



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú. Decana de América
RECTORADO

Lima, 31 de Enero del 2022

RESOLUCIÓN RECTORAL N° 000956-2022-R/UNMSM

Vistos los expedientes digitales, con registros de Mesa de Partes General N.ºs 51A00-20200000073 y 51000-20210000175 de la Oficina General de Recursos Humanos, sobre aprobación del documento denominado: Código de Comportamiento Ético y Política de Conflicto de Intereses de la UNMSM.

CONSIDERANDO:

Que con Resolución Rectoral N.º 06687-R-19 de fecha 21 de noviembre de 2019, se aprobó el Plan Estratégico Institucional 2019-2023 de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos;

Que en el art. 9º, numeral 9.2 a) de la Ley del Código de Ética de la Función Pública-Ley N.º 27815 y en el art. 22º de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 033-2005-PCM, se señala la obligación de la difusión del citado Código por parte del órgano de la Alta Dirección de cada entidad pública, estableciéndose además que éste debe ejecutar en la institución, medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público;

Que mediante Oficios N.ºs 002033, 002342, 002486 y 002603-2021-OGRRHH-DGA/UNMSM, la Oficina General de Recursos Humanos remite para su aprobación el documento denominado: "CÓDIGO DE COMPORTAMIENTO ÉTICO Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS", que constituye un conjunto de normas éticas de referencia y de cumplimiento obligatorio que deben regir el comportamiento personal, laboral y profesional de los integrantes de la comunidad sanmarquina, elaborado con el propósito de remediar la deficiencia del Sistema de Control Interno y contribuir al fortalecimiento de la cultura organizacional y a la identificación y compromiso institucional para una mejora continua, y a fin de que su aplicación sirva como directriz de acciones tendientes a fortalecer la responsabilidad social universitaria y la construcción de una cultura de paz;

Que la Oficina General de Planificación con Oficio N.º 000659-2020-OGPL/UNMSM, el Vicerrectorado de Investigación y Posgrado mediante Informe N.º 5-VRIP-2021 y la Oficina General de Asesoría Legal con Oficios Virtuales N.ºs 475-OGAL-R-2020 y 171-OGAL-R-2021, emiten recomendaciones y sugerencias para los fines pertinentes;

Que la Dirección General de Administración mediante Proveído N.º 001157-2021-DGA/UNMSM, opina favorablemente por la continuidad del trámite;

Que cuenta con los Proveídos N.ºs 007805-2021-R-D/UNMSM y 000466-2022-R-D/UNMSM de fechas 21 de octubre de 2021 y 12 de enero de 2022, del Despacho Rectoral; y,

Estando dentro de las atribuciones conferidas a la Rectora por la Ley Universitaria N.º 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos;

SE RESUELVE:

- 1º Aprobar el documento denominado: "CÓDIGO DE COMPORTAMIENTO ÉTICO Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS", elaborado por la Oficina General de Recursos Humanos, que en fojas cuarenta y siete (47) forma parte de la presente resolución.
- 2º Encargar a la Dirección General de Administración, Oficina General de Recursos Humanos, dependencias y facultades de la Universidad, el cumplimiento de la presente resolución rectoral.

Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese.

ALBERTO RONALD CÁCERES TAPIA
SECRETARIO GENERAL (e)

svr

JERI GLORIA RAMÓN RUFFNER DE VEGA
RECTORA





Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

**CÓDIGO DE COMPORTAMIENTO ÉTICO Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**

ÍNDICE

	Páginas
PRESENTACIÓN	2
CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	3
CAPÍTULO II: COMPORTAMIENTO ÉTICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	8
CAPÍTULO III: FILOSOFÍA INSTITUCIONAL	12
CAPÍTULO IV: PRINCIPIOS, VALORES, Y COMPROMISOS ÉTICOS	14
CAPÍTULO V: COMITÉ DE ÉTICA	26
CAPÍTULO VI: RECEPCIÓN, ATENCIÓN, TRÁMITE DE DENUNCIAS Y PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE	29
CAPÍTULO VI: POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE MARCOS	36
CAPÍTULO VII: DISPOSICIONES FINALES	41
ANEXO 1: Formato de denuncias por presuntas infracciones al Código de Comportamiento Ético y de Conflicto de Intereses de la UNMSM	42
ANEXO 2: Formato de solicitud de medidas de protección	44
ANEXO 3: Declaración de Transparencia respecto a Conflictos de Intereses	47



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

PRESENTACIÓN

La Universidad Nacional Mayor de Marcos, es una institución autónoma académica, normativa y administrativamente, pública y laica; fundada el 12 de mayo de 1551, primera universidad del país, la más antigua del continente americano y de toda la cuenca del Pacífico. Promueve el desarrollo de la educación en su más alto nivel mediante el fomento de la investigación científica, la creación tecnológica, humanística y artística, así como la extensión social de calidad, en una dinámica de autoevaluación permanente e interacción con otras comunidades universitarias, para alcanzar la excelencia académica y sus fines.

En ejercicio de la responsabilidad social que le compete, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en tanto institución formadora de profesionales y conocedora del rol que ocupa en la sociedad, perteneciente a un Estado Social y democrático de Derecho, reconoce la importancia de regirse por preceptos de carácter ético y no únicamente por disposiciones legales, por ser éstos, sus pilares.

En ese sentido, el presente Código de Comportamiento Ético constituye un conjunto de aspiraciones legítimas y necesarias, impulsadoras de una cultura ética, de modo que le permita a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, coadyuvar al desarrollo de la sociedad.

Se empieza por describir los principios que la Universidad ha declarado como propios en su Estatuto, a partir de los cuales, más adelante se identificarán un conjunto de deberes que implican buenas prácticas útiles para la convivencia, el quehacer cotidiano dentro de la institución y el cumplimiento de las funciones que desempeñan los integrantes de la comunidad sanmarquina.

El presente Código obedece a un deber institucional de responder cabalmente a la confianza que la sociedad ha depositado en la Universidad, a la aceptación de su responsabilidad moral y legal, y a una necesidad institucional.

La estructura de este Código corresponde a la prevista en el Reglamento del Código de Comportamiento Ético de la Función Pública, para cuyo contenido se han tomado en cuenta la normativa institucional y la legislación aplicable a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

El propósito de este Código es amparar a los integrantes de la comunidad sanmarquina en la orientación y solución de los conflictos éticos suscitados durante su quehacer; en tanto su aplicación servirá como directriz de las acciones tendientes a fortalecer la responsabilidad social universitaria y la construcción de una cultura de paz.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º: Base legal

1. Constitución Política del Perú
2. Ley N° 26771, que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco y su modificatoria, la Ley N° 30294.
3. Ley N° 27588, que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de personas que presten servicios al estado bajo cualquier modalidad contractual.
4. Ley N° 27815, Ley del Código de Comportamiento Ético de la Función Pública.
5. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
6. Ley N° 30220, Ley Universitaria.
7. Decreto Legislativo N° 295, Código Civil
8. Decreto Legislativo N° 1027 que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2017-JUS y su modificatoria aprobada por el Decreto Supremo N° 002-2020-JUS.
9. Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 27588.
10. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
11. Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 276.
12. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Comportamiento Ético de la Función Pública.
13. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
14. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el TUO de la Ley N° 27444, “Ley del Procedimiento Administrativo General”
15. Decreto Supremo N° 082-2019-EF que aprueba el TUO de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.
16. Decreto Supremo N° 091-2020-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto de Urgencia N° 020-2019, Decreto de Urgencia que establece la obligatoriedad de la presentación de la Declaración Jurada de Intereses en el sector público
17. Decreto de Urgencia n° 020-2019 Decreto de Urgencia que establece la obligatoriedad de la presentación de la declaración jurada de intereses en el sector público.
18. Decreto de Urgencia N° 020-2019 que establece la obligatoriedad de la presentación de la Declaración Jurada de Intereses en el Sector Público y su Reglamento aprobado con el Decreto Supremo N° 091-2020-PCM.
19. Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG Normas de Control Interno
20. Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG que aprueba la DIRECTIVA N° 006 -2019-CG/INTEG, “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado.”



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

21. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE, que formaliza la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo en la Sesión N° 29-2016 de fecha 29 de setiembre de 2016, contenida en el Informe Técnico N°1990-2016-SERVIR/GPGSC.
22. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de función de integridad en las entidades de la Administración Pública".
23. Resolución Rectoral N° 03013-R-16 que aprueba el Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM)
24. Resolución Rectoral N° 06687-R-19 que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2019- 2023, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
25. Directiva N° 001-OGP-DIGA-2001, “Norma de Control Interno sobre Nepotismo.”
26. Contratos de trabajo con los docentes y demás trabajadores de la UNMSM.
27. Contratos con terceros (outsourcing, intermediación laboral, locación de servicios y otras modalidades), que realicen labores para la UNMSM.
28. Contratos con proveedores de bienes y servicios de la UNMSM.

Artículo 2°: Definición

El presente Código de Comportamiento Ético es un conjunto de normas éticas de referencia y de cumplimiento obligatorio, que deben regir el comportamiento personal, laboral y profesional de los integrantes de la comunidad sanmarquina, conformada por docentes, estudiantes y servidores administrativos bajo cualquier modalidad laboral o contractual.

Artículo 3°: Objetivos

- a. Contribuir al fortalecimiento de la cultura organizacional y la identificación y compromiso institucional, para mejorar la calidad del servicio.
- b. Lograr que las actitudes, actuaciones, comportamientos y prácticas de los integrantes de la comunidad sanmarquina, plasmen la visión, misión, valores institucionales y principios éticos reconocidos por la UNMSM.
- c. Fortalecer las relaciones entre los miembros de la comunidad sanmarquina, para propiciar un clima organizacional agradable.
- d. Determinar los valores y principios éticos y morales que orienten y respalden todas las actividades personales, sociales y laborales que realizan los miembros de la comunidad sanmarquina.
- e. Establecer las normas que regulen el funcionamiento del Comité de Ética de la UNMSM, y el procedimiento que éste llevará a cabo de oficio, por solicitud de autoridad de la Universidad o ante pedidos de los usuarios del servicio universitario, respecto a la conducta ética de un miembro de la comunidad sanmarquina.

Artículo 4°: Ámbito de aplicación

El Código de Comportamiento Ético es aplicable a los miembros de la comunidad sanmarquina, conformada por docentes, estudiantes, graduados y trabajadores no docentes bajo cualquier modalidad laboral o de contratación.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Artículo 5°: Responsabilidades

El Comité de Ética de la UNMSM será el encargado de difundir, promover y garantizar a nivel general, el cumplimiento y la correcta interpretación y aplicación de este Código y de otros instrumentos de diversa naturaleza, relativos a la ética universitaria.

Adicionalmente, la responsabilidad del cumplimiento de la función de integridad, a la que se refiere la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP, podrá ser delegada por la Dirección General de Administración, al Comité de Ética, hasta la conformación de la Oficina de Integridad Institucional o la designación de un funcionario de su Despacho, para tal fin.

Artículo 6°: Conceptos

Para los efectos de la aplicación de las disposiciones del Código de Comportamiento Ético de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos se tomarán en cuenta las siguientes definiciones:

- 1) Abstención: Privarse de adoptar una decisión, emitir una opinión o participar en un asunto, en el que la voluntad de las personas a cargo, pueda ser influenciada por un interés personal o de las personas vinculadas.
- 2) Bienes del Estado: Cualquier bien o recurso que forma parte del patrimonio de las entidades de la Administración Pública o que se encuentra bajo su administración, destinado para el cumplimiento de sus funciones. Esta disposición también deberá observarse respecto de los bienes de terceros que se encuentren bajo su uso o custodia.
- 3) Comunidad Universitaria: Está conformada por los docentes, estudiantes, graduados y servidores no docentes.
- 4) Comité de Ética de la UNMSM: Órgano encargado de difundir, promover y garantizar a nivel general, el cumplimiento y la correcta interpretación y aplicación del Código de Comportamiento Ético de la UNMSM y de otros instrumentos de diversa naturaleza que conciernen a la ética universitaria. Es elegido por el Consejo Universitario a propuesta del rector; consta de tres miembros titulares y dos accesitarios.
Hasta la conformación de la Oficina de Integridad Institucional o la designación de un funcionario que dependa de su Despacho, la Dirección General de Administración podrá delegarle la función de integridad.
- 5) Conducta antiética: Es aquella conducta de un trabajador de la UNMSM, contraria a los valores éticos y valores fundamentales de acuerdo al Código de Comportamiento Ético de la Función Pública.
- 6) Conflicto de intereses: Es la situación en la que los intereses personales del sujeto obligado colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones, entendiéndose que cualquier actuación que realiza dicho sujeto obligado está dirigida a asegurar el interés público y no a favorecer intereses personales o de terceros.
- 7) Demanda de tiempo excesiva o no razonable: Requerir que un trabajador realice servicios personales, tales como: comprar y/o solicitar otras tareas ajenas a su función.
- 8) Discriminación: Tratamiento diferente y perjudicial, basado en género, edad, etnia, raza, religión, discapacidad, orientación sexual u otro que estigmatiza, degrada o aísla a esa persona. Este tratamiento puede derivarse de acciones u omisiones de quien discrimina.
- 9) Dualidad de intereses: Existencia de relaciones entre personas sujetas y terceros relacionados, cuyos intereses puedan coincidir en la realización de alguna actividad conjunta.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Esto se presenta, por ejemplo, si una persona proporciona un regalo, con el fin de influenciar a la persona vinculada a la UNMSM, en la realización de sus labores.

- 10) Exhortar por escrito: Medida que consiste en la comunicación escrita mediante la cual se llama la atención al trabajador de la UNMSM que ha incurrido en una infracción ética grave. Debe incorporar el señalamiento explícito de la infracción y la exhortación para que el trabajador infractor(a) realice necesariamente un cambio relevante y notorio en su conducta. Esta medida se hace pública en el portal web de la UNMSM.
- 11) Estándares de ética universitaria: Son pautas orientadas a fortalecer el comportamiento ético en el ámbito de la universidad, y las establece o reconoce el Comité a través de su jurisprudencia o de sus facultades consultivas, y contribuyen además, a la correcta interpretación del Código y su Reglamento.
- 12) Ética Pública: Desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.
- 13) Grupos de interés externos: Instituciones o individuos como: empleadores, gobiernos regionales, gobiernos locales, asociaciones profesionales, representantes e integrantes de la sociedad civil, que reciben los beneficios indirectos del servicio educativo que provee la UNMSM o que mantienen algún tipo de relación o vinculación de carácter permanente con ésta.
- 14) Hostigamiento sexual: Cualquier otra conducta verbal o física que revista una connotación de agresión sexual.
- 15) Incompatibilidad: Impedimento para ejercer una determinada función determinada o ejercer dos o más cargos a la vez.
- 16) Información Privilegiada: Información a la que, los empleados públicos acceden en el ejercicio de sus funciones y que por tener carácter secreta, reservada o confidencial conforme a ley, o careciendo de dicho carácter, resulte privilegiada por su contenido relevante, y que por tanto sea susceptible de emplearse en beneficio propio o de terceros, directa o indirectamente.
- 17) Intereses en Conflicto: Situación en la que los intereses personales del empleado público colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones, entendiéndose que cualquier actuación que realiza dicho empleado público debe estar dirigida a asegurar el interés público y no a favorecer intereses personales o de terceros.
- 18) Maltrato verbal y no verbal: Levantar la voz, mostrar hostilidad, emitir insultos, amenazas, burlas o gestos ofensivos y/o conducta repetida y evidente hacia otra persona, causándole malestar.
- 19) Maltrato físico: Castigo físico - golpear, empujar o patear, o amenaza de castigo físico, intencional o no. Cualquier contacto físico de connotación agresiva.
- 20) Personas vinculadas:
 - Se consideran como tales:
 - El cónyuge o conviviente.
 - Los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad:
 - Primer Grado: Los padres e hijos.
 - Segundo Grado: Los abuelos, hermanos y nietos.
 - Tercer Grado: Los bisabuelos, los tíos, los sobrinos, los bisnietos.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- Cuarto Grado: Tatarabuelos, tataranietos, primos hermanos, tíos abuelos y sobrinos nietos.
 - Los parientes dentro del segundo de afinidad:
 - Primer Grado: Suegro(a), yerno, nuera, hijo del cónyuge o conviviente
 - Segundo Grado: Cuñados, abuelos y nietos del cónyuge o conviviente
 - Los administradores de sus empresas o con quienes les presten servicios.
 - Personas cuyos vínculos supongan una comunidad de intereses con la persona afectada.
 - Las personas jurídicas o entidades privadas a las que los parientes identificados previamente, se hallen vinculados por una relación laboral o profesional de cualquier naturaleza, siempre que la misma implique el ejercicio de funciones de dirección, asesoramiento o administración.
 - Las personas jurídicas o entidades privadas a las que la persona haya estado vinculada por una relación laboral o profesional de cualquier otro tipo en los dos años anteriores.
 - Las personas con quien tenga una cuestión litigiosa pendiente.
 - Las personas con quienes existiese amistad íntima o enemistad manifiesta.
- 21) Principio de precaución: Precepto que exige que, en caso de presentarse una amenaza para el medio ambiente, la salud o en una situación de incertidumbre científica, se adopten las medidas pertinentes, a fin de prevenir el daño.
- 22) Proselitismo Político: Cualquier actividad realizada por los empleados públicos, en el ejercicio de su función, o por medio de la utilización de los bienes de las entidades públicas, destinada a favorecer o perjudicar los intereses particulares de organizaciones políticas de cualquier índole o de sus representantes, se encuentren inscritas o no.
- 23) Recomendación: Medida ética que se dicta contra un trabajador de la UNMSM, mediante la cual, en forma verbal y privada, se le recuerdan sus obligaciones éticas o se le instruye sobre las pautas que debe seguir con el fin de mejorar su conducta o proceder frente a normas o valores éticos que se han puesto en peligro o infringido levemente.
- 24) Reincidencia: Circunstancia agravante de responsabilidad que consiste en haber sido sancionado antes por una infracción análoga a la que se le imputa al empleado público.
- 25) Reiterancia: Circunstancia agravante de responsabilidad derivada de anteriores sanciones administrativas por infracciones de diversa índole cometidas por el empleado público.
- 26) Reprochar éticamente: Medida que consiste en una llamada de atención mediante la cual el Comité atribuye a un trabajador de la UNMSM, por escrito, haber incurrido en una conducta antiética explícitamente prohibida por el Código y le recomienda las pautas que debe seguir para no volver a infringir la norma pertinente.
- 27) Tribunal de Honor de la UNMSM:
- El Tribunal de Honor tiene como función emitir juicios de valor sobre toda cuestión ética en la que esté implicado algún miembro de la comunidad universitaria y proponer, según el caso, las sanciones correspondientes al Consejo Universitario. Está conformado por tres (3) docentes ordinarios en la categoría de principal, de reconocida trayectoria académica, profesional y ética, elegidos por la Asamblea Universitaria.
- Podrán participar como invitados los representantes de los gremios de docentes, estudiantes y trabajadores no docentes cuando los asuntos a tratar lo ameriten



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- 28) Ventaja indebida: Cualquier liberalidad o beneficio no reconocido por la Ley, de cualquier naturaleza, que propicien para si o para terceros los empleados públicos, sea directa o indirectamente, por el cumplimiento, incumplimiento u omisión de su función; así como hacer valer su influencia o apariencia de ésta, prometiendo una actuación u omisión propia o ajena.

CAPÍTULO II: COMPORTAMIENTO ÉTICO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Artículo 7º: Para sus propósitos, este Código reconoce e incorpora los siguientes conceptos y definiciones, establecidas en la Ley N° 27815, “Ley del Código de Comportamiento Ético de la Función Pública” y en las normas que regulan la relación laboral y contractual de los servidores docentes y administrativos y de los estudiantes.

a. Deberes de los docentes

Los docentes deben cumplir con lo siguiente:

1. Respetar y hacer respetar el Estado social, democrático y constitucional de derecho.
2. Ejercer la docencia con rigurosidad académica, respeto a la propiedad intelectual, ética profesional, independencia y apertura conceptual e ideológica.
3. Generar conocimiento e innovación a través de la investigación rigurosa en el ámbito que le corresponde, en el caso de los docentes orientados a la investigación.
4. Perfeccionar permanentemente su conocimiento y su capacidad docente y realizar labor intelectual creativa.
5. Brindar tutoría a los estudiantes para orientarlos en su desarrollo profesional y/o académico.
6. Participar de la mejora de los programas educativos en los que se desempeña.
7. Presentar informes sobre sus actividades en los plazos que fije el Estatuto y cuando le sean requeridos.
8. Respetar y hacer respetar las normas internas de la universidad.
9. Observar conducta digna.
10. Los otros que dispongan las normas internas y demás normas dictadas por los órganos competentes.

b. Deberes de los estudiantes

1. Respetar la Constitución Política del Perú y el estado de derecho.
2. Aprobar las materias correspondientes al periodo lectivo que cursan.
3. Cumplir con esta Ley y con las normas internas de la universidad.
4. Respetar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y el principio de autoridad.
5. Respetar la autonomía universitaria y la inviolabilidad de las instalaciones universitarias.
6. Usar las instalaciones de su centro de estudios exclusivamente para los fines universitarios.
7. Respetar la democracia, practicar la tolerancia, cuidar los bienes de la institución y rechazar la violencia.
8. Matricularse un número mínimo de doce (12) créditos por semestre para conservar su condición de estudiante regular, salvo que le falten menos para culminar la carrera.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

9. Los demás que disponga el Estatuto de la universidad.
- c. Deberes de los servidores públicos:**
1. Neutralidad:
Actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos e instituciones.
 2. Transparencia:
Ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que en principio tienen carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.
 3. Discreción:
Guardar reserva respecto de hechos e informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y responsabilidades que le corresponden en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.
 4. Ejercicio adecuado del cargo:
Con motivo u ocasión del ejercicio de sus funciones, no se debe actuar con represalias de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.
 5. Uso adecuado de los bienes del Estado:
Proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.
 6. Responsabilidad:
Desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto sus funciones. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.
- d. Docentes universitarios:** Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde.
- e. Estudiantes:**
Son estudiantes universitarios de pregrado quienes, habiendo concluido los estudios de educación secundaria, han aprobado el proceso de admisión a la universidad, han alcanzado vacante y se encuentran matriculados en ella.
Los estudiantes de los programas de posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua, son quienes han aprobado el proceso de admisión y se encuentran matriculados.
En ambos casos se sujetan a lo dispuesto en los estatutos correspondientes. Los estudiantes extranjeros no requieren de visa para la matrícula; la misma que debe regularizarse antes del inicio del semestre lectivo siguiente.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

f. Fines de la Función Pública:

Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

g. Principios éticos de la función pública:

1. Respeto:

Adecúa su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

2. Probidad:

Actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

3. Eficiencia:

Brindar calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

1. Idoneidad:

2. Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Implica el deber de propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

3. Veracidad:

4. Expresarse con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

5. Lealtad y Obediencia:

Actuar con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

4. Justicia y Equidad:

Tener permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

5. Lealtad al Estado de Derecho:

Significa lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho.

h. Prohibiciones éticas del Empleado Público

1. Mantener Intereses en conflicto:

Entendido como sostener relaciones o aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

2. Obtener ventajas indebidas:



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Comprende la obtención o adquisición de beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

3. Realizar actividades de proselitismo político:

Implica la realización de estas actividades, por medio del ejercicio de sus funciones o de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

4. Hacer mal uso de información privilegiada:

Significa participar en transacciones u operaciones financieras, empleando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella, por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, o permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

5. Presionar, amenazar y/o acosar:

Supone ejercer presiones, amenazas y/o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados, que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

i. Servidor Civil:

La expresión servidor civil se refiere a los servidores del régimen de la Ley organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende, también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa a que hace referencia el presente Reglamento.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CAPÍTULO III: FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Artículo 8°: Misión

Generar y difundir el conocimiento científico, tecnológico y humanístico; comprometida con el desarrollo sostenible del país y la protección del medio ambiente; formando profesionales e investigadores líderes en los estudiantes, con valores y respetuosos de la diversidad cultural; promotora de la identidad nacional basada en una cultura de calidad y responsabilidad social para contribuir al desarrollo sostenible del país y la sociedad.

Artículo 9°: Visión

Ser referente nacional e internacional en generación de conocimiento y educación de calidad.

Artículo 10°: Valores

- a. Solidaridad
- b. Responsabilidad
- c. Integridad
- d. Dignidad
- e. Tolerancia
- f. Libertad

Artículo 11°: Principios de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

El Estatuto señala que, en concordancia con su naturaleza, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tiene los siguientes Principios:

- a. Respeto por la persona y la dignidad humana.
- b. Libertad de pensamiento, de expresión, de cátedra, de organización y asociación, ejercidos por los miembros de la comunidad universitaria en un ambiente de tolerancia y respeto.
- c. Autonomía universitaria, entendida como capacidad de decidir por sí misma acerca del cumplimiento de sus fines y funciones.
- d. Búsqueda de la verdad, que se traduce en el ejercicio del pensamiento crítico, el fomento de la creatividad y la libertad de opinión.
- e. Prevalencia académica. Consistente en reconocer como propósito esencial de la Universidad el cumplimiento de las metas académicas, objetivo a cuyo servicio están el diseño institucional y todos sus procesos.
- f. Reconocimiento del mérito. Criterio que orienta la evaluación y estímulo de los logros académicos y profesionales de la comunidad sanmarquina.
- g. Universalidad. Eje del saber reflexivo que la universidad cultiva. Busca abarcar los más amplios y diversos conocimientos, espacios, tiempos y significados.
- h. Pluralismo. Reconocimiento del valor de la diversidad cultural y de formas de conocimiento, que se plasma en el respeto por los demás como vía para la ampliación de los horizontes de la experiencia y la convivencia.
- i. Pertinencia. Acción institucional de la universidad entendida como respuesta a las necesidades y demandas del país, y el rescate de la múltiple herencia cultural, la protección de la biodiversidad y el ambiente, atendiendo al interés general.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- j. Igualdad. Consistente en la consideración del otro como semejante a partir del reconocimiento de sus capacidades.
- k. Ética y transparencia. Es el proceder de la institución en sus actividades internas y sus resultados, con pleno sentido de responsabilidad social.
- l. Participación democrática. La universidad reconoce las libertades políticas garantizadas por el Estado de Derecho y promueve el valor de la democracia, la más amplia participación de los miembros de la comunidad en las decisiones que los comprometen y la intervención de la institución en el debate de los problemas nacionales.
- m. Cogobierno universitario. Gobierno democrático de la universidad con la participación de docentes y estudiantes.
- n. La educación como derecho fundamental y bien común. La universidad reconoce el derecho fundamental a la educación como bien común. Para ello garantiza el acceso a una educación adecuada, con gratuidad de la enseñanza y bienestar universitario.

El Plan Estratégico Institucional 2019- 2023, considera como principios:

- a. Excelencia: Compromiso de hacer bien las cosas, logrando cada vez, mejores niveles en la práctica.
- b. Transparencia: Ser claro, evidente, no expresarse con ambigüedad.
- c. Democracia y Participación: Convivencia social con libre participación, justicia, igualdad y equidad.

Artículo 12º: Fines

- a. Crear, asimilar críticamente, conservar y transmitir conocimientos en todos los campos de la ciencia, el arte, la técnica y las humanidades. Acrecentar el acervo cultural de los peruanos y contribuir a la transformación de la sociedad.
- b. Formar profesionales e investigadores sobre una base crítica, científica, humanística y ética que les permita actuar con responsabilidad y creatividad frente a los retos del mundo contemporáneo y promover procesos de cambio favorables a la mejora de las condiciones de vida de los peruanos.
- c. Formar ciudadanos libres y afirmar valores democráticos, de compromiso con el fortalecimiento de la sociedad circundante, el respeto a la dignidad humana, la defensa de la vida y los derechos humanos.
- d. Fomentar la búsqueda permanente de mayores niveles de calidad en lo académico e institucional.
- e. Contribuir a la construcción de una comunidad peruana plural, vinculada a otras comunidades en términos de respeto y equidad, mediante el reconocimiento de la diversidad de creencias, corrientes de pensamiento, identidades y tradiciones que constituyen el acervo de la humanidad.
- f. Promover el desarrollo de la comunidad académica sanmarquina y de la comunidad académica nacional, así como su vinculación activa con comunidades académicas internacionales fomentando la colaboración interinstitucional.
- g. Vincular activa y dinámicamente a la comunidad universitaria con el Estado, la sociedad civil y la empresa privada proponiendo soluciones a los problemas nacionales.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CAPÍTULO IV: PRINCIPIOS, VALORES, Y COMPROMISOS ÉTICOS

Artículo 13º: Principios éticos

Los principios señalados a continuación, constituyen el marco en el que se encuadra el comportamiento de los miembros de la comunidad universitaria sanmarquina y orientarán sus actitudes, convirtiéndose en un distintivo al interior del contexto social específico donde se hallen formando parte. Cabe indicar que no existe una jerarquía entre ellos; sino que su importancia estará condicionada a la situación particular que se presente.

1. Dignidad, igualdad ante la ley y no discriminación:

La dignidad implica reconocer que todas las personas son valiosas en sí mismas y merecen respeto, sin hallarse condicionado a circunstancia alguna y sin ser tratadas como objetos o como medios para la consecución de fines.

La igualdad ante la ley y no discriminación comprende la prohibición absoluta de discriminación de las personas, por acción u omisión, por razones de sexo, raza, país de origen, religión, creencias, edad, orientación sexual, nacionalidad, ideología, estado civil o discapacidad. La igualdad de oportunidades también se aplica tanto al acceso a puestos de trabajo, al desarrollo personal y profesional de los miembros de la comunidad sanmarquina.

2. Libertad y responsabilidad:

La libertad debe entenderse como la capacidad de autodeterminación de las personas, cuyos únicos límites son los derechos de terceros. Al interior de la vida universitaria, este principio resulta indispensable para practicar la crítica, el debate argumentado, la creatividad, la formación de ciudadanía y el reconocimiento del error.

La responsabilidad significa cumplir diligentemente, con todos los deberes que nos resultan exigibles, de acuerdo a las funciones que desempeñamos; así como el deber de responder por las consecuencias que originan nuestras decisiones y acciones.

3. Democracia:

La democracia debe concebirse como una forma de organización social donde la convivencia se halla enmarcada en el resguardo de las libertades y de los derechos humanos, en la búsqueda del mejoramiento constante de las condiciones económicas, sociales y culturales de las personas, donde todos sus miembros son libres e iguales.

4. Respeto:

Supone el reconocimiento de la dignidad humana y un comportamiento cortés y considerado, adecuado a la aceptación, comprensión y valoración de los derechos, libertades y cualidades que cada individuo posee.

5. Seguridad y cuidado:

La seguridad debe ser interpretada como una noción que fomenta el respeto y la protección de sus derechos humanos, como un derecho fundamental a vivir en libertad y con dignidad, a disponer de iguales oportunidades, para el goce de todos los derechos y a desarrollar plenamente su potencial humano.

Entraña una responsabilidad personal respecto a uno mismo y a quienes nos rodean, requiere de la virtud humana del cuidado para hacer bien las tareas que tenemos encomendadas y para asistir a otros en los estados o casos de necesidad.

6. Honestidad e integridad:



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Conlleve a expresar sus ideas con la verdad, ajustando su comportamiento a las normas éticas, sin apropiarse del esfuerzo, mérito o trabajo de otras personas o de todo aquello que no le pertenezca. En ese sentido, se refiere a la honestidad intelectual, como el respeto a la autoría, diseños e ideas de las fuentes de información consultadas o utilizadas para la elaboración de trabajos de investigación, monografías, materiales audiovisuales u otros.

Se evita y sanciona severamente cualquier tipo de plagio o suplantación, en pruebas, exámenes y trabajos similares: falsificación, adulteración de documentos justificatorios de faltas a clase, exámenes o prácticas; considerándose que resulta inaceptable, en todas sus manifestaciones y en todos los ámbitos de la UNMSM, así como para otros trámites que requieran documentación sustentatoria.

La integridad de las personas implica un comportamiento honesto con vocación de servicio, caracterizado por la puntualidad, probidad, rectitud, decencia y coherencia entre sus pensamientos, sentimientos y acciones, congruente con lo que cada uno dice o considera importante, procurando siempre el interés general, la defensa de la verdad y el bienestar colectivo.

7. Transparencia y rendición de cuentas

La transparencia es una aptitud que muestra dos facetas: la personal y la institucional:

- En el primer caso, significa comunicar pensamientos, sentimientos y posicionamientos, sin ocultamientos, doble sentido o con intereses ocultos, ya que implica transmitir en forma simple y directa, quiénes somos, qué deseamos y cuál es nuestra postura frente a determinados temas.
- En el segundo caso, la transparencia supone publicitar la información relativa a su funcionamiento y procedimientos internos, la gestión de sus recursos (humanos, materiales y financieros), los criterios utilizados para la toma de decisiones y sobre las actividades y el desempeño de sus empleados y directivos, así como la calidad de los bienes y servicios ofrecidos.

La excepción se halla en los supuestos en los que, por el tipo de información, ésta deba considerarse confidencial, por consignar datos personales, de acuerdo a la legislación aplicable.

La rendición de cuentas constituye una obligación jurídica y un deber ético de todo servidor público, de responder por el uso y manejo de recursos públicos; así como por las decisiones y consecuencias de sus actividades.

8. Equidad:

Supone la búsqueda de la justicia en la igualdad, hacia la construcción de una sociedad más justa, donde el principio de igualdad se manifieste en la justicia que significa reconocer a todos como iguales; pero considerando las diferencias existentes entre ellos, con la finalidad de efectuar los cambios necesarios para que el trato en igualdad no refleje una injusticia.

9. Veracidad de la información:

Significa la transmisión de información cierta, auténtica y fidedigna, por parte de los miembros de la comunidad sanmarquina, tanto al interior de la UNMSM como fuera de ella.

10. Buena fe:

Convicción por parte de los miembros de la comunidad sanmarquina, de que tanto sus semejantes, como los integrantes de los grupos de interés, actúan correctamente.

11. Diligencia y eficiencia:



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

La diligencia implica ajustar el comportamiento de los miembros de la comunidad sanmarquina, para una actuación dotada de esmero, cuidado, profesionalismo y celeridad, que facilite el desenvolvimiento de las gestiones a su cargo, con la finalidad de lograr la emisión de una decisión racional, en los plazos establecidos.

12. Comunicación efectiva:

Comprende el diálogo activo y constante entre todos los miembros de la comunidad sanmarquina, procurando que se conozcan e integren, en la búsqueda de soluciones a las posibles diferencias personales, a través del acuerdo pacífico en aras de la armonía laboral.

Artículo 14º: Valores éticos:

Durante su quehacer diario, los miembros de la comunidad sanmarquina deberán actuar en la búsqueda de los valores que se describen seguidamente:

1. La solidaridad facilita que se entienda la relación recíproca o interdependencia existente entre los seres humanos y se manifiesta por medio de la capacidad para sentir empatía con otros y para ayudarlos en momentos difíciles o en cualquier situación donde necesiten apoyo. Genera un sentimiento de unidad que trasciende el simple interés personal y se orienta a lograr metas o intereses comunes.
2. La imparcialidad, objetividad e independencia son valores interdependientes entre sí, ya que la ausencia de uno de ellos puede atentar contra el discernimiento objetivo de las personas:
 - La imparcialidad significa actuar con independencia en un conflicto, de modo que ningún factor; ya sean las partes o presiones de orden político, familiar, económico, social o de cualquier otra índole, ejerza injerencia en el desempeño de sus funciones o en la decisión que deba adoptarse en el marco de la legislación y normativa aplicable.
 - La objetividad supone diferenciar los sentimientos y las formas de pensar personales, de los conflictos y situaciones sometidos a nuestra competencia.
 - La independencia implica que durante la adopción de las decisiones, éstas se basen en el marco normativo aplicable y no en presiones o intereses ajenos a él, cualquiera que sea su clase o carácter.
3. La verdad es un valor que debe ser tomado como una premisa que orientará el quehacer de todos los miembros de la comunidad sanmarquina.
4. La justicia implica el reconocimiento de los méritos académicos, artísticos, de superación social y administrativa que desarrollen los miembros de la comunidad sanmarquina y de la sociedad en general.
5. El profesionalismo entendido como el cumplimiento de las funciones del personal docente y administrativo, en el marco de los lineamientos previstos para la evaluación o valoración de una determinada situación; así como en respeto de las normas de conducta y de los compromisos éticos.
6. La discreción supone guardar reserva acerca de los hechos o informaciones, conocidas por motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, siempre que éstos no contravengan la ley, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que establecen las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública. Comprende el secreto profesional, sujeto a confidencialidad, que debe continuar tras el cese de la relación laboral con la UNMSM.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

7. La tolerancia encierra el respeto de las ideas y creencias de los otros, siempre que sean respetuosas de la moral y el orden público; a fin de lograr una convivencia pacífica entre los miembros de la comunidad sanmarquina.
8. El decoro propicia el trato respetuoso y cordial con cualquier persona con quien se interactúe en el desarrollo de sus actividades, así como un comportamiento prudente y sensato.
9. La probidad concebida como el comportamiento ejemplar, que deben mostrar los miembros de la comunidad sanmarquina, promoviendo la confianza de los destinatarios de sus actividades, con respeto al principio de legalidad y la primacía del interés público.

Artículo 15º: Compromisos éticos:

En resguardo de los principios y valores éticos detallados previamente, los miembros de la comunidad sanmarquina adquieren los siguientes compromisos:

a. Respeto a la dignidad, igualdad ante la ley y no discriminación:

1. Valorarse a sí mismos como personas y valorar a los demás, por su propia condición de seres humanos.
2. Reconocer a las personas como sus iguales, en dignidad y derechos.
3. Brindar un trato respetuoso a sus semejantes dentro y fuera de la UNMSM, sin importar su jerarquía.
4. Controlar sus emociones, evitando reacciones inapropiadas, principalmente en situaciones de conflicto o estrés.
5. Mantener conductas decorosas, honestas, respetuosas y no violentas.
6. No maltratar o abusar de las personas, independientemente de su condición o relación con la UNMSM.
7. No utilizar un lenguaje inapropiado, palabras altisonantes o sobrenombres para dirigirse a una persona.
8. Evitar incurrir en humillaciones, regaños o llamadas de atención inapropiadas a otras personas, especialmente en público.
9. Abstenerse de ofrecer cualquier beneficio a una persona, a cambio de acciones o favores que atenten contra su dignidad o condición de ser humano.
10. No obtener, utilizar, crear y difundir por cualquier medio, información personal o íntima que pueda dañar la imagen o reputación de la persona.
11. Otorgar un trato igualitario a todas las personas, reconociendo sus derechos, sin importar sus condiciones o circunstancias en particular.
12. Mostrar respeto hacia diferentes formas de vida, pensamiento y opinión.
13. Reconocer y fomentar la igualdad de derechos de todos los miembros de la comunidad universitaria, evitando cualquier tipo de discriminación, maltrato o abuso. Evitar cualquier acto que sea denigrante para las personas con las que mantiene alguna relación de cualquier tipo.
14. Impedir la obstaculización injustificada de trámites o procedimientos que constituyan actos de discriminación o abuso.

b. Respeto a la libertad y responsabilidad:

1. Orientar sus conductas y actuaciones a lo previsto en las disposiciones establecidas por la legislación vigente y la normatividad interna, en resguardo de la UNMSM.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

2. Permitir e incentivar a que los demás expresen sus pensamientos y opiniones, sin censurarlos o discriminarlos.
3. Reconocer y asumir responsablemente los límites de su libertad, procurando no causar daño o perjuicio a terceros, con sus actos.
4. Respetar e impulsar, en el marco de sus funciones, las libertades de cátedra, investigación, creación, pensamiento, opinión, conciencia, reunión y asociación.
5. Abstenerse de aprovechar su posición jerárquica o de poder, para conducir las acciones, participación o decisiones de pares o subalternos, en contravención o al margen de sus obligaciones y de la legislación vigente.
6. Evitar la coacción de la libertad de agrupación o asociación, o de obligar a cualquier persona, a pertenecer a un grupo o asociación en particular.
7. No condicionar los procesos de evaluación, los resultados o calificaciones de un estudiante, a su participación en cualquier actividad de naturaleza no educativa o no relacionada con el curso.
8. Asumir siempre, las consecuencias de sus decisiones y conductas, sean por acción u omisión.
9. Cumplir las obligaciones y deberes que les corresponden, de acuerdo a lo previsto en la normatividad universitaria.
10. Impedir cualquier tipo de acoso, acción, amenaza o violencia para imponer a otra persona algún acto contra su voluntad, contrario a los intereses de la Universidad, a la legislación vigente, o que atente contra las obligaciones y responsabilidades de la persona contra quien se ejercen tales conductas.
11. Asistir a sus actividades universitarias con puntualidad, disponibilidad y preparación adecuada para cada caso.
12. Ejercer responsablemente sus libertades de pensamiento, opinión, conciencia, reunión y asociación. En el caso de los docentes, deben ejercitar sus libertades de cátedra, investigación, creación y discusión de las ideas, sin afectar derechos de terceros.
13. Abstenerse de ejercer sus funciones con el propósito o resultado de adoctrinar o ideologizar a las personas.
14. No emitir juicios que inciten al odio, a la discriminación o a la intolerancia, respecto de cualquier persona o grupo de personas.
15. No usar información privilegiada o confidencial, a fin de conseguir un beneficio personal.
16. No difundir o fomentar la difusión de información falsa o no confirmada, por cualquier medio disponible.
17. Respetar el principio de precaución en materia científica para la difusión de información.
18. Abstenerse de intervenir y denunciar ante quien resulte competente, para conocer acerca de cualquier forma de venta o intercambio comercial de bienes y servicios destinados a la UNMSM, cuando exista una relación jerárquica o de subordinación entre comprador y vendedor.
19. No inducir, fuera del marco legal, a la compra de materiales, marcas determinadas o en establecimientos comerciales; para la adquisición de productos y servicios necesarios para la realización de actividades de aprendizaje o evaluaciones en un curso.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

20. En el caso del personal que tiene a su cargo, labores académicas, no negarse a brindar a los estudiantes o retrasar la entrega de información detallada y las evidencias de los resultados alcanzados en alguna evaluación, durante los ciclos académicos.
21. El personal docente debe incentivar el aprendizaje y la adquisición de conocimientos por parte de los estudiantes, para su desarrollo personal durante el proceso educativo y para toda la vida.
22. Tratándose del personal docente, no promover el dictado de clases particulares remuneradas o no, ya que en estos supuestos no existe una relación maestro-alumno que forma parte de un curso o de una actividad educativa.
23. Abstenerse de solicitar beneficios económicos fuera de los ingresos legalmente recibidos por parte de la Universidad o de otra labor autorizada por Ley, producto de las funciones y responsabilidades a su cargo.
24. Los docentes no deben solicitar a sus estudiantes, que asistan a un domicilio particular, oficina, comercio o cualquier otra instalación no universitaria, para recibir asesorías o someterse a exámenes.
25. Admitir con madurez sus equivocaciones, inhibiéndose de comportamientos agresivos u ofensivos, independientemente de las responsabilidades o sanciones a imponerse en virtud a la legislación y normatividad aplicable.
26. Cumplir la normatividad ética y legal aplicable a las funciones de investigación.
27. Fomentar y actuar a favor de la protección del medio ambiente y la salud pública.
28. Mantener una actitud proactiva y de superación permanente.

c. Respeto a la solidaridad:

1. Actuar con lealtad y compañerismo hacia todos los miembros de la comunidad sanmarquina.
2. Tomar conciencia de que todos constituimos un sistema social, donde cada uno, será afectado en mayor o menor medida, por las acciones de los demás.
3. Manifestar interés e implementar acciones que se dirijan a desarrollar el potencial humano de los integrantes de la comunidad sanmarquina.
4. Mostrar una actitud sensible y solidaria, a través del respeto, la escucha activa y la empatía, con los demás miembros de la comunidad universitaria.
5. Dedicar todos los recursos a su alcance, para satisfacer la mayor cantidad de necesidades de la comunidad sanmarquina.
6. Procurar no ser el primer beneficiario de cualquier oportunidad, recurso o circunstancia que se les presente y coadyuvar a que quien más lo necesita, sea quien acceda a ellos.
7. Utilizar responsablemente los recursos a su disposición, sin intereses particulares que favorezcan o desvíen los objetivos encomendados.
8. Adoptar decisiones que faciliten el desarrollo y la armonía de los integrantes de la comunidad sanmarquina.
9. Solicitar y aceptar la ayuda de terceros, cuando sea necesario, y brindar su apoyo a otros.
10. No colocar sus propios intereses por encima del interés común o institucional.
11. Involucrarse y cooperar responsablemente con quienes emprenden proyectos de interés común o en beneficio de la comunidad sanmarquina.
12. Ofrecer ayuda, apoyo u orientación a las víctimas de atropellos o abusos, que hubiesen en el interior de la UNMSM.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

13. Evitar la obstaculización de acciones de terceras personas, por razones de creencias, simpatías u opiniones distintas a las propias.
14. No aprovechar alguna circunstancia personal o laboral para incitar simpatías o animadversión a autoridades, personas, candidatos, agrupaciones políticas, sindicales o religiosas.

d. Respeto a la democracia:

1. Crear e incentivar relaciones igualitarias con los miembros de la comunidad sanmarquina, procurando constantemente, la armonía, la participación y el desarrollo de todos sus integrantes.
2. Fomentar el diálogo, la armonía, estabilidad, paz social, y el logro de los objetivos encomendados, en el quehacer diario.
3. Impulsar la participación activa, responsable y comprometida de las personas que se encuentran al su alrededor.
4. Prestar atención y tomar en cuenta las opiniones de los demás.
5. Procurar el consenso y convencer con razones y argumentos lógicos, sin imponer sus ideas, de manera arbitraria.
6. Encauzar adecuadamente los asuntos, cuando éstos no correspondan a sus atribuciones y ámbitos de competencia.
7. Adoptar las decisiones convenientes para el interés y los fines institucionales.
8. No obstaculizar o inhibir la libre expresión de las ideas, la organización o asociación de los integrantes de la comunidad universitaria, en conformidad a las funciones sustantivas de la Universidad.
9. Facilitar la libre crítica.
10. No ignorar las opiniones de las personas, basándose en dogmas o prejuicios.
11. Abstenerse de acciones que ejerzan injerencia en la toma de decisiones en órganos colegiados, para influir en cierto sentido, el voto o la toma de decisiones de sus miembros.
12. No dificultar o restringir la participación de personas o de grupos de personas en cuerpos colegiados, deliberativos o de toma de decisiones, conformados legítimamente.

e. Respeto al respeto:

1. Reconocer y valorar a los demás como seres humanos y mantener relaciones de respeto y cristalización de los derechos fundamentales de todos los integrantes de la comunidad sanmarquina.
2. Respetar a todos los integrantes de la comunidad sanmarquina, las personas y grupos de interés con quienes se vinculan, exigiendo respeto para sí y los demás; así como sus conocimientos, lenguas, opiniones, pensamientos y creencias.
3. Impedir toda expresión de violencia en cualquiera de sus formas.
4. Evitar cualquier acción atentatoria, por cualquier vía o medio posible, contra la dignidad propia o la de sus semejantes.
5. Aceptar con madurez, las relaciones jerárquicas que se presentan al interior de la organización de la UNMSM.
6. Cumplir las normas de convivencia y legislación vigente, aplicándolas en su desempeño.
7. Orientar sus comportamientos sin causar daños a otros.
8. No utilizar su posición jerárquica o de poder, para coartar o impedir el libre desarrollo de la personalidad humana de cualquier miembro de la comunidad sanmarquina.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

9. No ocasionar o incentivar discursos de odio o de discriminación contra personas o grupos de personas.
10. Abastenerse de realizar bromas o comentarios que ridiculicen la condición o condiciones particulares de las personas o de grupos de personas.
11. No denigrar a las personas y sostener relaciones basadas en las actitudes del egocentrismo y de la soberbia.
12. No impulsar, patrocinar o incitar a terceros, a cometer acciones contrarias a los intereses institucionales.
13. No ejercer cualquier forma de maltrato o trato no digno, con motivo de alguna actividad a su cargo.
14. No destruir o dañar deliberadamente el patrimonio e instalaciones universitarias.
15. No romper, ocultar o dañar deliberadamente artículos personales, información o posesiones de algún miembro de la comunidad sanmarquina.
16. No inducir a otra persona a consumir cualquier sustancia, alimento o bebida que pueda dañar su salud o generar alguna adicción a sustancias o drogas prohibidas. No acceder sin autorización, a archivos físicos o de sistemas y redes de cómputo, con la finalidad de alterarlos, dañarlos, destruirlos o de conseguir alguna información o ventaja que pueda ser usada en contra de los fines institucionales o perjudicial para algún miembro de la comunidad sanmarquina.

f. Respeto a la seguridad y cuidado:

1. Actuar de forma coherente con lo estipulado en las normas del ordenamiento jurídico, a fin de alcanzar una convivencia armónica entre todos los miembros de la comunidad sanmarquina y se concreten los objetivos trazados.
2. Adoptar decisiones acordes a la normatividad vigente, conservando su pertinencia, en diversas situaciones.
3. Evitar la exposición de cualquier miembro de la comunidad sanmarquina, a cualquier riesgo innecesario que atente contra su seguridad.
4. Fomentar la igualdad de condiciones laborales, impidiendo cualquier forma de discriminación hacia las personas que laboran en la UNMSM.
5. Brindar la asistencia a cualquier miembro de la comunidad sanmarquina, en casos de urgencia o peligro, mientras se halle a su alcance y dentro de sus posibilidades.
6. Comunicar a quien corresponda, sobre condiciones de infraestructura o de hechos que pongan en riesgo, la seguridad de integrantes de la comunidad sanmarquina.
7. No negar, dificultar o restringir el ejercicio de los derechos universitarios.
8. No comportarse con indolencia o indiferencia ante situaciones que signifiquen un riesgo para la seguridad de integrantes de la comunidad sanmarquina.
9. Solucionar oportunamente, problemas de seguridad o higiene en el trabajo, principalmente en situaciones que pongan en riesgo la salud o integridad de algún miembro de la comunidad sanmarquina.
10. Efectuar las acciones y cumplir las condiciones de seguridad e higiene en su entorno laboral.
11. Erradicar cualquier forma de maltrato físico, psicológico o trato discriminatorio a cualquier estudiante, especialmente si se debe a su condición de alumno nuevo.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

12. Adoptar y promover una cultura de prevención de riesgos laborales y del correcto cumplimiento de los estándares de seguridad y salud en las operaciones o procesos internos que se llevan a cabo en la UNMSM, en la búsqueda de un ambiente laboral seguro.

g. Respeto a la honestidad e integridad:

1. Mostrar un comportamiento en armonía con la verdad y a la justicia, , adecuado a las normas de convivencia sociales y las normas jurídicas vigentes.
2. Mantener un comportamiento recto, probo y honrado, en todas sus acciones.
3. Hacer un uso justo, honrado y correcto de los bienes y recursos institucionales, garantizando con ello, la preservación del patrimonio universitario.
4. No falsear datos, declaraciones o hechos para obtener algún beneficio personal o perjudicar a terceros.
5. Asignar el crédito a las aportaciones e ideas de otros.
6. Respetar el trabajo intelectual y académico de sus pares.
7. No obtener beneficios indebidos, resultantes de oportunidades, circunstancias, eventos, información privilegiada o situaciones fortuitas o emergentes.
8. No efectuar compras innecesarias para agotar el recurso financiero que se otorga en un ejercicio presupuestal.
9. No comprar artículos, equipamiento o servicios de uso personal y facturarlos a nombre de la UNMSM.
10. No sustraer y usar los bienes de la institución, con fines personales.
11. No emplear vehículos oficiales y conductores asignados, para asuntos personales o familiares.
12. No apropiarse del trabajo intelectual de cualquier otro.
13. Citar las fuentes de consulta utilizadas para la elaboración de proyectos o trabajos de investigación.
14. Reconocer el crédito correspondiente a las ideas de otras personas, independientemente de si han sido publicadas o no.
15. No copiar o permitir la copia, durante la realización de cualquier tipo de evaluaciones o presentación de exámenes.
16. No utilizar ayudas no permitidas durante una evaluación, comprendiendo cualquier otra información no permitida transmitida o recibida por cualquier medio o a través de cualquier dispositivo electrónico.
17. No inscribir como miembros de un equipo de trabajo permanente o de investigación, a quienes no colaboraron.
18. No publicar en revistas o participar en congresos donde no hay proceso de revisión o los pares revisores son propuestos por el autor.
19. Evitar la delegación de la actividad docente a un tercero.
20. Evidenciar comportamientos congruentes, confiables y consistentes con las responsabilidades encomendadas para el logro de los fines institucionales.
21. Manifestar discreción en los asuntos e información, que le sean confiados y que representen información sensible, personal, reservada o confidencial.
22. Admitir las consecuencias de sus actos, en consonancia con la verdad y la justicia, aunque éstas no le sean favorables.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

23. No presentar un artículo o ponencia en varios eventos o publicaciones, en el que sólo consten cambios mínimos a un mismo texto.

24. Honrar su palabra, cumpliéndola y actuando en coherencia con ella.

h. Respeto a la imparcialidad, objetividad e independencia:

1. Orientar su comportamiento y decisiones en la legislación vigente, en criterios objetivos, información y hechos comprobables, sin dejarse influenciar por sus opiniones, simpatías, preferencias, favoritismos o animadversiones personales.
2. Resolver los conflictos suscitados entre las partes, recurriendo a la normativa aplicable, sin favorecer por razones de otra índole.
3. No realizar o aceptar invitaciones que puedan comprometer o pongan en riesgo su imparcialidad.
4. Evitar emitir cualquier opinión que signifique prejuzgar sobre el asunto o asuntos confiados a su conocimiento.
5. Abstenerse de tomar decisiones o influir en ellas, por medio de alguna autoridad o funcionario a cargo, cuando se pueda beneficiar él directamente o algún familiar hasta en cuarto grado.
6. No influir en los procesos de evaluación, selección y contratación de personal, debido a intereses familiares, sindicales, o de cualquier otra naturaleza diferente a los intereses de la UNMSM.
7. Procurar siempre la aplicación de la legislación vigente y la normatividad universitaria, al tomar decisiones individuales o colegiadas, dejando de lado, cualquier beneficio personal.
8. Al formar parte de órganos colegiados, tratar con respeto a sus pares, escuchar con atención y apertura sus planteamientos, dialogando de manera racional y tolerante. Abstenerse de participar en la toma de decisiones individuales o colegiadas, si su objetividad se halla comprometida.
9. Tomar decisiones basadas en el ejercicio de sus atribuciones y responsabilidades, sin que interfieran sus emociones y sentimientos.
10. No permitir que sus relaciones afectivas o amorosas perjudiquen el debido cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades, como miembros de la comunidad sanmarquina.
11. Adoptar decisiones neutrales y libres, encuadradas en las atribuciones y responsabilidades que le corresponden, según el rol o puesto que desempeñan en la UNMSM.
12. No aceptar cualquier tipo de recomendación, cuyo propósito sea influir en la tramitación o resolución de cualquier asunto, sometido a su conocimiento.
13. No participar en actividades o situaciones que pudiesen atentar contra su independencia.
14. Denunciar ante el órgano competente, cualquier acto que tenga por fin, afectar su independencia.
15. Resolver todo asunto bajo su competencia, dentro de lo previsto por la legislación aplicable, sin pretender que resultado del mismo le sea favorable o suscite un perjuicio a un tercero.
16. Negarse a recibir regalos de cualquier tipo o especie que comprometan su independencia.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

17. No recomendar, insinuar o sugerir, con una finalidad ilegal o ilegítima, los alcances de las decisiones que las personas o integrantes de órganos colegiados, tomen sobre cualquier asunto sujeto a su consideración.

i. Respetto a la transparencia y rendición de cuentas

1. Reconocer el derecho de las personas, a acceder a la información considerada pública, suministrando los medios disponibles, para que todo solicitante pueda obtenerla, de forma confiable y oportuna.
2. Admitir como obligación propia de su cargo o puesto, y en el ejercicio de sus funciones, el deber de informar a quien lo solicite, acerca de todos los actos que no impliquen información reservada, resguardando los datos personales, conforme a lo fijado por la legislación.
3. Proteger de manera segura y confiable, la información a su cargo, sobre todo la de carácter reservado o confidencial.
4. Llevar un registro integral, confiable y actualizado de la información a su cargo.
5. No proporcionar a quien lo solicite, información falsa, confusa, no verificable, irrelevante o incompleta.
6. Garantizar que el personal a su cargo, cumpla con sus obligaciones en cuestiones de transparencia, acceso a la información, protección de datos personales y rendición de cuentas.
7. Brindar diligentemente, la información que se solicite y se encuentre bajo su resguardo o que se vincule al cumplimiento de sus labores o funciones.
8. No suministrar información parcial o carente de objetividad, que pueda suscitar interpretaciones equivocadas.
9. Evitar negar la existencia de una información de carácter público por razones de comodidad personal.
10. No modificar datos o inventarlos, si fuesen desconocidos.
11. No sustentar la entrega de la información requerida, en estimaciones o cálculos no comprobables.
12. Admitir que la rendición de cuentas conforma parte de todas y cada una de las funciones desarrolladas al interior de la Universidad y mostrar un comportamiento coherente, en el ámbito de sus respectivas funciones.
13. Rendir cuentas de sus actos, ante las instancias correspondientes y adoptar la responsabilidad por sus acciones u omisiones, el ejercicio de recursos y la evaluación de su desempeño.
14. Brindar la información y documentación solicitada, vinculadas al cumplimiento de sus labores.
15. No participar en cualquier proceso, donde no exista interés personal, familiar, profesional o de negocios.

j. Respetto a la equidad:

1. Evidenciar un comportamiento y adoptar decisiones, basadas en el uso de su capacidad, inteligencia y voluntad, para brindar un trato igual a todas las personas en una situación similar, de modo que en condiciones de igualdad, no exista un trato preferencial o perjudicial para alguna de ellas.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

2. Bajo el enfoque de género y la perspectiva intercultural, otorgar igualdad de oportunidades en la atención, interpretación y resolución de las situaciones conflictivas que se le presenten y en la toma de decisiones; así como en la capacitación profesional e intelectual y desempeño de todos los miembros de la comunidad sanmarquina.
 3. Diseñar e implementar las estrategias pedagógicas convenientes, a fin de que las diferencias culturales o económicas, sean un factor excluyente.
 4. Incentivar las condiciones mínimas necesarias, a fin de que el personal a su cargo, desarrolle su trabajo en igualdad de condiciones.
 5. Cumplir la normatividad vigente y respetar las condiciones de vulnerabilidad de las personas o de los grupos considerados en estos términos.
 6. Fomentar la igualdad de acceso a mejores condiciones laborales, educativas o personales.
 7. No colocar o recomendar a familiares directos o indirectos, para ocupar cualquier vacante en la UNMSM, bajo diferentes condiciones de reclutamiento y selección, respecto a otros participantes.
 8. No otorgar cualquier privilegio laboral a una o varias personas, según criterios subjetivos o de preferencia personal.
 9. No entorpecer la recepción o modificar información de algún candidato a ocupar un puesto, para beneficiar a cualquier otro aspirante.
 10. No dar información privilegiada, procedimientos o resultados de evaluación a un candidato en particular, para favorecerlo en el proceso de selección.
 11. No participar en procesos de decisión, pese a existir algún conflicto de interés.
 12. Utilizar el presupuesto de la UNMSM, para obtener beneficios personales o destinarlo a compras innecesarias, descuidando otras necesidades de mayor urgencia o importancia.
 13. Adoptar todas las medidas necesarias para evitar el extravío, alteración o deterioro de documentos presentados por el aspirante a ocupar un puesto.
- k. Respeto a la verdad:**
1. Manifestar sus ideas con honestidad.
 2. Buscar la verdad en cada una de sus actividades.
 3. Propiciar el recto ejercicio de la libertad.
- l. Respeto a la justicia:**
1. Impedir la injerencia positiva o negativa, de asuntos diferentes a los de naturaleza específicamente académica y profesional, en la adopción de decisiones favorables o desfavorables para un miembro de la comunidad sanmarquina.
 2. Asegurar la equidad durante los procesos de selección o ingreso de los futuros integrantes de la comunidad sanmarquina, absteniéndose de desarrollar acciones que los modifiquen.
- m. Respeto a la diligencia y eficiencia:**
1. Atender y resolver con celeridad, eficacia y eficiencia los asuntos encargados y las solicitudes y demandas presentadas por los miembros de la comunidad sanmarquina y los integrantes de los grupos de interés, en el ámbito de su competencia.
 2. Brindar atención con cordialidad, cortesía, buen trato y respeto a las personas.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

n. Respetto a la comunicación efectiva:

1. Fomentar la solución de los conflictos que pudiesen presentarse entre los miembros de la comunidad sanmarquina, mediante el diálogo que conduzca a un consenso.
2. Las autoridades deben cumplir sus funciones y realizar las actividades que le competen, de forma transparente, recurriendo a procesos y medios de comunicación que las den a conocer a la comunidad sanmarquina.

o. Respetto a la probidad:

1. Rechazar irrefutablemente, el mantenimiento de relaciones o intereses que sean contrarios a su función.
2. No realizar acciones que evidencien la vulneración de los principios y valores, institucionales y éticos, reconocidos por la UNMSM.
3. Esforzarse por mostrar transparencia, eficacia y eficiencia, en el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO V: COMITÉ DE ÉTICA

Artículo 16º: Comité de Ética

El Comité de Ética es el órgano conformado por funcionarios, servidores docentes y estudiantes, cuya función es promover, fortalecer y cautelar la ética pública en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, mediante acciones de difusión normativa, eventos académicos, absolución de consultas, recepción de denuncias de faltas a la ética y propuesta de estímulos por buenas prácticas éticas.

Es el encargado de difundir, promover y garantizar a nivel general, el cumplimiento y la correcta interpretación y aplicación del Código de Comportamiento Ético de la UNMSM y de otros instrumentos de diversa naturaleza que conciernen a la ética universitaria. Es elegido por el Consejo Universitario a propuesta del Rector. Consta de tres miembros titulares y tres accesitarios. Hasta la conformación de la Oficina de Integridad Institucional o la designación de un funcionario que dependa de su Despacho, la Dirección General de Administración podrá delegarle la función de integridad.

Artículo 17º:

El cargo de miembro del Comité de Ética de la UNMSM será para un período de dos años, prorrogables por única vez por igual período. Entre los miembros elegidos designarán al presidente del Comité. La elección de los nuevos representantes se hará dentro de los treinta (30) días anteriores al vencimiento del mandato de los integrantes del Comité saliente.

Artículo 18º:

Los integrantes del Comité de Ética no percibirán remuneración por parte de la UNMSM, con excepción del reconocimiento de asignaciones por viáticos, movilidad o transporte para los desplazamientos que sean necesarios para sesionar ó atender actividades propias de la gestión ética universitaria, al interior o fuera del país.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Artículo 19°:

El Comité de Ética contará con el apoyo de una Secretaría Técnica, dependiente del Rectorado o de quien éste designe. Preferentemente, el Secretario Técnico deberá ser abogado. Puede ser un servidor civil de la entidad, de conocida reputación de integridad, rectitud e independencia, que desempeñe esta labor en adición a sus funciones. En caso sea un abogado, deberá contar con no menos de ocho (8) años de inscripción en el Colegio de Abogados.

Artículo 20°: Requisitos para ser miembro del Comité

Son requisitos para ser miembro:

- 1) Ser peruano de nacimiento y gozar del pleno ejercicio de la ciudadanía y los derechos civiles.
- 2) Ser un trabajador docente o administrativo con reconocida trayectoria en la administración pública, con un promedio de antigüedad laboral no menos de 10 años.
- 3) Ser estudiante de pregrado o posgrado de la Universidad, de preferencia de los últimos ciclos de carrera y perteneciente al tercio superior.
- 4) No tener cargos de responsabilidad gremial o sindical.
- 5) No haber sido sentenciado previamente con pena privativa o suspendida de la libertad.
- 6) No encontrarse inscrito en el registro de deudores alimentarios morosos (REDAM)
- 7) No estar (ni haber estado) suspendido para el ejercicio profesional por el Comité de Ética de su Colegio Profesional.
- 8) No haber sido sancionado por faltas de carácter disciplinario.
- 9) No tener ni haber tenido cargos de responsabilidad sindical.
- 10) No encontrarse inscrito en el Registro de Deudores Judiciales Moroso (REDJUM) ni en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM).
- 11) No tener antecedentes penales, judiciales ni policiales. No haber sido destituido de la función pública o privada por medida disciplinaria o falta grave. No encontrarse suspendido o inhabilitado para el ejercicio de la función pública.
- 12) Tener conducta intachable, ejemplaridad y reconocida solvencia e idoneidad moral.

Artículo 21°: Funciones del Comité de Ética

1. Interpretar el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en este Código.
2. Decidir sobre la eticidad de la conducta de los trabajadores de todos los niveles de la UNMSM, en base a Ley del Código de Comportamiento Ético y su Reglamento, el presente Código de Comportamiento Ético y otros instrumentos afines; salvo cuando el cuestionamiento se encuentre tipificado como infracción disciplinaria en la Ley Universitaria y/o en la Ley del Servicio Civil, en cuyo caso remitirá lo actuado al órgano de control competente, para la instrucción y sanción que hubiere lugar.
3. Recomendar las medidas aplicables a los trabajadores de la UNMSM que incurran en conductas contra el Código de Comportamiento Ético de la Universidad.
4. Cuando le sea solicitado, deberá emitir opinión vinculante, sobre eventuales transgresiones a la legislación y a la normativa interna de naturaleza ética.
5. Actuar como órgano consultivo frente a las dudas que en tal sentido puedan plantearse, respecto a la interpretación de los instrumentos y principios de ética universitaria, de oficio, o a pedido de los órganos y unidades orgánicas de la Universidad.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

6. Asesorar a los órganos y unidades orgánicas de la Universidad, en lo relativo a la creación, modificación o reforma de las comisiones orgánicas, Códigos e instrumentos de ética universitaria.

Artículo 22°: Atribuciones del Comité de Ética

1. Establecer los mecanismos y procedimientos para atender las denuncias por actos u omisiones contrarias al Código.
2. Solicitar a las Facultades y Dependencias, la información que considere necesaria, para dar seguimiento y evaluar el cumplimiento del Código.
3. Recaudar la documentación completa en el término de cinco (5) días hábiles y si determina indicios razonables de transgresión ética, en el caso de servidores administrativos, remitirla al Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos, para su derivación a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario o a la Oficina de Comisiones del Consejo Universitario en el caso de docentes, para que procedan conforme a sus atribuciones y a lo establecido en las normas pertinentes. En el caso de estudiantes el expediente se remitirá a la Comisión Disciplinaria Estudiantil
4. Elaborar su Reglamento Interno y elevarlo al Rectorado para su aprobación por el Consejo Universitario.

Artículo 23°: Funciones de la Dirección General de Administración en la preservación del comportamiento ético

La Dirección General de Administración tendrá como funciones vinculadas a la preservación del comportamiento ético, las siguientes:

- a. Monitorear, identificar y gestionar los riesgos de la gestión.
- b. Proponer las acciones de integridad y lucha contra la corrupción, así como supervisar su cumplimiento.
- c. Recomendar la incorporación de objetivos y acciones de integridad en los planes estratégicos de la entidad.
- d. Implementar, conducir y dirigir la estrategia institucional de integridad y lucha contra la corrupción, así como supervisar su cumplimiento.
- e. Supervisar el cumplimiento de la normativa vigente de transparencia, gestión de intereses y conflicto de intereses.
- f. Coordinar con la máxima autoridad administrativa y los demás órganos o unidades orgánicas de la entidad, la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del sistema de control interno.
- g. Coordinar e implementar el desarrollo de actividades de capacitación en materia de ética pública, transparencia y acceso a la información pública, gestión de intereses, conflicto de intereses, control interno y otras materias vinculadas con la integridad y lucha contra la corrupción.
- h. Recibir, evaluar, derivar, realizar el seguimiento y sistematización de denuncias sobre actos de corrupción, asegurando la reserva de información cuando corresponda.
- i. Otorgar las medidas de protección al denunciante o testigos cuando corresponda.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- j. Orientar y asesorar a los funcionarios y servidores sobre dudas, dilemas éticos, situaciones de conflicto de interés, así como sobre los canales de denuncias y medidas de protección existentes en la entidad y otros aspectos de políticas de integridad.
- k. Monitorear la implementación del modelo de integridad institucional.
- l. Otras derivadas de las normas de la materia.
- m. Respetar, garantizar y velar por la protección de los derechos de quienes intervienen en el procedimiento de investigación y sanción por comisión de la infracción ética.
- n. Guardar reserva sobre las decisiones que deban dictarse en los procedimientos.
- o. Formular propuestas e iniciativas frente a los vacíos detectados en instrumentos sobre procedimientos, estándares y gestión ética universitaria.
- p. Elevar sugerencias al Rectorado de la UNMSM, para el reconocimiento especial a la iniciativa ciudadana, de la sociedad civil y/o de los medios de prensa y/o de los (as) propios trabajadores, en general, por su contribución a la preservación y fortalecimiento de la ética universitaria.
- q. Coadyuvar a la promoción, difusión y desarrollo de la ética universitaria y a la absolución de consultas en materia ética universitaria, al igual que su difusión, exceptuando aquellas que tuvieran carácter de reservado en virtud a la calificación del Comité.
- r. Llevar a cabo, investigaciones, estudios y actividades de difusión en el campo de la ética universitaria.
- s. Monitorear en forma periódica, la difusión y observancia del Código de Comportamiento Ético de la UNMSM y de los instrumentos sobre la materia.
- t. Actualizar, revisar, corregir, modificar o sugerir modificaciones al presente Código.

CAPÍTULO VI: RECEPCIÓN, ATENCIÓN, TRÁMITE DE DENUNCIAS Y PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

Artículo 24°: Principios del procedimiento de recepción, atención y trámite de denuncias

El procedimiento de recepción y atención de denuncias se rige principalmente, por la celeridad, simplicidad y razonabilidad; sin perjuicio de los principios generales del Derecho Administrativo:

- a. La celeridad implica que, durante el ejercicio de sus funciones, el Comité obvie requisitos innecesarios, que obstaculicen su desarrollo o signifiquen simples formalismos; sin que ello les exima del respeto al debido procedimiento o infrinja el ordenamiento.
- b. En virtud a la simplicidad, los trámites a cargo del Comité, deberán ser sencillos, debiendo eliminarse toda complejidad innecesaria; estableciendo requisitos racionales y proporcionales, conforme a los fines que se pretende cumplir.
- c. Las decisiones del Comité, deben ser acordes a los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba proteger, a fin de que correspondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su propósito.

Artículo 25°: Principios a respetar durante el procedimiento de recepción, atención y trámite de denuncias

Además de los principios éticos del empleado público, durante el procedimiento de recepción y atención de denuncias, los miembros del Comité deberán considerar los siguientes principios:



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- 1) Integridad, honestidad, diligencia y confianza en su juicio: Respetar las leyes, no participar en actividades ilegales o en actos en perjuicio de sus funciones y de los objetivos legítimos y éticos de la UNMSM.
- 2) Objetividad: Reunir y evaluar con neutralidad, todas las circunstancias relevantes y formar sus juicios, sin dejarse influir indebidamente por sus propios intereses o por otras personas.
- 3) Trato igualitario y sin discriminación: Brindar un trato equitativo, cordial y digno a cada uno de los intervinientes en el procedimiento de ética, independientemente de su nacionalidad, cultura, etnicidad, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus social u orientación política, régimen laboral, forma de contratación en la UNMSM; entre otras.
- 4) Compromiso, profesionalismo, y actuación responsable y efectiva con respeto a las normas vigentes: Ejercer sus funciones con conocimiento de los procedimientos adecuados, responsabilidad y puntualidad, velando por la rectitud, probidad, idoneidad, dignidad y sinceridad en las labores ejecutadas, que permitan asegurar a quienes participen en un procedimiento de ética, el respeto de sus derechos, a través de la emisión de una decisión razonada, en el plazo adecuado y con arreglo a Derecho.
- 5) Trabajo en equipo: Desarrollar sus actividades, en constante comunicación y colaboración entre los miembros del Comité de Ética, para arribar a una decisión motivada y fundada en Derecho, de acuerdo a los objetivos de la UNMSM.
- 6) Actuar con transparencia y eficiencia: Cumplir sus labores, de manera transparente, proporcionando información veraz sobre el procedimiento de ética, de forma oportuna, cuando sea solicitada; salvo que se trate de información que contenga datos personales de los trabajadores de la UNMSM, que sean de carácter reservado.
- 7) Confidencialidad: Respetar la información que reciben y no divulgar información reservada, sin la debida autorización, a menos que exista una obligación legal o profesional para hacerlo. Ser prudentes en el uso y protección de la información recibida mediante la denuncia. No utilizar información para lucro personal, de manera ilegal o en detrimento de los objetivos legítimos y éticos de la UNMSM.

Artículo 26°: Formulación de denuncias

Cualquier persona que considere que un funcionario o servidor, docente o administrativo, ha cometido una falta disciplinaria o transgredido el Código de Comportamiento Ético de la Función Pública y/o el Código de Comportamiento Ético Institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, o ha incurrido en un presunto acto de corrupción, puede formular su denuncia ante el Comité de Ética. Las denuncias pueden ser:

- a. Presenciales: cuando las comunicaciones se presentan por escrito o de manera verbal. Para ello se utilizará el Formato de Atención de Denuncias que elabore el Comité de Ética o en su defecto, un escrito donde consigne su firma o huella digital.
- b. Virtuales: son aquellas que sean remitidas al correo electrónico denuncias@unmsm.edu.pe o ingresadas a través del canal de denuncias del portal web institucional (<https://www.unmsm.edu.pe/>)
- c. Anónimas: Comunicaciones por presuntos actos de corrupción e infracciones al Código de Ética de Función Pública y/o el Código de Comportamiento Ético Institucional de la UNMSM, y cuyo remitente ha optado por mantener en reserva su identidad.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Deben cumplir los siguientes requisitos:

- 1) Nombres y apellidos completos de la persona natural que presenta la denuncia, número de documento nacional de identidad, dirección domiciliaria, número telefónico y correo electrónico.
- 2) Tratándose de personas jurídicas, la denuncia será presentada por su representante legal, quien deberá consignar el número de su documento nacional de identidad; asimismo, consignará la dirección domiciliaria y número de Registro Único de Contribuyente de la persona jurídica que representa.
- 3) En el caso de ser presentada por un conjunto de personas naturales, deberán nombrar a un representante, consignando su dirección domiciliaria, número telefónico y correo electrónico.
- 4) Los actos materia de denuncia deben ser expuestos en forma detallada y coherente, incluyendo la identificación del autor o autores de los hechos denunciados, así como el detalle de los órganos que se encuentren involucrados la fecha o período en que ocurrieron dichos hechos (de conocerse). Este relato de hechos podrá ser acompañado de documentación original o copia que lo sustente o indicar en que unidad orgánica se encuentra.
- 5) Identificar a la(s) persona(s) que han participado en los presuntos hechos denunciados y en caso de tener conocimiento, el área donde se desempeña(n).
- 6) Manifestación del compromiso del denunciante para permanecer a disposición de la entidad, a fin de brindar las aclaraciones que hagan falta o proveer mayor información sobre las irregularidades motivo de la denuncia.
- 7) Lugar y fecha, firma o huella digital en caso de no poseer firma o estar impedido de hacerlo.
- 8) Los documentos deben ser presentados debidamente foliados.

Para el caso de las denuncias anónimas, los requisitos previstos en los numerales 1, 2 y 3 no son exigibles.

Artículo 27°: Recepción de denuncias

Si la denuncia es formulada en forma verbal, el Comité de Ética que la recibe, debe brindar al denunciante, un formato para que este transcriba su denuncia, la firme en señal de conformidad y adjunte las pruebas pertinentes (documentación, original o copia, que le dé sustento). En caso no se cuente con este formato, el Comité de Ética debe plasmarla en un documento que será suscrito por el denunciante.

Los actos materia de denuncia deben ser expuestos en forma detallada y coherente, incluyendo la identificación de los autores de los hechos denunciados, de conocerse.

Las denuncias virtuales pueden ser remitidas correo electrónico: denuncias@unmsm.edu.pe

Artículo 28°: Atención y trámite de denuncias

El Comité de Ética debe registrar la denuncia, reemplazando la identidad del denunciante por un código cifrado.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

En un plazo máximo de dos (2) días hábiles, procede a revisar si la denuncia contiene los requisitos indicados en el artículo 26°. Si no cumplierse con los requisitos establecidos, se solicitará al denunciante que subsane la omisión dentro de los tres (3) días hábiles siguiente de notificado el requerimiento de subsanación. En caso no se subsane la omisión, se entenderá que el denunciante ha desistido de su pedido y, de su solicitud de medidas de protección; causando su archivamiento. Si tras la valoración de la información proporcionada hasta ese momento y, se contase con fundamento, materialidad o interés para sí misma, debe trasladarla a las instancias competentes.

Si al evaluar la denuncia, se advirtiese la existencia de indicios razonables de transgresión ética, y si corresponde o no, derivar el expediente al órgano correspondiente, según se trate de docentes, servidores administrativos o estudiantes.

Tras haber tomado conocimiento de un acto lesivo a la ética pública y de existir indicios razonables de transgresión ética, el Comité recaudará la información necesaria en el término de cinco (5) días hábiles.

El Comité de Ética tramitará la denuncia y brindará una respuesta al denunciante, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de su recepción.

Si la denuncia involucra a alguno de los integrantes del Comité de Ética o el órgano encargado de otorgar medidas de protección, la denuncia es derivada al titular de la entidad. En este supuesto, esta autoridad tiene que otorgar el código cifrado y guardar la reserva de la denuncia, aplicando el trámite correspondiente para el otorgamiento de las medidas de protección al denunciante.

Si los hechos materia de la denuncia versan sobre asuntos o controversias sujetas a la competencia de otros organismos del Estado, se le informa de ello al denunciante y se remite la documentación proporcionada a la entidad competente, cautelándose la confidencialidad de la misma.

Artículo 29°: Calidad del denunciante

El denunciante es un tercero colaborador de la Administración Pública. No es parte del procedimiento disciplinario.

Artículo 30°: Medidas de protección al denunciante

Son otorgadas en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la presentación de la denuncia con la solicitud de dichas medidas. Se consideran estas medidas:

1. Reserva de identidad. - Se garantiza la absoluta reserva de la información relativa a la identidad del denunciante, cuando éste lo requiera, a la materia de denuncia, y a las actuaciones derivadas de la misma. Cualquier infracción por negligencia a esta reserva es sancionada como una falta administrativa disciplinaria en el régimen que corresponda aplicar.

Se garantiza la reserva de la información relativa a la identidad del denunciado hasta la emisión de la resolución sancionatoria que pone fin al procedimiento.

Para extender esta medida, luego de culminado los procedimientos de investigación y sanción, es necesario identificar y motivar una causa que justifique dicha decisión.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

2. Medidas de protección laboral: La Dirección General de Administración, puede otorgar aquellas que resulten necesarias y adecuadas al caso. Así tenemos:

- a) Traslado temporal del denunciante o traslado temporal del denunciado a otra unidad orgánica, sin afectar sus condiciones laborales o de servicio, ni el nivel del puesto.
- b) La renovación de la relación contractual, convenio de prácticas pre o profesionales o de voluntariado o similar, debido a una anunciada no-renovación.
- c) Licencia con goce de remuneraciones o exoneración de la obligación de asistir al centro de labores de la persona denunciada, en tanto su presencia constituya un riesgo cierto e inminente para la determinación de los hechos materia de denuncia.
- d) Cualquier otra que resulte conveniente a fin de proteger al denunciante.

Las medidas prescritas en los literales a. y c. relativas a la persona denunciante, solo pueden otorgarse por la contundencia de los elementos de prueba aportados acerca de la comisión de una falta disciplinaria grave, y en tanto dure el procedimiento administrativo disciplinario que defina la responsabilidad de la persona imputada en la denuncia, sin perjuicio de las medidas cautelares que la autoridad competente del procedimiento administrativo disciplinario pueda imponer.

3. Otras medidas de protección

Para decidir el apartamiento de los servidores que tengan a su cargo el proceso de contratación en el que participa el denunciante, se tiene en cuenta las siguientes condiciones:

- a. Que exista los suficientes indicios razonables sobre la comisión de los hechos denunciados.
- b. Que la condición o cargo del denunciado sea determinante para la selección o contratación bajo investigación.
- c. Que existan indicios razonables de que el denunciado ha tomado conocimiento de la denuncia y pueda tomar represalias dentro del proceso de selección.

Artículo 31°: Procedimiento para el otorgamiento de medidas de protección al denunciante

El otorgamiento de una medida de protección debe solicitarse conjuntamente con la presentación de una denuncia, por lo que el Comité de Ética, deberá derivar dicha solicitud a la Dirección General de Administración.

Adicionalmente pueden solicitarse durante el trámite de un procedimiento disciplinario. En este caso, la Secretaría Técnica del PAD, la Oficina de Comisiones del Consejo Universitario o la Comisión Disciplinaria Estudiantil; según corresponda, enviará la solicitud para la calificación de la máxima autoridad administrativa, conforme a sus competencias, en lo que corresponda.

La solicitud de una medida de protección podrá ser archivada, si la denuncia no cumple los requisitos previstos en este Código. En el mismo acto de archivamiento de la solicitud, se debe remitir la denuncia a la Secretaría Técnica del PAD en el caso del personal administrativo, a la Oficina de Comisiones del Consejo Universitario en el caso de docentes, para que procedan conforme a sus atribuciones y a lo establecido en las normas pertinentes, o en el caso de



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

estudiantes el expediente se remitirá a la Comisión Disciplinaria Estudiantil, cuando la omisión verse sobre los requisitos señalados en los numerales 1, 6 y 7 del artículo 26°.

Artículo 32°: Implementación de las medidas de protección

La implementación de las medidas de protección en el ámbito administrativo está a cargo de la Dirección General de Administración, previo informe de la viabilidad operativa presentado por la Oficina General de Recursos Humanos. Ésta debe notificar al denunciante acerca de las medidas otorgadas dentro del plazo de 7 días hábiles de presentada la misma o de vencido el plazo de subsanación.

Sólo en el caso de la medida de reserva de identidad que rige inmediatamente, las otras medidas de protección requieren una evaluación de la viabilidad operativa a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos. Esta evaluación implicará un análisis a las condiciones logísticas, de infraestructura u otras similares, que son importantes para comprobar si existe o no un impedimento o dificultad insuperable para ejecutar la medida de protección que se proyecta disponer. El informe sobre la viabilidad operativa debe ser presentado al titular de la entidad, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles de solicitado.

Tratándose de medidas de protección laboral, la Oficina General de Recursos Humanos debe recabar la información necesaria; a fin de que la máxima autoridad administrativa, determine la presunta arbitrariedad con la que se actúa en la decisión de no renovación de la relación contractual, convenio de prácticas pre profesionales, profesionales o similares. Para tal efecto, debe considerarse la información sobre la necesidad de servicio que antecede al puesto, las oportunidades en que fue renovada la relación contractual o el convenio de prácticas con dicha persona, la disponibilidad presupuestal, así como la razonabilidad del cese de funciones.

En la ejecución de las medidas de protección, debe garantizarse la absoluta reserva de la información relativa a la identidad del denunciante, a la materia de denuncia, y a las actuaciones que se deriven de éstas.

Artículo 33°: Reglas para el otorgamiento de una medida de protección

Para conceder el otorgamiento de una medida de protección deben, la denuncia debe presentar las siguientes características:

- a. Trascendencia: Procede en aquellos supuestos donde su no aplicación suponga un riesgo o peligro cierto e inminente a los derechos del denunciante.
- b. Gravedad: Debe considerarse el grado de posible afectación a un bien jurídico protegido por un acto denunciado.
- c. Verosimilitud: Debe valorarse el grado de certeza de la ocurrencia de los hechos alegados y afectación de los bienes jurídicos.

Tratándose de las medidas de protección laboral, debe tenerse en cuenta, la existencia de una relación de subordinación entre el denunciante y el denunciado o de superioridad jerárquica.

Artículo 34°: Extensión de las medidas de protección

El otorgamiento de medidas de protección a personas distintas al denunciante, se extenderá, previo informe de viabilidad operativa de la Oficina General de Recursos Humanos.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Artículo 35°: Variación de medidas de protección

La intención de variar las medidas de protección debe ser comunicada por escrito a la persona protegida, a efectos de que en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, formulen sus alegaciones antes que la máxima autoridad administrativa adopte esta decisión. En este caso, la comunicación contiene la medida a tomar, y las razones que la fundamentan. La autoridad debe motivar su decisión, pronunciándose sobre cada una de las alegaciones formuladas por la persona interesada, en un plazo máximo de diez (10) días de vencido el plazo para la formulación de alegaciones.

Las solicitudes de parte para la variación de medidas de protección otorgadas se sujetan a lo dispuesto en los artículos 31° y 32°, en lo que fuere aplicable.

Artículo 36°: Deberes de las personas protegidas

En aras de resguardar el procedimiento administrativo disciplinario iniciado como consecuencia de la denuncia presentada, a las personas protegidas les corresponde el cumplimiento de los siguientes deberes:

- a. Participar en las diligencias que sean necesarias, a convocatoria de la entidad, sin que ello ponga en riesgo la identidad protegida.
- b. Mantener un comportamiento adecuado que preserve la eficacia de las medidas de protección otorgadas, asegurando su propia integridad y seguridad.
- c. Proteger la confidencialidad de las operaciones y condiciones que se den con las medidas de protección, incluso cuando cesen las mismas.
- d. Ratificar la veracidad de los términos de su denuncia, en cualquier estado del procedimiento.
- e. Posibilitar y admitir cualquier investigación contra su propia persona, si la naturaleza de los hechos investigados así lo requieren.
- f. Otros que determine la máxima autoridad administrativa.

El incumplimiento de estos deberes, origina la suspensión de las medidas de protección otorgadas, sin perjuicio de las acciones de naturaleza civil, penal y/o administrativa a que hubiera lugar. Para ello, la Dirección General de Administración deberá remitir los actuados a la Oficina General de Asesoría Legal, para que proceda conforme sus atribuciones, así como a la Secretaría Técnica del PAD en el caso del personal administrativo, a la Oficina de Comisiones del Consejo Universitario en el caso de docentes, para que procedan conforme a sus atribuciones y a lo establecido en las normas pertinentes, o en el caso de estudiantes el expediente se remitirá a la Comisión Disciplinaria Estudiantil, para la pre-calificación de las presuntas faltas disciplinarias.

Los hechos de peligro o vulnerabilidad que se ocasionen como consecuencia de las conductas imprudentes atribuibles a las personas protegidas, no son imputables a los servidores civiles involucrados en su otorgamiento y no les generan ningún tipo de responsabilidad.

Artículo 37°: Denuncias de mala fe

Se consideran denuncias de mala fe:

- a. Denuncia sobre hechos ya denunciados: siempre que el denunciante, a sabiendas, interponga una denuncia ante la misma instancia sobre los mismos hechos y sujetos denunciados respecto de los cuales haya realizado una denuncia anterior o simultánea.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- b. Denuncia reiterada: cuando el denunciante, a sabiendas, interponga ante la misma instancia una nueva denuncia sobre los mismos hechos y sujetos sobre los que ya se ha emitido una decisión firme.
- c. Denuncia carente de fundamento: cuando se aleguen hechos contrarios a la realidad, a sabiendas de esta situación; o cuando no exista correspondencia entre lo que se imputa y los indicios o pruebas que lo sustentan.
- d. Denuncia falsa: cuando la denuncia se realiza, a sabiendas de que los actos de corrupción denunciados no se han cometido o cuando se simulan pruebas o indicios de la comisión de un acto de corrupción.

La Dirección General de Administración es la responsable de comunicar al interesado la intención de cesar las medidas de protección al denunciante por presunta denuncia de mala fe, a efectos de que formule sus alegaciones en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles de notificado.

La comunicación debe señalar las razones que la fundamentan la presunción de mala fe. La autoridad debe motivar su decisión, pronunciándose sobre cada una de las alegaciones formuladas por la persona interesada, en un plazo máximo de diez (10) días de vencido el plazo para la formulación de alegaciones.

La Dirección General de Administración, debe remitir los actuados a la Oficina General de Recursos Humanos, para que proceda según sus atribuciones, así como la Secretaría Técnica del PAD en el caso del personal administrativo, a la Oficina de Comisiones del Consejo Universitario en el caso de docentes, para que procedan conforme a sus atribuciones y a lo establecido en las normas pertinentes, o en el caso de estudiantes el expediente se remitirá a la Comisión Disciplinaria Estudiantil, para la pre-calificación de las presuntas faltas disciplinarias.

Artículo 38°: Incentivo administrativo por denuncia

Las personas naturales o jurídicas que, con ocasión del trámite de un procedimiento administrativo ante una entidad pública, detecten un comportamiento antiético y lo denuncien ante la autoridad competente, son beneficiados con la devolución de los costos administrativos que le generó dicho trámite. Para tal fin, la denuncia presentada y la información proporcionada por el denunciante debe haber dado lugar a la formalización de un procedimiento disciplinario.

CAPÍTULO VII: POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES DE LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE MARCOS

Artículo 39°: Definición

La Política de Conflictos de Intereses es una herramienta para evitar riesgos de corrupción y luchar contra hechos corruptos, ante la presencia de una situación que alerte sobre la existencia de un interés particular en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones de la administración o función pública.

Artículo 40°: Objetivo

Establecer lineamientos que contribuirán a la prevención, identificación, gestión y eliminación de los conflictos de intereses reales, potenciales o percibidos; dirigidos a garantizar decisiones



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

transparentes e imparciales dentro de la UNMSM; logrando que dicho conflicto no se produzca, o que no exista la posibilidad de que se produzca.

Artículo 41°: Ámbito de aplicación:

Las disposiciones contenidas en el presente documento, son aplicables a los funcionarios, servidores o empleados públicos, autoridades de la alta dirección, empleados o servidores de confianza (docente y no docente) y todas las personas vinculadas mediante cualquier medio, a las dependencias que conforman la estructura organizacional de la UNMSM; así como el personal sujeto a los regímenes de intermediación y tercerización, modalidades formativas laborales, los que prestan servicios de manera independiente, contratistas y proveedores, y todas las personas vinculadas mediante cualquier medio, a las dependencias que conforman la estructura organizacional de la UNMSM.

Artículo 42°: Criterios de evaluación de un posible conflicto de intereses:

Deben apreciarse los siguientes elementos, para advertirse un posible conflicto de intereses:

- Percepción externa:
¿En caso un tercero conociera los hechos, podría suponer que ha habido un trato privilegiado o que se ha conseguido una ventaja?
- Impacto:
¿La actividad puede perjudicar a la UNMSM, a alguno de los miembros de la comunidad sanmarquina o de los grupos de interés externos?
- Objetividad:
¿La situación podría afectar a la capacidad objetiva de la persona, cuando se trate de tomar una decisión en el ejercicio de su actividad profesional y/o laboral?

Artículo 43°: Situaciones que puede catalogarse como conflicto de intereses:

Las principales manifestaciones de conflictos de intereses, que pudiesen suscitarse en el cumplimiento de las funciones del personal de la UNMSM, sin que éstas sean las únicas:

- El trabajador docente o no docente, directivo, integrante de los órganos de gobierno y toda persona vinculada a través de cualquier medio, a las dependencias que conforman la estructura organizacional de la UNMSM, que se halla en una posición de control, que tenga un interés personal, que esté en conflicto con los intereses de la Universidad.
- La participación por sí o por terceras personas, directa o indirectamente, en los contratos suscritos con la UNMSM, en los que tenga interés el propio, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- Si el pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, se encuentra bajo la misma línea de subordinación.
- Las transacciones con familiares o amigos, con la perspectiva de conseguir un beneficio personal o familiar.
- La supeditación de sus intereses particulares a las condiciones de trabajo y a las prioridades fijadas por la entidad.
- Intervenir directa o indirectamente en procesos de contratación de familiares.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- El interés financiero o material en una transacción entre la UNMSM y una entidad en la que la persona vinculada o un familiar directo está directamente asociado.
- La persona vinculada o un familiar directo de ésta, socio o amigo cercano, tiene interés financiero material en una transacción con la UNMSM, para la compra o contratación de bienes y servicios, que pueda afectar su imparcialidad.
- La participación en transacciones, con la finalidad de beneficiar a ciertos usuarios o proveedores, con la finalidad de obtener algún tipo de beneficio personal, incluyendo empleo futuro.
- La recepción de regalos, dádivas, aceptar comisiones, participaciones en ganancias, regalos en efectivo o certificados de regalos de viajes, patrocinios u otros pagos, préstamos o anticipos, materiales, servicios, reparaciones o mejoras sin costo alguno o a precios muy bajos, atenciones excesivas o regalos de mercancías, provenientes de usuarios, entidades o proveedores de la Universidad, directamente o a través de familiares, a cambio de brindarles un tratamiento favorecedor para concretar o no una acción, contrario al principio de imparcialidad, que perjudica a otros usuarios y proveedores.
- La ejecución de actividades profesionales o empresariales, de manera privada, que involucren servicios que la misma persona brinda desde una unidad; salvo que no incurra en incompatibilidad de ley por hacerlo.
- El aprovechamiento de su conocimiento de información privilegiada de la Universidad, en beneficio propio; salvo que se trate de defensa propia que no estuviera prohibida por ley.
- La injerencia en las decisiones sobre gestión de recursos, por ejemplo, en procesos de compras y contratación de personal y/o de servicios de terceros, entre otros, es un conflicto de intereses de carácter grave.
- Suscribir cualquier contrato de arrendamiento, comodato o concesión con la UNMSM, así como de la proveeduría de bienes y servicios a la misma, en la que ellos o sus familiares por consanguinidad y afinidad hasta el cuarto grado resulten beneficiados.
- Los supuestos de prohibición de adquisición de derechos reales por contrato, legado o subasta pública, directa o indirectamente o por persona interpuesta; detallados en el artículo 1366° del Código Civil.

Artículo 44°: Políticas

1. Los funcionarios que ejercen funciones académicas y administrativas, el personal que brinda servicios a terceros y, en general, todo el personal docente y administrativo de la Universidad, deberán abstenerse de obtener beneficio o ganancia personal o profesional alguna, ya sea de manera directa o indirecta, por razón de su participación con la UNMSM o de su puesto.
2. Las decisiones de los funcionarios que ejercen funciones académicas y administrativas, serán adoptadas, en base a un criterio de imparcialidad, objetividad y en beneficio del interés de la UNMSM.
3. Los funcionarios que ejercen funciones académicas y administrativas, el personal que brinda servicios a terceros y, en general, todo el personal docente y administrativo de la Universidad, se privará del ejercicio de actividades profesionales similares a las que se estén prestando para la UNMSM, sólo si ello puede interferir en los intereses de estas últimas.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

4. Los funcionarios que ejercen funciones académico administrativas y estrictamente administrativas, el personal que brinda servicios a terceros y, en general, todo el personal docente y administrativo de la Universidad, evitará su participación, ya sea personalmente o a través de personas vinculadas, en órganos de gobierno de otras entidades; en caso éstas que puedan entrar en colisión con los intereses de la UNMSM. Ídem al anterior
5. Los funcionarios que ejercen funciones académico administrativas y estrictamente administrativas, el personal que brinda servicios a terceros y, en general, todo el personal docente y administrativo de la Universidad, en su trato con proveedores, clientes, contratistas o cualquier otra persona fuera de la Universidad y en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, evitará cualquier conflicto entre sus propios intereses y/o de las personas vinculadas y los intereses de la UNMSM.
6. Durante su permanencia en la UNMSM y sin la debida autorización, todo trabajador docente o no docente, directivo, integrante de los órganos de gobierno y toda persona vinculada a través de cualquier medio, a las dependencias que conforman la estructura organizacional de la Universidad, deberá abstenerse de brindar a un tercero, o utilizar para su propio beneficio, información obtenida por medio de su trabajo.
7. Los funcionarios que ejercen funciones académico administrativas y estrictamente administrativas, el personal que brinda servicios a terceros y, en general, todo el personal docente y administrativo de la Universidad, responsable del manejo de recursos e interviniente en procesos de contratación, debe inhibirse de participar cuando existe un conflicto de intereses, actual o potencial, bajo responsabilidad.
8. Todo miembro de la comunidad sanmarquina que tenga conocimiento de cualquier situación de conflicto de intereses, deberá comunicarlo al Tribunal de Honor de la UNMSM.
9. Todo tercero interesado que se sienta perjudicado podrá solicitar la abstención de la persona sujeta.
10. Si existiese duda al respecto, el personal docente y administrativo de la UNMSM, en relación a un eventual conflicto de intereses, deberá a informar a su superior jerárquico; siempre que este no esté vinculado o relacionado con el posible conflicto de interés, en cuyo caso deberá comunicarlo al Tribunal de Honor de la UNMSM.
11. Los funcionarios que ejercen funciones académicas y administrativas, que tienen personas a su cargo, afectadas por un conflicto de intereses, deben impedir que adopten cualquier decisión, además de comunicarlo al órgano competente para la adopción de medidas disciplinarias.
12. Los funcionarios que ejercen funciones académico administrativas y estrictamente administrativas, el personal que brinda servicios a terceros y, en general, todo el personal docente y administrativo de la Universidad, presentará el formato “Declaración de transparencia respecto a conflicto de intereses” que se incluye en el Anexo I.
13. Considerando que los cambios que se presentan en el nombramiento, designación y/o elección de autoridades, la “Declaración de transparencia respecto a conflicto de intereses”, deberá actualizarse cada año y/o cuando sea necesario.
14. Todos los funcionarios que ejercen funciones académico administrativas y estrictamente administrativas, el personal que brinda servicios a terceros y, en general, todo el personal docente y administrativo de la Universidad, sin distinción de nivel, están sujetos a acciones



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

disciplinarias, incluyendo el término de su relación laboral con la UNMSM, por tomar parte en cualquier actividad que constituya conflicto de intereses.

15. La UNMSM fomentará la actitud proactiva y el diálogo abierto entre las partes involucradas; a fin de abordar los conflictos de intereses, de manera sencilla y aceptable para ambas partes.
16. Todas las políticas serán entendidas dentro del marco de la Constitución Política del Perú, las leyes y demás normas de la materia, con respeto a los derechos del debido proceso y la jerarquía de normas.

Artículo 45°: Medidas para prevenir, detectar y gestionar conflictos de interés

La UNMSM es responsable de prevenir y solucionar de forma objetiva, los conflictos de intereses, que pudiesen suscitarse en su desenvolvimiento. Para ello ha establecido medidas de control, destinadas a prevenir, detectar y gestionar conflictos de interés, que a continuación, se señalan:

45.1. Contratos y Proveedores:

- a. En todos los contratos suscritos por la UNMSM, se incluye una cláusula que determina que no existen situaciones de conflictos de intereses por ninguna de las partes contratantes.
- b. Los nuevos proveedores deberán firmar la Declaración de conflicto de intereses, antes de suscribir contratos con la UNMSM.
- c. Para los procesos de contratación de bienes y servicios, se consideran las reglas aplicables, según lo previsto en el TUO de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado aprobado por el D.S. N° 082-2019-EF.

45.2. Recursos Humanos y Selección

- a. Los funcionarios que ejercen funciones académico administrativas y estrictamente administrativas que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección o contratación de personas, están prohibidos de ejercer dicha facultad en la UNMSM, respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio.
- b. En los procesos de nombramiento y contratación de personal, se tomarán en cuenta lo previsto en la Ley N° 30057, “Ley del Servicio Civil” y la Ley N° 26771, que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco y su modificatoria, la Ley N° 30294.
- c. Anualmente el personal docente y no docente de la UNMSM; así como el nuevo personal, debe presentar la “Declaración de conflictos de intereses” y la declaración anual de aceptación del Código de Ética, a la Oficina General de Recursos Humanos; para su posterior remisión al Tribunal de Honor de la UNMSM.

Artículo 46°: Canal Ético:

- 46.1. La UNMSM dispondrá de diferentes vías de comunicación que permiten de manera confidencial, segura y anónima, notificar posibles incumplimientos y situaciones incompatibles con nuestra cultura y valores éticos, y por tanto de posibles situaciones de conflicto de interés.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- 46.2. Anualmente la UNMSM, realizará capacitaciones relacionadas a la Ley N° 27815 que aprueba el Código de Ética de la Función Pública, a las disposiciones de la Ley N° 30057 respecto al régimen disciplinario y a las normas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil sobre dicha materia.
- 46.3. Cuando los funcionarios que ejercen funciones académico administrativas y estrictamente administrativas, el personal que brinda servicios a terceros y, en general, todo el personal docente y administrativo de la UNMSM, advierta un conflicto de intereses, deberá comunicarlo a su superior jerárquico y presentar una nueva Declaración de Transparencia respecto a Conflictos de Intereses.

Artículo 47°: Mantenimiento de Registros asociados:

El Tribunal de Honor de la UNMSM, debe llevar un registro de las Declaraciones de Transparencia respecto a Conflictos de Intereses; así como los antecedentes de los posibles conflictos de interés que surjan en la UNMSM; entre cuyos principales datos se considerarán de manera clara y numerada correlativamente: detalle de origen, personas y departamentos involucrados, descripción del conflicto, y las medidas correctoras, que se hubiesen aplicado.

Artículo 48°: Seguimiento de la Política

- 33.1. Todos los docentes, trabajadores no docentes, personal sujeto a los regímenes de intermediación y tercerización, modalidades formativas laborales, los que prestan servicios de manera independiente, contratistas y proveedores, y todas las personas vinculadas mediante cualquier medio, a las dependencias que conforman la estructura organizacional de la UNMSM, recibirán un ejemplar de esta Política y deberán declarar por escrito que la han leído.
- 33.2. La presente política será revisada anualmente.
- 33.3. La Oficina General de Recursos Humanos, garantizará que el personal docente y no docente, informe sus conflictos de intereses durante el proceso de contratación o nombramiento, mediante el Formato de Divulgación de Conflicto de Intereses.

CAPÍTULO VII: DISPOSICIONES FINALES

Primera: El presente Código podrá ser modificado únicamente con la aprobación del Consejo Universitario a propuesta del Comité de Ética.

Segunda: El Código de Comportamiento Ético Institucional se aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria, debiendo hacerlo conocer a todos éstos.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

ANEXO 1

Formato de denuncias por presuntas infracciones al Código de Comportamiento Ético y de Conflicto de Intereses de la UNMSM

1. DATOS DEL DENUNCIANTE (*):	
Apellido paterno	
Apellido materno	
Nombres:	
Tipo de Documento :	
N° de Documento:	
Sexo:	
Edad:	
N° de teléfono fijo o celular:	
Correo electrónico:	
Dirección:	
Distrito:	
Provincia:	
Departamento:	

¿Trabaja en la entidad denunciada?

☐

Sí

☐

No

Autorizo que se notifique de manera electrónica:

☐

Sí

☐

No

Sólo para el caso de las denuncias anónimas, los datos personales indicados en el numeral 1 no son exigibles.

2. EXPOSICIÓN DE HECHOS A DENUNCIAR

¿Los hechos han sido denunciados ante otras instancias?

☐

Sí

☐

No

☐

Sí

☐

No

Nombre de la entidad:	
Nombre de la Facultad o Dependencia donde ocurrió el hecho (*)	

Funcionario(s) participante(s):

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO QUE DESEMPEÑA



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Describir hechos...

3. DOCUMENTOS ANEXOS (SUSTENTO DE LA DENUNCIA)

1.
2.
3.

Declaración: Declaro bajo juramento que todo los hechos expuestos y medios de prueba proporcionados a la UNMSM se ajustan a la verdad y, de ser el caso, me comprometo a cumplir con todas las obligaciones señaladas por la autoridad. Asimismo, declaro tener conocimiento pleno, que el tratamiento (registro, consulta, visualización) de mis datos personales consignados se realizara con absoluta reserva y confidencialidad por parte del personal de la UNMSM, responsable de atender la denuncia presentada dentro del marco regulado por el TUO de la Ley N° 27806, “Ley de transparencia y acceso a la información Pública” y la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

.....
Firma

Lugar y fecha:



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

ANEXO 2

Formato de solicitud de medidas de protección:

Por medio del presente documento,,
identificado (a) con D.N.I. N°, señalando como domicilio real el
ubicado en,
distrito de, provincia de departamento
de; con un número telefónico fijo/celular/....., y con correo
electrónico; habiendo formulado denuncia con N° de
Expediente; conforme a lo regulado en el artículo 9° del Decreto Legislativo N°
1327 que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona
las denuncias realizadas de mala fe, solicito se me otorgue la siguiente medida de protección:

☐

Reserva de identidad

☐

Medidas de protección
laboral

☐

Otras medidas de Especificar:

Con la finalidad de resguardar procedimiento administrativo iniciado como consecuencia de la denuncia presentada, en caso se me otorgue la medida de protección solicitada, me comprometo a cumplir las obligaciones señaladas a continuación (*):

- Cooperar en las diligencias que sean necesarias, a convocatoria de la entidad, sin que ello ponga en riesgo la identidad protegida.
- Mantener un comportamiento adecuado que preserve la eficacia de las medidas de protección otorgadas, asegurando su propia integridad y seguridad.
- Salvaguardar la confidencialidad de las operaciones y condiciones que se den con las medidas de protección, incluso cuando cesen las mismas.

(*) El incumplimiento de estas obligaciones, acarreará la suspensión de las medidas de protección otorgadas, sin perjuicio de las acciones de naturaleza civil, penal y/o administrativa a que hubiera lugar.

☐

Sí

☐

No

.....

Firma

Lugar y fecha:



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

ANEXO 3

Declaración de Transparencia respecto a Conflictos de Intereses

I. Identificación del declarante

Yo.....identificado (a) con DNI
N°....., en mi calidad de:

- | | | |
|--|--|------------------------------------|
| ☐ Personal docente | ☐ Personal administrativo | ☐ Proveedor |
| ☐ Ordinario | ☐ Ordinario | ☐ Bienes |
| ☐ Contratado | ☐ Contratado | ☐ Servicios |
| ☐ Tercero o locación de servicios | ☐ Tercero o locación de servicios | |

Manifiesto haber recibido y leído la Política de Conflicto de Intereses de la UNMSM y en el marco del resguardo de los principios de legalidad, buena fe, moralidad, ética, imparcialidad, responsabilidad y lealtad, suscribo el presente documento. Asimismo, me comprometo a actualizar la información incluida en este formulario, en caso de producirse cualquier cambio significativo en estas circunstancias y, en cualquier caso, anualmente.

En ese sentido, declaro que me registré por lo previsto en la presente Política y que la información que consignaré, es verdadera y exacta, según mi conocimiento y convicción, hasta la presente fecha.

II. Clase de declaración

- | | | |
|----------------------------------|--|--|
| ☐ Primera | ☐ Actualización periódica | ☐ Actualización por circunstancia sobrevenida |
|----------------------------------|--|--|

III. Cuestionario

3.1. ¿Tiene algún interés personal, económico, financiero, laboral o profesional que puede afectar o que pudieran ser percibidas como que afectan a la objetividad e independencia en el desempeño de sus funciones en la UNMSM, y que pueden significar un conflicto de intereses (actividad, acción, relación, transacción; etc.)?

☐ Sí ☐ No



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- En caso la respuesta haya sido afirmativa, sírvase señalar en el recuadro inferior, cuáles son estos intereses. Si considera necesario, puede adicionar otra información que estime pertinente.

- 3.2. ¿Alguno de sus familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, posee algún interés económico, financiero, laboral o profesional, en las funciones que cumple usted en la UNMSM?

☐

Sí

☐

No

- En caso la respuesta haya sido afirmativa, sírvase señalar en el recuadro inferior, si el interés económico, financiero, laboral o profesional está relacionado con una función ejercida en entidad pública o privada. Asimismo, indique el nombre de la entidad, la función desempeñada, el trabajo realizado en esa función, y el período en que desempeñó esa función. Si considera necesario, puede adicionar otra información que estime pertinente.

- 3.3. ¿Ha estado implicado usted o alguno de sus familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad directos, en una disputa legal con la UNMSM o se encuentra actualmente involucrado en cualquier otra disputa legal que pudiera tener un efecto real o percibido sobre sus funciones en la UNMSM?

☐

Sí

☐

No

- En caso la respuesta haya sido afirmativa, sírvase explicar en el recuadro inferior, la naturaleza de la disputa, las partes implicadas, y, si corresponde, el estado de la disputa o cómo y dónde fue resuelta. Si considera necesario, puede adicionar otra información que estime pertinente.

Nota: Si se trata de una cuestión legal relacionada con su género, orientación sexual, creencias políticas, estado de su enfermedad, actividades asociadas con la defensa de cuestiones sociales, políticas o relacionadas con los derechos fundamentales, no se requiere declararlas aquí.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Para las disputas legales declaradas, puede añadir aquí cualquier antecedente que considere oportuno, como su opinión sobre la legitimidad de la reclamación (fundamentos de hecho, si estuvo motivada por causas políticas; entre otros).

- 3.4. ¿Existe otra situación no contemplada en las preguntas precedentes que pudiera afectar su objetividad o independencia en el desempeño de sus funciones para la UNMSM o, en su opinión, la percepción de esa independencia y objetividad por parte de los demás?

☐

Sí

☐

No

- En caso la respuesta haya sido afirmativa, sírvase detallar la situación en el recuadro inferior. Si considera necesario, puede adicionar otra información que estime pertinente.

Declaro que esta información que expongo en este formulario de Declaración de Intereses es correcta y completa. Me comprometo a actualizar la información incluida en este formulario de Declaración de Transparencia respecto a Conflicto de Intereses, en caso de producirse cualquier cambio significativo en estas circunstancias y, en cualquier caso, anualmente.

.....
Firma

.....
Fecha

.....
Nombre

.....
Cargo