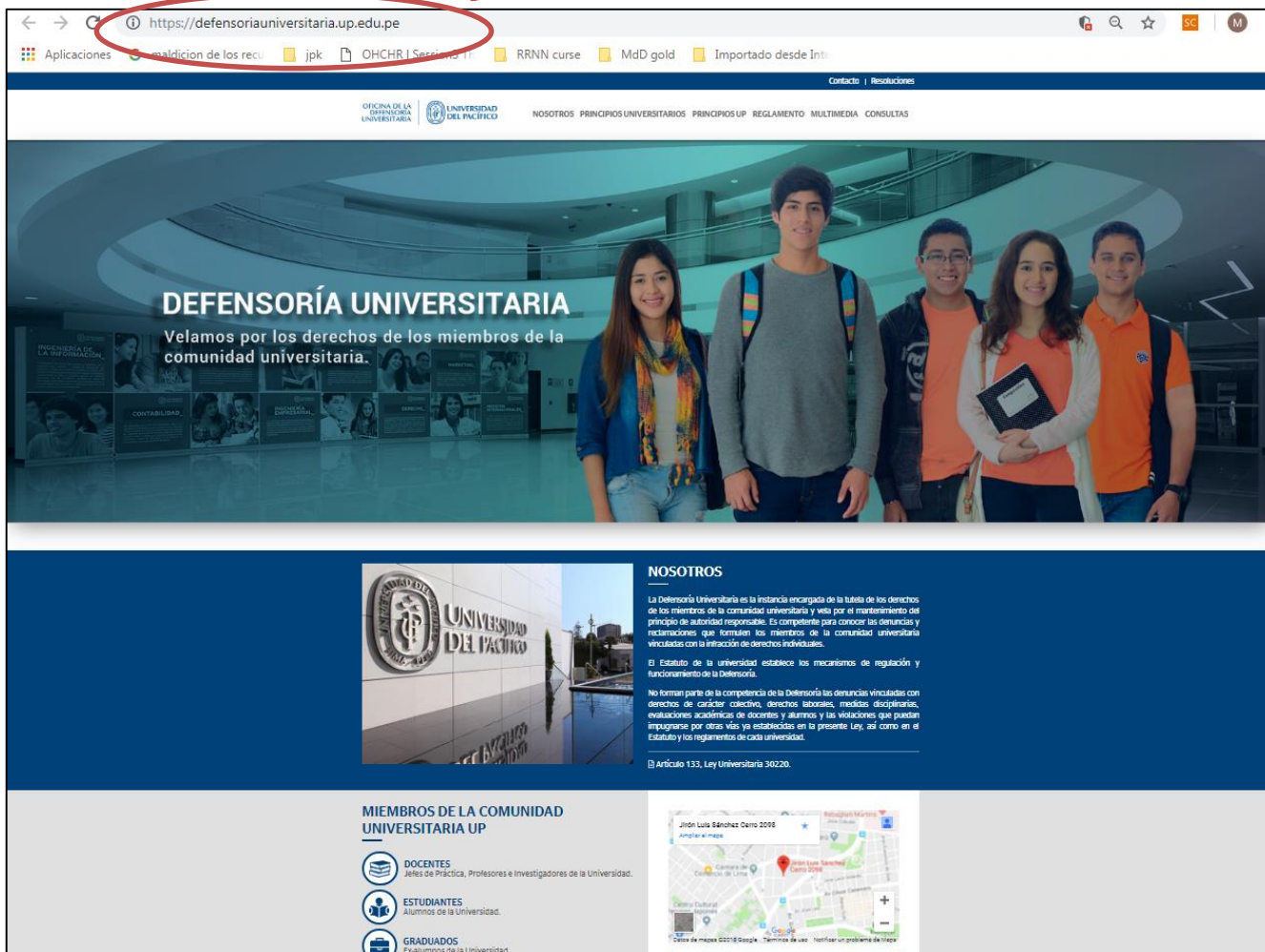
Germán Alarco Tosoni

Defensor Universitario

Universidad del Pacífico

2. Portada de la pág. web de la Defensoría Universitaria

<https://defensoriauniversitaria.up.edu.pe/>



3. Contenido para banner electrónicos, correos electrónicos y recomendación de Marketing Institucional

**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**



**LA UP TIENE
TOLERANCIA CERO AL:**
Abuso, acoso, censura, discriminación y maltrato



Conoce más en:
Defensoría Universitaria
defensoriauniversitaria@up.edu.pe
Anexo 2121
defensoriauniversitaria.up.edu.pe

**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**



**LA UP TIENE
TOLERANCIA CERO AL:**
Abuso, acoso, censura, discriminación, maltrato y hostigamiento sexual



Conoce más en:
Defensoría Universitaria
defensoriauniversitaria@up.edu.pe
Anexo 2121
defensoriauniversitaria.up.edu.pe



UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO

Campus Virtual

Docentes

Herramientas

Información académica

Servicios

Contacto de servicio a docentes

La UP



LA UP TIENE TOLERANCIA CERO AL:

Abuso, acoso, censura, discriminación y maltrato



UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO

Conoce más en:

Defensoría Universitaria

defensoriauniversitaria@up.edu.pe

Anexo 2121

defensoriauniversitaria.up.edu.pe

Conclusiones y recomendaciones de Marketing Institucional

- Cómo recomendación para el 2020 se podría utilizar de manera permanente los siguientes espacios de comunicación: Pantallas SAR y tótem de Marketing ambas van dirigido a los tres públicos de la UP.
- Se podría trabajar una campaña de interacción digital mediante el FB institucional de manera orgánica, para esto se tendría que crear una parrilla de contenidos el cual enriquezca las publicaciones del FB.
- Para el 2020 se propone el siguiente cronograma de salidas de envío de mailing: 06/01 – 03/02 – 09/03 – 06/04 – 04/05 – 08/06 – 06/07 – 03/08 – 07/09 – 05/10 – 09/11 – 07/12.

4. Folleto informativo y presentación ppt para el TIVU

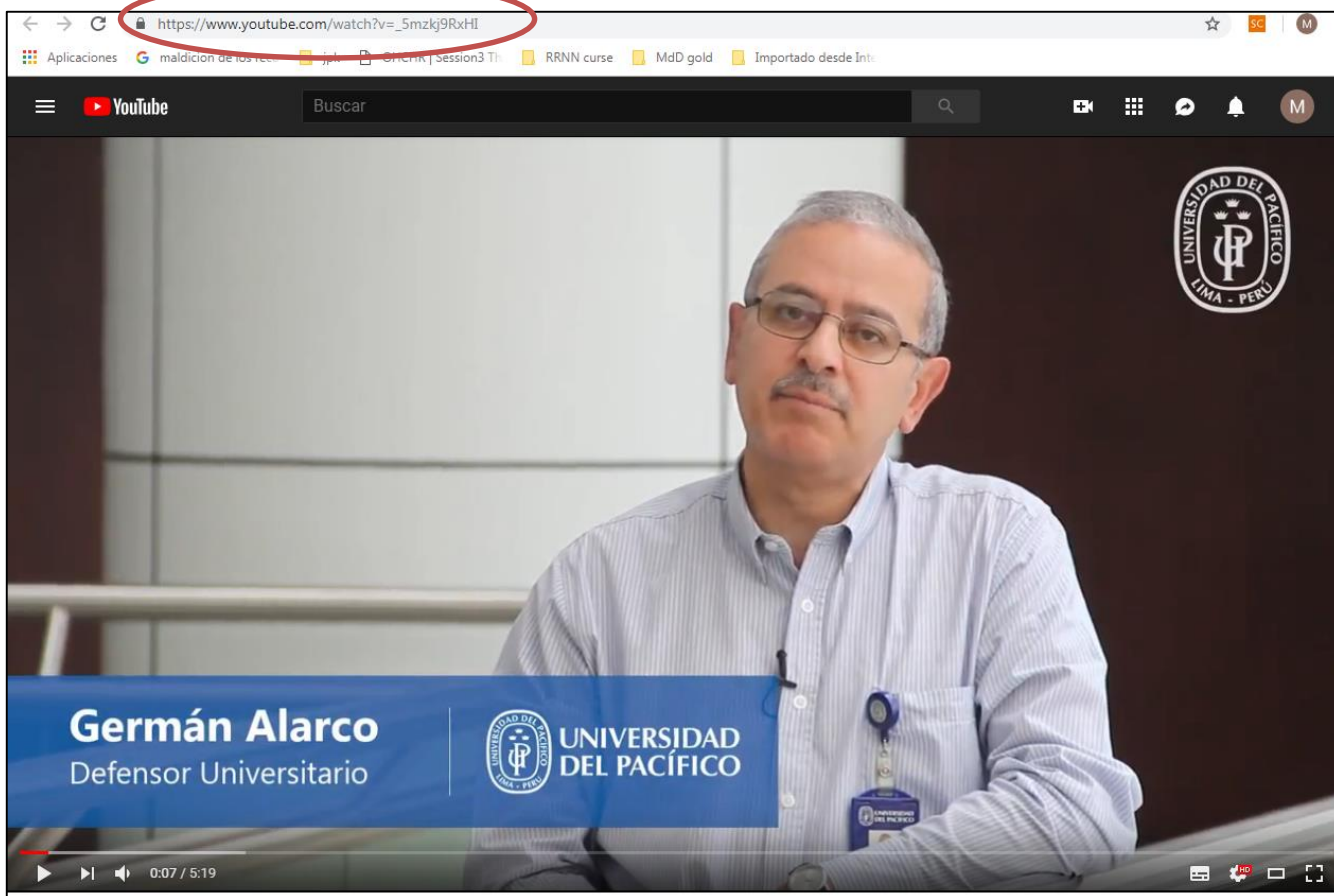
5. Estructura del sistema de registro y control de actividades

.

6. Direcciones electrónicas de videos de la Defensoría Universitaria

Estudiantes

https://www.youtube.com/watch?v=_5mzkj9RxHI



Docentes: <https://www.youtube.com/watch?v=rsQQ4VWjVwI&t=90s>

Administrativos: https://www.youtube.com/watch?v=wx_O62G2p6A&t=29s

7. Reporte de horas dedicadas a la Defensoría Universitaria

Tabla 22. Horas asignadas del Defensor Universitario 2018

Mes	Descripción	Horas dedicadas	% de horas laboradas
Enero	Horas dedicadas del 10/1 al 31/1	21.0	16.4
Febrero	Horas dedicadas del 1/2 al 28/2 (descanso médico del 20/2 al 23/2)	27.8	21.7
Marzo	Horas dedicadas del 1/3 al 31/3	30.0	18.8
Abril	Horas dedicadas del 1/4 al 30/4	28.3	17.7
Mayo	Horas dedicadas del 1/5 al 31/5	27.2	14.8
Junio	Horas dedicadas del 1/6 al 30/6	18.5	11.6
Julio	Horas dedicadas del 1/7 al 6/7	6.0	15.0
Agosto	Horas dedicadas del 13/8 al 31/8	18.0	16.1
Septiembre	Horas dedicadas del 1/9 al 30/9	40.0	25.0
Octubre	Horas dedicadas del 1/10 al 31/10	27.5	15.6
Noviembre	Horas dedicadas del 2/11 al 30/11	52.5	31.3
Total de horas dedicadas enero-noviembre			18.8

Tabla 23. Horas asignadas del Defensor Universitario 2019

Mes	Descripción	Horas dedicadas	% de horas laboradas
Enero	Horas dedicadas del 1/1 al 31/1	28.0	25.0
Febrero	Horas dedicadas del 1/2 al 28/2 (vacaciones del 11/2 al 15/2)	6.0	5.0
Marzo	Horas dedicadas del 1/3 al 31/3	31.3	18.6
Abril	Horas dedicadas del 1/4 al 30/4	30.0	18.8
Mayo	Horas dedicadas del 2/5 al 31/5	35.3	20.0
Junio	Horas dedicadas del 3/6 al 28/6	22.0	13.8
Julio	Horas dedicadas del 1/7 al 5/7	8.0	20.0
Agosto	Horas dedicadas del 12/8 al 29/8	19.5	17.4
Septiembre	Horas dedicadas del 2/9 al 30/9	23.5	14.0
Octubre	Horas dedicadas del 1/10 al 31/10	27.5	15.6
Noviembre	Horas dedicadas del 5/11 al 30/11	32.5	20.3
Total de horas dedicadas enero-noviembre			17.0

8. Fotos de participación en eventos de difusión internos y externos 2018 y 2019



Semana de Bienvenida 2008-II realizada el 22 de agosto de 2018.



Feria de Iniciativas Sociales 2008-I realizada el 8 de agosto de 2018.



Feria de Iniciativas Sociales 2008-II realizada el 16 de noviembre de 2018.



2° Encuentro de Defensores Universitarios del Consorcio de universidades y otras universidades, realizada el 16 de noviembre de 2018 en la PUCP.



Encuentro fundacional de la RIDU realizada del 12-14 de setiembre de 2018 en Córdoba, Argentina.



Participación en semana de bienvenida UP realizada el 19 de marzo de 2019.



Participación en semana de bienvenida UP realizada el 13 de agosto de 2019.

9. Estado de situación de las Recomendaciones Defensoriales con temas pendientes al 2 de octubre de 2019



Lima, 2 de octubre de 2019

Dr. Felipe Portocarrero Suarez
Rector
Universidad del Pacífico
Lima- Perú

Asunto: Estado de situación de las Recomendaciones Defensoriales

Estimado Felipe:

A propósito de la presentación de la Defensoría Universitaria ante el Comité Ejecutivo en sesión del martes 1 de octubre de 2019 te adjunto tanto el estado de situación de las Recomendaciones Defensoriales con temas pendientes como los textos completos de las mismas.

Se incluyen ocho Recomendaciones Defensoriales donde no se conoce formalmente el resultado de la propuesta presentada ante la Ex Rectora y posteriormente al Comité Ejecutivo o queda pendiente algún elemento por evaluar el grado de cumplimiento de lo dispuesto por esa instancia. También dentro de este grupo se incluyen algunas propuestas que no fueron aceptadas pero que consideramos conveniente se vuelvan a evaluar. No se incluyen las Recomendaciones Defensoriales que fueron acogidas y atendidas plenamente. Muchas gracias.

Sin otro particular
Atentamente

Germán Alarco Tosoni
Defensor Universitario

Estado de situación de las Recomendaciones Defensoriales con temas pendientes

Recomendaciones Defensoriales		Origen	Recomendaciones principales	Situación
Nº	Fecha			
001	20/3/2018	Queja de profesor por cambio continuo de reglas DAUP's	Modificaciones en el Manual de registro y declaración de productos y actividades académicas de los docentes y el Manual de incentivos a la labor docente pueden realizarse en cualquier momento del año pero su entrada en vigor debería iniciarse a partir del primer día útil del año calendario siguiente.	Nos comentaron informalmente que la decisión de modificar estas normas se haría al finalizar el año anterior o al inicio del siguiente.
002	27/4/2018	Queja de trabajadora administrativa de falta de apoyo en actividades de capacitación e imposibilidad de dictado.	1. Las iniciativas de capacitación y formación al personal administrativo deberían partir tanto de los trabajadores como de los jefes de unidades y autoridades de la universidad. 2. Formalizar y establecer canales para que el personal administrativo planteen sus iniciativas de capacitación y procedimientos para su evaluación. 3. Desarrollar lineamientos sobre las políticas y procedimientos para las actividades de capacitación y formación a personal docente y administrativo. 4. Crear fondos concursables de acuerdo a la disponibilidad de recursos de la Universidad del Pacífico para apoyar iniciativas de capacitación y formación tanto de personal docente como administrativo. 5. La culminación de manera exitosa de los programas de capacitación y formación de personal deberían contribuir, en la medida de lo posible, al desarrollo profesional del trabajador dentro de la Universidad del Pacífico. 6. Establecer dentro de las normas que los trabajadores administrativos que hubiesen recibido capacitación y formación académica adicional significativa tendrían el derecho de postular para el dictado de una materia en el nivel académico que corresponda. Este derecho podría ejercerse cuando exista la oportunidad para ello, tengan las habilidades y competencias necesarias, estén en igualdad académica y pedagógica respecto a los otros profesores que dictan esa materia. 7. Difundir periódicamente entre personal docente y administrativo los lineamientos y disponibilidad de recursos que anualmente se asignarían a los fondos	Al parecer rechazado en el Comité Ejecutivo.

			concurables.	
004	16/10/2018	Estudiante con problemas psiquiátricos y académicos dado de baja	1. Las máximas autoridades universitarias ratifiquen formalmente ante los Decanos de las facultades académicas y a los diferentes miembros de los Consejos de Facultad que en primera instancia deben tener una perspectiva humanitaria. Además, que cuando reciban casos que involucren afectaciones mentales acudan a la opinión experta previa a la resolución que corresponda al Departamento de Desarrollo y Bienestar Estudiantil de la Dirección de Formación Extraacadémica. 2. El Departamento de Desarrollo y Bienestar Estudiantil de la Dirección de Formación Extraacadémica establezca los contactos necesarios y los recursos para la contratación de los servicios psiquiátricos.	Enviado al Rector y Vicerrectores, DFE y Decano implicado en el caso. Sin respuesta oficial.
006	31/1/2019	Solicitud de profesor a tiempo parcial	1. Se diseñe y aplique periódicamente una encuesta a los docentes contratados de tiempo parcial con el objetivo de evaluar sus necesidades, expectativas y posibles nuevos aportes. 2. Se estudie y propongan diversas alternativas para el establecimiento de una carrera docente para los profesores contratados de tiempo parcial que lo desee, y que cuenten con la vocación, experiencia y determinadas características académicas. 3. Se estudie la ampliación del número de miembros de la Asamblea Universitaria incorporando algún docente contratado a tiempo parcial. Sólo podrían votar o ser elegidos quienes cuenten con una antigüedad y se encuentren activos en la función docente durante periodos por definir	Rechazado en Consejo Universitario, excepto la aplicación de encuesta periódica a profesores. Encargada a Vicerrector Académico y al Director General de Administración.
007	17/4/2019	A partir de caso de "acoso" en redes sociales virtuales no institucionales	1. Homologar definiciones en diferentes reglamentos. 2. Excluye intervención detallada en casos a través de redes sociales virtuales no institucionales. 3. Limitar intervención a mensaje y necesidad de que el agraviado acuda a la comisaría, Ministerio Público en la Fiscalía que corresponda.	Sin comentario alguno, Es un tema importante pendiente.

008	7/5/2019	Queja de estudiante internacional de intercambio	1. Establecer como segunda instancia al Tribunal de Honor en casos de procesos disciplinarios a estudiantes extranjeros. 2. Adecuar reglamentos incluido el del Tribunal de Honor para estos casos.	Comité Ejecutivo remitió a la ORI que posteriormente no aceptó modificar su reglamento.
009	3/6/2019	Quejas de estudiante procesada	Redefinir: “Atentar contra o afectar la buena reputación de la universidad a través de acciones específicas o de comentarios emitidos ante terceros, personalmente o por cualquier medio, que afecten negativamente la imagen, opinión o juicio de terceros sobre nuestra casa de estudios”.	Consejo Académico dispuso que cada caso seguirá siendo evaluado de manera individualizada. Es un tema pendiente de evaluación legal.
010	6/6/2019	Queja de estudiante afectada	1. Sugerir al Vicerrector Académico y a todos los demás miembros del Consejo Académico que se diferencie la sanción disciplinaria por plagio entre los miembros de un grupo de trabajo cuando uno de ellos reconoce su culpabilidad plena en la falta. Lo anterior, para reducir la carga procesal que implica que todos los miembros del grupo con menor culpabilidad sometan sus casos en segunda instancia al Tribunal de Honor Universitario. 2. La sugerencia señalada en el artículo primero tampoco debe dejar de considerar que el estudiante que reconoce la responsabilidad plena en la falta de plagio colectivo estaría sujeto al atenuante sobre confesión oportuna y sincera dispuesto en el artículo 19.2 del Reglamento de Buena Conducta de los Estudiantes de Pregrado.	Consejo Académico dispuso que cada caso seguirá siendo evaluado de manera individualizada. Se trata de un tema pendiente de evaluación legal.