

## 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

CARGO



UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO

Lima, 27 de abril de 2018

Dra. Elsa Del Castillo Mory  
Rectora  
Universidad del Pacífico  
Lima- Perú

Estimada Elsa:

De conformidad a los artículos 25 y 27 del Reglamento de la Defensoría Universitaria N° 33-R-2018 te adjunto la Resolución Defensorial N° 002-2018-UP. Esta se emite a propósito de 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.

La Resolución Defensorial incluye tres secciones: visto, considerando y recomendaciones. Se reconocen los esfuerzos realizados a lo largo del tiempo por la Universidad del Pacífico en cuando al apoyo de actividades de capacitación y formación de sus trabajadores. Asimismo, se proponen una serie de acciones para fortalecer e intensificar estas actividades al amparo de la RSU y de Responsabilidad Social a las que se adscribe nuestra casa de estudios. El borrador de esta Resolución Defensorial fue comentado, al igual que la anterior, con las unidades involucradas en el tema.

Sin otro particular

Atentamente

Germán Alarco Tosoni  
Defensor Universitario