

2024



# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD





# CONTENIDOS

<b>CARTA DEL RECTOR</b>	5
<b>1. UESAN EN CIFRAS</b>	8
<b>2. ACERCA DE UESAN</b>	10
2.1. Misión y Visión	11
2.2. Dirección de sostenibilidad	11
2.3. Nuestros servicios	14
2.3.1. Trayectoria de posgrado	14
2.3.2. Carreras de pregrado	15
2.3.3. Calidad y acompañamiento	16
2.3.4. Nuestros estudiantes	17
<b>3. GOBERNANZA Y ESTRATEGIA</b>	29
3.1. Gobernanza responsable	32
3.2. Nuestras redes	35
3.2.1. Acreditaciones	35
3.2.2. Membresías:	36
3.2.3. Rankings y Reportes:	40
3.3. Alianzas estratégicas	41
3.4. Ética y Anticorrupción	44
3.4.1. Conducta ética	45
3.4.2. Anticorrupción	46
3.4.3. No discriminación	49
<b>4. NUESTRO DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>	53
4.1. Nuestro desempeño	53
<b>5. EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN</b>	56
5.1. Fomento de la investigación	56

<b>6. GESTIÓN DE PROVEEDORES</b>	60
<b>7. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	64
7.1. Nuestro Equipo	64
7.2. Beneficios (401 -2)	67
7.3. Diversidad y equidad de género (405-1)	69
7.4. Capacitación y desempeño	71
7.4.1. Capacitación	71
7.4.2. Evaluación de desempeño	72
7.5. Salud y Seguridad ocupacional (GRI 403)	72
<b>8. COMUNIDAD Y PARTICIPACIÓN SOCIAL</b>	80
8.1. Promoción de la Responsabilidad Social y la Sostenibilidad para la Educación Superior	80
8.2. Extensión universitaria	82
8.3. Bienestar Universitario	83
<b>9. COMPROMISO CON EL CAMPUS SOSTENIBLE</b>	93
9.1. Energía	93
9.2. Agua	88
9.3. Residuos	89
9.4. Biodiversidad	94
<b>10. INFORME PRME</b>	96
<b>11. SOBRE ESTE REPORTE</b>	98
11.1. Acerca de este reporte	98
11.2. Grupos de Interés	99
11.3. Proceso de materialidad	100
<b>12. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI</b>	105



## CARTA DEL RECTOR

### **Presentación del Reporte de Sostenibilidad 2024**

Es grato dirigirme a ustedes para expresar el firme compromiso de la Universidad ESAN con la sostenibilidad, un desafío que asumimos con convicción al brindar una educación de excelencia que transforme la vida de nuestros estudiantes y, al mismo tiempo, contribuya al desarrollo sostenible del país.

En tal sentido, presentamos nuestra gestión sostenible del año 2024, a través del Reporte de Sostenibilidad trabajado bajo la metodología del Global Reporting Initiative - GRI y criterios ESG (Ambiental, Social y Gobernanza), en coherencia con marcos nacionales e internacionales, con los estándares de acreditadoras y con las exigencias de reportes y rankings. Todo ello en plena alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, lo que ratifica nuestro compromiso con una educación responsable.

Compromiso ambiental, hemos promovido una mayor conciencia en estudiantes y colaboradores mediante foros, conferencias y conversatorios sobre el uso responsable del agua y la protección del medio ambiente, articulando estas acciones con el calendario del Ministerio del Ambiente.

Asimismo, gracias a la colaboración con la Asociación UNACEM, organizamos una visita al Santuario de Amancay, que permitió a nuestros alumnos una experiencia de aprendizaje directo en contacto con la biodiversidad. De manera complementaria, reforzamos la formación con cursos vinculados a la sostenibilidad y aplicamos mejoras en la gestión del campus, optimizando el consumo de agua y energía, consolidando así una cultura institucional de eficiencia y sostenibilidad.

Compromiso social, hemos fortalecido la participación activa de alumnos, docentes y colaboradores en programas de voluntariado que incluyen la capacitación de emprendedores comunitarios y actividades de recreación y

acompañamiento a niñas, niños y adolescentes. Estas experiencias formativas preparan a nuestros estudiantes como agentes de cambio comprometidos con su entorno y con la construcción de una sociedad más inclusiva.

Compromiso de gobernanza, durante 2024 reforzamos nuestra participación en rankings nacionales e internacionales, consolidando la visibilidad de ESAN como institución de referencia en sostenibilidad. Ese mismo año publicamos nuestro primer Reporte de Sostenibilidad, elaborado bajo la metodología GRI, y avanzamos en el diseño de una Hoja de Ruta de Sostenibilidad. Asimismo, realizamos por primera vez la medición de la Huella de Carbono y de la Huella Hídrica, identificando oportunidades de mejora que orientarán nuestras acciones futuras con transparencia, responsabilidad y visión estratégica.

Estamos convencidos de que estas acciones fortalecen a nuestra institución y generan un impacto positivo en la sociedad, promoviendo una gobernanza responsable y un entorno sostenible.

Con la mayor consideración,

# SOSTENIBILIDAD

**1  
UESAN  
en cifras**



## 1. UESAN EN CIFRAS

Durante el año 2024, hemos tenido en promedio de **3642 estudiantes** matriculados en **pregrado y 2008 en posgrado**



Número total de colaboradores en 2024: **1638 colaboradores**, de los cuales el **63,25 % son mujeres**



Valor Económico Directo Generado (VEC) en 2024: **150,427.00 millones de soles**



Consumo total de energía en 2024: **3,168.47 MWh** incluyendo combustibles no renovables y electricidad.



Consumo de agua en 2024: **30,666 m3**



Consumo total de residuos en 2024: **8,875 kg**



UESAN EN CIFRAS

# SOSTENIBILIDAD



2  
ACERCA  
de UESAN

## 2. ACERCA DE UESAN

La Universidad ESAN es una institución privada, con duración indefinida, sin fines de lucro, constituida como persona jurídica de derecho privado e inscrita en el Libro de Asociaciones del Registro de Personas Jurídicas de Lima y con sede en Lima. Goza de autonomía académica, económica, normativa y de gobierno, y garantiza la libertad de pensamiento, de enseñanza, de crítica y de expresión, sin distinción de raza, género, credo religioso o filiación política.

Desde nuestra fundación el 25 de julio de 1963, la Universidad ESAN ha sido un faro de excelencia académica y formación empresarial. En ese año, nos establecimos como la Escuela de Administración de Negocios para Graduados-ESAN, gracias a un acuerdo entre los gobiernos de Estados Unidos y Perú. Esta alianza estratégica confió la gestión de ESAN a la prestigiosa Escuela de Negocios para Graduados de la Universidad de Stanford, ubicada en California. Así, en ESAN nos convertimos en la primera escuela de negocios para graduados en el mundo de habla hispana. **GRI 2-1**

En 2003, dimos un paso significativo al convertirnos en Universidad ESAN (según la Ley No 28021). Esta transformación amplió nuestra oferta académica, que ahora incluye carreras de pregrado, programas para ejecutivos, maestrías especializadas y otros servicios académicos y profesionales. Nuestra autonomía académica y de gestión nos permite adaptarnos a las necesidades cambiantes del mundo empresarial y educativo.

Con más de 60 años de trayectoria, ESAN es reconocida como una de las mejores escuelas de América Latina. Ocupamos el puesto #1 en Perú y el #7 en América Latina según el QS Global MBA Rankings 2024.

Además, fuimos destacados como la mejor escuela de negocios del Perú en la XXI Encuesta Anual de Ejecutivos de la Cámara de Comercio - Lima 2023.

Nuestro prestigio internacional y nuestras relaciones con importantes universidades e instituciones académicas del mundo nos permiten brindar a nuestros estudiantes la posibilidad de obtener doble título internacional y participar en intercambios estudiantiles en más de 70 países, como diferencial a su preparación para enfrentar con éxito los desafíos de un mundo globalizado. **GRI 2-6**

## 2.1. Misión y Visión



### Misión

La misión de la Universidad ESAN es ofrecer una educación superior humanista, científica, y empresarial que contribuya al desarrollo integral de la persona, al bienestar de la sociedad y a la formación de líderes y profesionales responsables; capaces de responder a las exigencias de un entorno globalizado, y de participar activamente en la creación de una sociedad equitativa y justa, en el marco de los principios de libertad y democracia. Asimismo, promueve y realiza actividades que favorecen la investigación orientada a consolidar espacios para la creación intelectual, y artística de la comunidad universitaria, así como de la gestión de negocios.



### Visión

La visión de la Universidad es ser una institución líder en el mundo, reconocida internacionalmente por su carácter innovador sobre la base de la investigación científica y aplicada, reuniendo a los más destacados estudiantes, profesores, investigadores y graduados; quienes, a través de su gestión, dirigen las acciones y los cambios que nuestras organizaciones y la sociedad necesitan para crear un ambiente de bienestar y equidad.

## 2.2. Dirección de sostenibilidad

La Dirección de Sostenibilidad, creada en noviembre de 2023, tiene el objetivo de articular iniciativas, proyectos y alianzas para fortalecer la gestión ambiental, social y de gobernanza (ESG) de la Universidad ESAN. Estas acciones se reflejan en reportes y rankings que promueven la rendición de cuentas y la transparencia organizacional. Asimismo, la Dirección de Sostenibilidad es la encargada de elaborar este reporte, consolidando la información y los avances institucionales en materia de sostenibilidad bajo la metodología GRI.

Para ESAN, la gestión ESG representa el fortalecimiento de su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social, consolidando su reputación y atractivo frente a estudiantes, docentes, colaboradores y la sociedad en general. Asimismo, impulsa una cultura de inclusión y equidad, garantiza una gobernanza ética y transparente, promueve la reducción de impactos ambientales y genera un efecto positivo en la formación de sus estudiantes al integrar la sostenibilidad en su experiencia universitaria.

Desde la Dirección de Sostenibilidad impulsamos programas, proyectos y actividades orientados a toda la comunidad ESAN, con el propósito de fortalecer el compromiso institucional con la sostenibilidad.

La Universidad ESAN se compromete a cumplir con todos los requisitos legales y normativos aplicables en materia ambiental, así como a operar bajo las licencias y permisos correspondientes.

Del mismo modo, espera que sus proveedores adopten medidas para identificar, prevenir y mitigar cualquier impacto negativo que sus actividades comerciales puedan generar en el medio ambiente. Esto incluye la reducción de emisiones contaminantes al aire, la protección de los recursos hídricos, la prevención de la contaminación del suelo y la gestión adecuada de otros posibles daños ambientales.

En ese sentido, los proveedores deben identificar y controlar los productos químicos y demás sustancias que representen un riesgo ambiental, asegurando su correcta manipulación, uso, almacenamiento y disposición final de manera segura y responsable. **GRI 2-22**



## Eventos

Durante el 2024 se planearon y ejecutaron diversos espacios de diálogo, sensibilización y reflexión a cargo de representantes y actores nacionales e internacionales líderes en sostenibilidad de los diversos sectores, a favor de toda la comunidad ESAN. Estos espacios lograron impactar en la formación académica de alumnos, compartiendo experiencias de cultura y gestión, a docentes y personal administrativo.

Cabe destacar, que estas conferencias se realizaron en coordinación con aliados estratégicos quienes ofrecieron su tiempo para participar ad-honorem y en el marco de la cooperación institucional y convenios existentes.

A lo largo del año 2024, se contó con la participación de aproximadamente 783 personas en los distintos eventos organizados por la Dirección de Sostenibilidad.



Nº	Evento o actividad	Fecha	Aliados e invitados	Objetivo	Participantes
1	Empresas B: Caso Höseg	17/01/2024	Empresas B	Analizar casos de empresas sostenibles	80
2	Día del Agua	21/03/2024	Environmental Research Management	Destacar la importancia del recurso hídrico en nuestro entorno y para el planeta.	80
3	Día Mundial de la Tierra	22/04/2024	ESAN - Carreras Pregrado	CINE en ESAN	75
4	Día Mundial del Medio Ambiente: Conferencia: Reflexiones sobre la Sostenibilidad en el Perú	5/06/2024	Sociedad Nacional de Industrias – Minera Las Bambas – Agua Global	Compartir los proyectos y resultados desde diversos sectores que se vienen impulsando en la gestión ambiental.	85
5	Colaboración ExpoJunin	4/07/2024	Gobierno Regional de Junín	Difundir el emprendimiento y cultura de artesanos de la región Junín en la Semana Internacional ESAN.	250
6	Conferencia: Evolución, desafíos y futuros de la Sostenibilidad Empresarial	18/10/2024	Invitados nacionales e internacionales	Dialogar sobre el rol que asume el líder empresarial como responsable de la gestión sostenible y los retos a futuro.	38
7	Foro de Violencia y Xenofobia en las aulas	7/11/2024	OEA - OIM - DRELM - ONG Convivencia en la Escuela	Espacio académico y de reflexión para abordar el tema de violencia en el contexto educativo, además de buscar compromisos y acciones ante tal.	120
8	"Climate Talk: Análisis de los resultados de la COP29"	28/11/2024	Embajada de Alemania - Embajada de Brasil - MINAM - Unión Europea	Espacio de reflexión y diálogo sobre los resultados de la COP 29	55

## 2.3. Nuestros servicios

### 2.3.1. Trayectoria de posgrado



#### Educación ejecutiva

Nuestros diversos programas de educación ejecutiva, capacitan tanto a jóvenes profesionales que se inician en el mundo empresarial, como a experimentados ejecutivos que toman decisiones gerenciales, en organizaciones de acción local y global.

ESAN Quick Learning - Talleres y certificaciones

- CIE - Cursos Intensivos de Especialidad
- PEE - Programa de Especialización para Ejecutivos
- DPI - Programas Institucionales (Sector Público / Gobierno)
- Diplomas
- Programas de Alta Especialización
- PADE - Programa Avanzados de Dirección de Empresas



#### Maestrías especializadas

ESAN cuenta con un amplio portafolio de maestrías funcionales, sectoriales en modalidad presencial y semipresencial. Inicia tu camino a la transformación profesional y lidera con éxito los nuevos retos.



#### Master of Business Administration - MBA

Según el Ranking QS Global MBA 2025, ESAN se posiciona como la N.º 1 en el Perú y la N.º 7 en Latinoamérica, consolidando su liderazgo regional y reafirmando su compromiso con la excelencia académica y la formación de profesionales de alto nivel.

El más alto nivel de internacionalización del mercado 10 opciones de doble grado y 70 alternativas de intercambio distribuidas por todo el mundo

El único MBA con 12 tracks de especialidades El grado de MBA y la posibilidad de un diploma adicional de la especialidad que el participante elija.

Estructura curricular de vanguardia Las necesidades del mercado abordadas con competencias y conocimientos tecnológicos, innovadores y gerenciales.



## Doctoral Program in Business Administration (PhD)

Dirigido a profesionales con un profundo interés en la investigación científica y en contribuir a la creación de conocimiento en el campo de la Administración, mediante el desarrollo de la docencia, la investigación y la producción de artículos académicos. Profesionales experimentados con trayectoria y conocimiento general de los temas corporativos. Profesionales con amplia trayectoria, enfocados en desarrollar una carrera en consultoría o participar en directorios. Los candidatos deben haber obtenido los grados de bachiller y maestría (o sus equivalentes para solicitantes extranjeros).



### 2.3.2. Carreras de pregrado

Nuestra oferta de pregrado se distingue por su enfoque en formar líderes capaces de enfrentar los desafíos del mundo empresarial. En ese sentido, ofrecemos 18 carreras profesionales y 06 carreras enfocadas en gente que trabaja (DPA). Asimismo, a través de nuestras 03 facultades –Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Facultad de Ingeniería, y Facultad de Derecho y Ciencias Sociales– nuestra cartera abarca áreas estratégicas como economía, negocios internacionales, ingeniería, finanzas y marketing. Para cada uno de los casos nuestros programas integran conocimientos teóricos con aplicaciones prácticas, preparando a los estudiantes para el mundo laboral gracias a nuestro:

- Vínculo con la comunidad empresarial: Creemos en la importancia de la conexión con el mundo empresarial. Invitamos a líderes y expertos a compartir sus experiencias con nuestros estudiantes. Además, promovemos pasantías y colaboraciones con empresas.
- Formación integral y valores éticos: Más allá de las habilidades técnicas, cultivamos valores como la ética, la responsabilidad social y el liderazgo. Queremos que nuestros graduados sean agentes de cambio positivo en la sociedad.
- Oportunidades de crecimiento personal: Nuestros estudiantes participan en actividades extracurriculares, clubes estudiantiles y eventos académicos. Fomentamos el desarrollo de habilidades blandas, la creatividad y la adaptabilidad.

Somos conscientes, no obstante, de que la excelencia no es un destino, sino un viaje constante. Reconocemos el reto de la mejora continua y nos esforzamos por vincular de manera más efectiva la universidad con la sociedad.

### 2.3.3. Calidad y acompañamiento

En ESAN, reconocemos que la calidad educativa se construye sobre la base de dos pilares fundamentales: nuestros docentes y los convenios formativos. Nuestros profesores, nacionales y extranjeros, no solo transmiten conocimientos, sino también valores y experiencias. Su excelencia académica, trayectoria profesional y compromiso con la investigación enriquecen la formación de nuestros estudiantes. Son modelos a seguir y agentes de cambio en la comunidad académica y empresarial. Nuestros convenios con otras instituciones y empresas amplían nuestras fronteras. A través de intercambios internacionales, pasantías y colaboraciones, nuestros estudiantes acceden a experiencias enriquecedoras. Estos vínculos nos conectan con el mundo laboral y fomentan la internacionalización.

Algunas de las universidades y escuelas extranjeras destacadas son: Universidad La Salle, EAFIT, Javeriana, ESIC, Pompeu Fabra, FIU, Uniandes, Carlos III, Clermont, Universidad de Chile, entre otras. Asimismo, tenemos alianzas con empresas y organizaciones líderes como Meta, Google, Zoom Video Communication, Rimac Seguros, Latam Airlines, G4S, Alteliza, Energy, Sedapal, Perspektiva, Ricoh, Index Media Group SAC y Grupo Panamericana de Radios.

Por ello, desde la Unidad Comercial desarrollamos y desplegamos estrategias para presentar y difundir la calidad de nuestro capital docente y convenios formativos entre los posibles participantes de los diferentes programas. Asimismo, contamos con el área de coordinaciones administrativas, equipo de personas encargadas de que los programas sean dictados según nuestros estándares. Finalmente, el área de servicios financieros es la responsable de acompañar a los estudiantes durante el proceso de pago de cuotas y/o los posibles financiamientos según corresponda, asegurando que todos tengan acceso a la educación de calidad que brindamos.

### 2.3.4. Nuestros estudiantes

Nuestros alumnos son el motor de nuestra institución, representando no solo el futuro de sus respectivas profesiones, sino también el compromiso de nuestra universidad con la excelencia académica y la diversidad. Su éxito académico y profesional es un reflejo de nuestra misión y valores, y su desarrollo integral es nuestra principal prioridad.

Durante el año 2024, hemos tenido un promedio de 3642 estudiantes matriculados en pregrado. De estos, aproximadamente, el 50,62 % son mujeres y el 49,33 % son hombres. Siendo la facultad con más estudiantes la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y la carrera con mayor número de matriculados: Economía y Negocios Internacionales.



### Pregrado

#### Número de estudiantes por género y facultad 2024-1

Carreras Profesionales	Femenino N°	Masculino N°	Estudiantes Extranjeros	Número Total matriculados
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas				
Administración con Mención en Dirección de Empresas (DPA)	202	170		372
Administración y Finanzas	132	207		339
Administración y Marketing	353	252	1	606

Administración y Negocios Internacionales	43	40	83
Comunicación Empresarial y Marketing Digital	11	7	18
Economía y Finanzas	14	26	40
Economía y Negocios Internacionales	385	318	703
Marketing y Dirección Comercial (DPA)	13	8	21
Negocios Internacionales (DPA)	10	16	26
<b>Facultad de Ingeniería</b>			
Ingeniería de Sistemas (DPA)	24	113	137
Ingeniería de Software	4	14	18
Ingeniería de Tecnologías de Información y Sistemas	37	174	211
Ingeniería en Ciencia de Datos	0	3	3
Ingeniería en Gestión Ambiental	67	34	101
Ingeniería Industrial (DPA)	9	29	38
Ingeniería Industrial y Comercial	209	169	378
<b>Facultad de Derecho y Ciencias Sociales</b>			
Derecho (DPA)	23	20	43
Derecho Corporativo	154	111	265
Psicología	48	25	73
Psicología del Consumidor	27	10	37
Psicología Organizacional	64	29	93
Intercambio Internacional	20	15	35
<b>Total Pregrado</b>	<b>1849</b>	<b>1790</b>	<b>36</b>
			<b>3640</b>

## Número de estudiantes por género y facultad 2024-2

Carreras Profesionales	Femenino N°	Masculino N°	Estudiantes Extranjeros	Número Total matriculados
<b>Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas</b>				
Administración con Mención en Dirección de Empresas (DPA)	191	182		373
Administración y Finanzas	119	199		318
Administración y Marketing	327	233	1	561
Administración y Negocios Internacionales	71	48		119
Comunicación Empresarial y Marketing Digital	19	13		32
Economía y Finanzas	26	37		63
Economía y Negocios Internacionales	357	296		653
Marketing y Dirección Comercial (DPA)	26	16		42
Negocios Internacionales (DPA)	26	30		56
<b>Facultad de Ingeniería</b>				
Ingeniería de Sistemas (DPA)	24	103	1	128
Ingeniería Ambiental	4	2		6
Ingeniería de Software	7	21		28
Ingeniería de Tecnologías de Información y Sistemas	36	169		205
Ingeniería en Ciencia de Datos	1	11		12
Ingeniería en Gestión Ambiental	58	30		88
Ingeniería Industrial (DPA)	18	34	1	53
Ingeniería Industrial y Comercial	193	172		365
<b>Facultad de Derecho y Ciencias Sociales</b>				
Derecho (DPA)	35	25		60
Derecho Corporativo	147	95		242
Psicología	52	28		80
Psicología del Consumidor	18	10		28
Psicología Organizacional	54	24		78
Intercambio Internacional	29	25	54	54
<b>Total Pregrado</b>	<b>1838</b>	<b>1803</b>	<b>57</b>	<b>3644</b>

## Número de graduados por género y facultad 2024-1

Carreras Profesionales	Femenino N°	Masculino N°	Número Total matriculados
<b>Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas</b>			
Administración con Mención en Dirección de Empresas (DPA)	20	13	33
Administración y Finanzas	7	14	21
Administración y Marketing	26	10	36
Economía y Negocios Internacionales	19	13	32
<b>Facultad de Ingeniería</b>			
Ingeniería de Tecnologías de Información y Sistemas	2	4	6
Ingeniería de Sistemas (DPA)	2	5	7
Ingeniería en Gestión Ambiental	7	3	10
Ingeniería Industrial y Comercial	15	5	20
<b>Facultad de Derecho y Ciencias Sociales</b>			
Derecho Corporativo	10	3	13
Psicología del Consumidor	8	2	10
Psicología Organizacional	5	4	9
<b>Total Pregrado</b>	<b>121</b>	<b>76</b>	<b>197</b>



### Número de graduados por género y facultad 2024-2

Carreras Profesionales	Femenino N°	Masculino N°	Número Total matriculados
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas			
Administración con Mención en Dirección de Empresas (DPA)	22	18	40
Administración y Finanzas	22	19	41
Administración y Marketing	28	15	43
Economía y Negocios Internacionales	24	22	46
Facultad de Ingeniería			
Ingeniería de Tecnologías de Información y Sistemas	1	11	12
Ingeniería de Sistemas (DPA)	2	2	4
Ingeniería en Gestión Ambiental	7	0	7
Ingeniería Industrial y Comercial	17	17	34
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales			
Derecho Corporativo	21	9	30
Psicología del Consumidor	8	5	13
Psicología Organizacional	6	3	9
<b>Total Pregrado</b>	<b>158</b>	<b>121</b>	<b>279</b>

### Número de titulados por género y facultad 2024-1

Carreras Profesionales	Femenino N°	Masculino N°	Número Total matriculados
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas			
Administración con Mención en Dirección de Empresas (DPA)	8	4	12
Administración y Finanzas	16	17	33
Administración y Marketing	31	16	47
Economía y Negocios Internacionales	38	21	59
Facultad de Ingeniería			
Ingeniería de Tecnologías de Información y Sistemas	5	13	18
Ingeniería de Sistemas (DPA)	0	0	0

Ingeniería en Gestión Ambiental	10	5	15
Ingeniería Industrial y Comercial	19	29	48
<b>Facultad de Derecho y Ciencias Sociales</b>			
Derecho Corporativo	23	10	33
Psicología del Consumidor	3	1	4
Psicología Organizacional	10	1	11
<b>Total Pregrado</b>	<b>163</b>	<b>117</b>	<b>280</b>

### Número de titulados por género y facultad 2024-2

Carreras Profesionales	Femenino N°	Masculino N°	Número Total matriculados
<b>Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas</b>			
Administración con Mención en Dirección de Empresas (DPA)	0	0	0
Administración y Finanzas	1	1	2
Administración y Marketing	2	2	4
Economía y Negocios Internacionales	2	0	2
<b>Facultad de Ingeniería</b>			
Ingeniería de Tecnologías de Información y Sistemas	0	1	1
Ingeniería de Sistemas (DPA)	0	0	0
Ingeniería en Gestión Ambiental	0	0	0
Ingeniería Industrial y Comercial	4	1	5
<b>Facultad de Derecho y Ciencias Sociales</b>			
Derecho Corporativo	2	3	5
Psicología del Consumidor	0	0	0
Psicología Organizacional	1	0	1
<b>Total Pregrado</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>



## Posgrado

Estudiar un postgrado en ESAN representa una decisión estratégica para profesionales que buscan potenciar su desarrollo en un entorno altamente competitivo. ESAN es una de las escuelas de negocios más prestigiosas de América Latina, con acreditaciones internacionales como AMBA y AACSB, que garantizan una formación de clase mundial. Sus programas combinan teoría con práctica, integrando casos reales del mercado local e internacional, dictados por docentes con amplia experiencia académica y ejecutiva. Además, ofrece acceso a una sólida red de contactos profesionales y oportunidades de intercambio en universidades de primer nivel en el extranjero.

### Número de estudiantes por género y programa de estudios 2024-1

	Programas	Femenino N°	Masculino N°	Número Total matriculados
1	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN	161	288	449
2	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE AGRONEGOCIOS	12	20	32
3	MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	29	105	134
4	MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE MARKETING Y VENTAS	84	43	127
5	MAESTRÍA EN FINANZAS	68	105	173
6	MAESTRÍA EN FINANZAS Y DERECHO CORPORATIVO	80	77	157
7	MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD	53	51	104
8	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA CIBERSEGURIDAD Y PRIVACIDAD	4	38	42

9	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA ENERGÍA	11	65	76
10	MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL	14	7	21
11	MAESTRÍA EN GESTIÓN FINANCIERA	5	7	12
12	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	36	42	78
13	MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO INMOBILIARIO	10	23	33
14	MAESTRÍA EN MARKETING	40	28	68
15	MAESTRÍA EN ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE PERSONAS	57	27	84
16	MAESTRÍA EN PROJECT MANAGEMENT	52	126	178
17	MAESTRÍA EN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	40	80	120
Total Maestrías		756	1132	1888
1	DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN	2	9	11
Total Postgrado		758	1141	1899

### Número de estudiantes por género y programa de estudios 2024-2

	Programas	Femenino N°	Masculino N°	Número Total matriculados
1	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN - TOTAL	213	354	567
2	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE AGRONEGOCIOS	12	19	31
3	MAESTRÍA EN DATA ANALYTICS & ARTIFICIAL INTELLIGENCE	6	29	35
4	MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE MARKETING E INNOVACIÓN DIGITAL	11	9	20
5	MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE MARKETING Y VENTAS	52	56	108
6	MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	25	87	112

7	MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS Y TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL	1	15	16
8	MAESTRÍA EN FINANZAS Y TRIBUTACIÓN EMPRESARIAL	13	9	22
9	MAESTRÍA EN FINANZAS Y DERECHO CORPORATIVO	76	83	159
10	MAESTRÍA EN FINANZAS	69	109	178
11	MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD	50	49	99
12	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA CIBERSEGURIDAD Y PRIVACIDAD	6	50	56
13	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA ENERGÍA	15	64	79
14	MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL	24	18	42
15	MAESTRÍA EN GESTIÓN FINANCIERA	5	5	10
16	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	36	35	71
17	MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO INMOBILIARIO	13	42	55
18	MAESTRÍA EN MARKETING	38	20	58
19	MAESTRÍA EN ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE PERSONAS	57	25	82
20	MAESTRÍA EN PROJECT MANAGEMENT	51	118	169
21	MAESTRÍA EN QUALITY & PROCESS MANAGEMENT	8	15	23
22	MAESTRÍA EN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	44	75	119
Total Maestrías		825	1286	2111
1	DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN	1	5	6
Total Postgrado		826	1291	2117

## Número de graduados por género y programa de estudios 2024-1

	Programas	Femenino N°	Masculino N°	Número Total matriculados
1	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN TOTAL	17	55	72
2	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE AGRONEGOCIOS	4	10	14
3	MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN	6	14	20
4	MAESTRÍA EN FINANZAS	8	14	22
5	MAESTRÍA EN FINANZAS Y DERECHO CORPORATIVO	9	10	19
6	MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD	2	0	2
7	MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA ENERGÍA	1	10	11
8	MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL	0	1	1
9	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	5	4	9
10	MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO INMOBILIARIO	4	3	7
11	MAESTRÍA EN MARKETING	14	6	20
12	MAESTRÍA EN ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE PERSONAS	12	6	18
13	MAESTRÍA EN PROJECT MANAGEMENT	8	16	24
14	MAESTRÍA EN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	13	26	39
Total Maestrías		52	118	278
1	DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN	2	3	5
Total Postgrado		54	121	283

## Número de graduados por género y programa de estudios 2024-2

	Programas	Femenino N°	Masculino N°	Número Total matriculados
1	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN	58	84	142
2	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE AGRONEGOCIOS	0	2	2
3	MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	1	20	21
4	MAESTRÍA EN FINANZAS	12	16	28
5	MAESTRÍA EN FINANZAS Y DERECHO CORPORATIVO	18	17	35
6	MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD	1	1	2
7	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	1	4	5
8	MAESTRÍA EN MARKETING	10	9	19
9	MAESTRÍA EN ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE PERSONAS	3	0	3
10	MAESTRÍA EN PROJECT MANAGEMENT	10	19	29
11	MAESTRÍA EN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	8	18	26
Total Maestrías		104	153	312
1	DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN			
Total Postgrado		104	153	312

# SOSTENIBILIDAD



**3**

**GOBERNANZA  
y ESTRATEGIA**

### 3. GOBERNANZA Y ESTRATEGIA

La Universidad ESAN reafirma su compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos, la equidad y la dignidad en el ámbito laboral, tanto en sus políticas internas como en las relaciones con su comunidad universitaria. Esta orientación se refleja en sus prácticas institucionales, lineamientos éticos y mecanismos de gestión del talento humano, en concordancia con estándares internacionales de sostenibilidad y responsabilidad social. GRI 2-22

#### **Respeto a los derechos humanos y al desarrollo de las personas**



ESAN promueve activamente una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la integridad y la inclusión. La Universidad garantiza un entorno de trabajo donde se valora a cada persona y se fomenta su desarrollo profesional, académico y personal. Se aplican principios de debida diligencia en materia de derechos humanos para prevenir riesgos, corregir brechas y fortalecer una cultura de respeto.



#### **Prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil**

La Universidad asegura que sus prácticas laborales internas se rigen por la legislación nacional y los convenios internacionales de la OIT. Rechaza categóricamente el uso de cualquier forma de trabajo forzoso o involuntario, y se adhiere estrictamente a las normas que prohíben el trabajo infantil y regulan la participación laboral de personas menores de 18 años, asegurando su bienestar y desarrollo educativo.



#### **Igualdad, inclusión y no discriminación**

ESAN cuenta con políticas claras contra todo tipo de discriminación laboral, ya sea en procesos de contratación, promociones, compensaciones o desvinculación. La Universidad protege los derechos de las personas sin distinción de género, raza, edad, discapacidad, religión, identidad de género, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, opinión política, condición socioeconómica o afiliación sindical. Asimismo, respeta y acomoda prácticas religiosas razonables, promoviendo la diversidad y una cultura de inclusión activa en todos los niveles de la institución.



#### **Condiciones económicas justas y transparentes**

La Universidad cumple rigurosamente con las obligaciones legales en materia de salarios, beneficios sociales y derechos laborales. Los trabajadores reciben compensaciones acordes con la normativa vigente y las condiciones de vida locales, y se

garantiza la entrega de boletas de pago detalladas y comprensibles que reflejan con claridad los conceptos abonados y retenidos.



### **Horarios de trabajo responsables y voluntariedad en las horas extra**

ESAN gestiona los tiempos de trabajo respetando la legislación laboral, asegurando jornadas razonables y condiciones que promuevan el bienestar físico y mental de sus colaboradores. Cuando se requiere trabajo adicional, este es voluntario, justamente remunerado y no compromete la salud ni los derechos de los trabajadores.



### **Libertad de asociación y diálogo abierto**

La Universidad respeta el derecho de sus trabajadores a organizarse, afiliarse a organizaciones sindicales y participar en procesos de diálogo social, conforme a la ley. Fomenta una cultura de comunicación abierta y trato equitativo, en la que las opiniones y necesidades de los colaboradores son escuchadas y valoradas.



### **Mecanismos para comunicar inquietudes**

ESAN ha implementado canales seguros y confidenciales para que cualquier integrante de la comunidad universitaria —docentes, administrativos o colaboradores externos— pueda plantear inquietudes, sugerencias o denuncias sobre situaciones que vulneren sus derechos o contravengan los principios institucionales. Se garantiza que ninguna persona que reporte una situación de forma responsable sea objeto de represalias. Además, se promueve activamente el uso de estos mecanismos como parte de una cultura de integridad y mejora continua.

La Universidad ESAN ha establecido mecanismos claros, accesibles y confidenciales que permiten a los integrantes de su comunidad universitaria —incluidos estudiantes, docentes, personal administrativo y colaboradores externos— tanto buscar asesoramiento como plantear inquietudes relacionadas con la implementación de políticas institucionales y la conducta organizacional. GRI 2-26



### **Mecanismos para buscar asesoramiento**

ESAN promueve una cultura institucional basada en la transparencia, el diálogo y la orientación ética. Para ello, dispone de espacios y canales formales donde las personas pueden recibir información o aclarar dudas respecto a la aplicación de normas, principios y buenas prácticas en la gestión universitaria. Estos mecanismos incluyen:

- Defensoría Universitaria: ofrece orientación imparcial y confidencial sobre derechos, deberes y procedimientos en el entorno universitario, así como asesoramiento en casos de conflicto, discriminación o trato injusto.
- Oficina de Gestión del Talento Humano: asesora al personal sobre temas laborales, reglamentos internos, beneficios, derechos individuales y colectivos, y medidas de protección del bienestar.
- Comisión contra el Hostigamiento Sexual: brinda asesoría sobre los procedimientos y medidas de protección ante casos de violencia de género o acoso.
- Coordinaciones académicas y administrativas: resuelven consultas sobre el cumplimiento de reglamentos, normativas académicas, políticas de integridad y trato justo.
- Oficina de Sostenibilidad: orienta sobre los compromisos institucionales en derechos humanos, ética, sostenibilidad y conducta empresarial responsable.



## **Mecanismos para plantear inquietudes sobre la conducta organizacional**

La Universidad ha implementado canales seguros, confidenciales y accesibles para que cualquier persona vinculada con ESAN pueda expresar preocupaciones, presentar quejas o alertar sobre conductas contrarias a los valores institucionales, los principios éticos o la normativa vigente. Entre estos mecanismos se encuentran:

- Canal Ético Institucional: permite reportar casos de corrupción, discriminación, abuso de autoridad, acoso, conflictos de interés u otras conductas indebidas. Las denuncias pueden realizarse de forma anónima o identificada, y se garantiza la confidencialidad de la información y la no represalia.
- Sistema de Atención al Ciudadano (SAC): canal institucional para recibir reclamos, sugerencias o consultas, con seguimiento formal y trazabilidad.
- Correo de contacto de la Defensoría Universitaria: disponible para recibir inquietudes o denuncias desde un enfoque de protección de derechos.
- Buzones físicos y virtuales de sugerencias y denuncias, ubicados en distintos espacios del campus y en la intranet institucional.

Todos estos mecanismos están diseñados para promover la confianza, garantizar el debido proceso y fortalecer la cultura de integridad en ESAN. Además, se comunican activamente a través de inducciones, capacitaciones, correos institucionales y plataformas digitales, para asegurar su conocimiento y uso por parte de toda la comunidad.

La Universidad ESAN incorpora sus compromisos con la conducta empresarial responsable de forma transversal en su gestión institucional, integrándolos en sus actividades, relaciones laborales y vínculos con terceros. Este enfoque se refleja en la estructura organizacional, en sus instrumentos normativos internos, y en las prácticas que orientan tanto la vida universitaria como la gestión administrativa. *(GRI 2-24)*

### 3.1. Gobernanza responsable

En ESAN gozamos de autonomía que nos permite garantizar la libertad de pensamiento, enseñanza, crítica y expresión sin distinción de raza, género, credo religioso o filiación política. Consideramos que una gobernanza sólida y estructurada es esencial para asegurar decisiones eficientes y transparentes, promover la responsabilidad y la rendición de cuentas, y facilitar la implementación de prácticas sostenibles y criterios ESG. Esto refuerza nuestra reputación y competitividad, además de asegurar una gestión responsable de los impactos económicos, ambientales y sociales.

El Rector es el representante legal de la Universidad, preside la Asamblea General y el Consejo Universitario, ejerce la gestión administrativa institucional, la dirección y gestión del gobierno universitario en todos sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Universitaria y el Estatuto de la universidad. Supervisa la actividad académica de la Institución. El Rector junto con otros miembros de la Asamblea General cumplen una función fiduciaria orientada a velar por el cumplimiento de los fines de la Universidad ESAN y el correcto empleo de los recursos y patrimonio de la misma. *(GRI 2-11)*

La Asamblea General al ratificar, a propuesta del Consejo Universitario, el plan de desarrollo quinquenal de la Universidad y la memoria anual, aprueba la información sobre sostenibilidad presentada por la dirección encargada. Asimismo, es informada sobre la publicación del reporte de sostenibilidad. *(GRI 2-14)*

La Asamblea general debe ratificar las propuestas de sostenibilidad que dicha Dirección proponga ante el Consejo Universitario. La Asamblea General considera y verifica la propuesta del plan de desarrollo quinquenal de la Universidad y de la memoria anual, entre otros. Dichos documentos contienen reportes de la dirección de sostenibilidad. La revisión de estos procesos puede de ser verificada en las 2 reuniones anuales que tiene la Asamblea General, como lo dispone el estatuto de la Universidad ESAN. *(GRI 2-12)*

El reporte emitido por la Dirección de Sostenibilidad es informado a los miembros de la Asamblea General y de esa manera se pone en conocimiento los avances en la estrategia planteada por la universidad. *(GRI 2-17)*

Los procesos de nombramiento y selección aseguran una representación equilibrada y democrática. El Rector es elegido por la Asamblea General mediante votación. Los miembros de la Asamblea General y del Consejo Universitario son elegidos internamente o invitados por el Rector, y los representantes de alumnos y graduados se eligen mediante elecciones.

Los representantes de la comunidad empresarial, los profesores ordinarios, así como los representantes de los alumnos y graduados son elegidos mediante un proceso de votación organizado por el comité electoral universitario y que convoca a toda la comunidad universitaria.

Las personas notables, son designados por el Consejo Universitario, a propuesta del Rector. **GRI 2-10**

La Universidad ESAN reconoce su responsabilidad de prevenir, mitigar y, cuando sea necesario, remediar los impactos negativos que pudiera causar o a los que pueda contribuir en el desarrollo de sus actividades académicas, administrativas y de vinculación externa. En concordancia con los principios de conducta empresarial responsable y los estándares internacionales de derechos humanos y sostenibilidad, la Universidad ha adoptado una serie de compromisos y mecanismos orientados a una gestión proactiva, transparente y participativa de estos riesgos. **GRI 2-25**

Los posibles conflictos de interés que sean discutidos en el Consejo Universitario se informan en la Asamblea General así como todos los demás asuntos que disponga la normativa aplicable o que proponga el Consejo Universitario. **GRI 2-15**

Las preocupaciones críticas que proponga el Consejo Universitario son comunicadas a la Asamblea General para su conocimiento y discusión.

**GRI 2-9**

### Tabla de Asamblea General ESAN

ASAMBLEA GENERAL			
N°	Posición	Miembro	Cargo
1	Miembro nato	Jaime Félix Serida Nishimura	Rector
2	Miembro nato	Ketty Lourdes Jáuregui Machuca	Vicerrectora académica
3	Miembro nato	Lydia Aurora Arbaiza Fermini	Decana de la Escuela de Administración de Negocios para Graduados
4	Miembro nato	Jhony Lionel Ostos Mariño	Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

---

5	Miembro nato	Oswaldo Morales Tristán	Decana (e) de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
6	Miembro nato	Eddy Alberto Morris Abarca	Decana (e) de la Facultad de Ingeniería

---

La Universidad ESAN mantiene un firme compromiso con el cumplimiento de la legislación nacional vigente, así como de las normativas internas y los estándares internacionales aplicables a su actividad educativa, administrativa y de vinculación con el entorno. Este compromiso se refleja en sus políticas institucionales, códigos de conducta y sistemas de control interno. [GRI 2-27](#)



### Casos significativos de incumplimiento en el período del informe

Durante el período correspondiente al presente informe, la Universidad ESAN no ha registrado casos significativos de incumplimiento de leyes o reglamentos que hayan resultado en sanciones monetarias o no monetarias por parte de autoridades competentes.

Número total de casos significativos:

0  
casos

Instancias con multas:

0  
multas

Instancias con sanciones no monetarias:

0  
instancias

Valor total de multas pagadas

0  
soles

## Determinación de casos significativos de incumplimiento

Para efectos de este informe, la Universidad considera como caso significativo de incumplimiento aquellos que:

- Resulten en sanciones impuestas por entidades reguladoras, judiciales o administrativas que impliquen multas considerables o restricciones operativas.
- Generen un impacto reputacional sustancial o afecten gravemente los derechos de miembros de la comunidad universitaria;
- Involucren incumplimientos reiterados o sistemáticos de obligaciones legales o regulatorias.
- La evaluación de la materialidad de estos casos se realiza de forma conjunta entre la Dirección General, la Oficina Legal, la Oficina de Control Institucional y, de ser necesario, la Defensoría Universitaria o el Comité de Ética.

## 3.2. Nuestras redes

Desde nuestros inicios, participamos en diferentes plataformas nacionales e internacionales de acreditación y membresías. La Universidad ESAN mantiene acuerdos de cooperación con prestigiosas universidades y pertenece a los consorcios educativos de mayor renombre en el mundo de los negocios, como por ejemplo:

### 3.2.1. Acreditaciones:

#### **AACSB - The Association to Advance Collegiate Schools of Business:**

Nuestras carreras de Administración y Marketing, Administración y Finanzas y Economía y Negocios Internacionales, desde el año 2013, son las primeras en el Perú en contar con una de las acreditaciones internacionales principales y de mayor prestigio, como es la AACSB - The Association to Advance Collegiate Schools of Business.



La acreditación AACSB es reconocida en todo el mundo académico como el punto de referencia de calidad de las escuelas o facultades de negocios, la cual valida su capacidad para ofrecer programas empresariales de la más alta calidad. Menos del 6% de las Escuelas o facultades de Negocios del mundo han logrado esta acreditación, que también distingue a otras universidades internacionales como Berkeley, Chicago, Columbia, Cornell, Harvard, HEC Paris, London Business School, Pennsylvania, Stanford, UCLA, Waseda, Yale, York entre otras.

### **AMBA – Association for Master in Business Administration:**

Principal autoridad acreditada de las escuelas de negocios para graduados, fundada en 1967. Se trata de la mayor asociación internacional de profesionales con el grado de Maestría en Administración de Negocios (MBA) y de universidades acreditadas para otorgar dicho grado en más de 70 países.



### **The Association to Advance Collegiate Schools of Business:**

ICACIT es una agencia acreditadora especializada en programas de formación profesional en computación, ingeniería y tecnología en ingeniería. Es la primera agencia latinoamericana admitida como miembro del Washington Accord, un acuerdo entre las más prestigiosas agencias de acreditación de ingeniería en el mundo.



### **CONAED – Consejo para la Acreditación de la Enseñanza del Derecho:**

La CONAED es una organización civil sin fines de lucro que se constituyó en febrero de 2003, a instancias de la Barra Mexicana Colegio de Abogados AC con el propósito de contribuir al desarrollo de la enseñanza del Derecho en México. En abril de 2006, el COPAES lo reconoció como organismo acreditador.



### **3.2.2. Membresías:**

#### **AIS- Association for Information Systems:**

Con sede en los EE.UU., es la principal organización mundial que agrupa a los profesionales y académicos orientados a los sistemas de la información, manteniendo un rol protagónico en el desarrollo de las comunidades ligadas al uso de las tecnologías. Su objetivo es difundir las mejores prácticas empresariales relacionadas con el uso de las innovaciones tecnológicas.



## **AFEIDAL – Asociación de Facultades, Escuelas e Institutos de Derecho de América Latina:**

Es la principal organización que congrega a las instituciones educativas en ciencias jurídicas de mayor nivel en la región latinoamericana. Con sede ejecutiva en México, busca fomentar la cooperación mutua entre sus asociados, con el propósito de mejorar la calidad de la enseñanza del derecho y la investigación en ciencias jurídicas.



## **BALAS – The Business Association of Latin American Studies:**

Es la primera organización internacional de profesionales en Administración y Economía, enfocada exclusivamente en estudiar sobre economía, liderazgo, gestión e industrias Latinoamericanas y del caribe. Con más de 30 países miembros, cuenta con su sede ejecutiva en Seattle University (EE.UU.). Su visión se orienta al intercambio de ideas y conocimientos entre estudiantes, gerentes y líderes empresariales.



## **CLADEA – Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración:**

Es la red más importante de escuelas de negocios de Iberoamérica, con más de 140 países miembros. Se centra en promover la investigación y difusión del conocimiento en el área de administración.



## **COMPOSTELA:**

El Grupo Compostela es una red de universidades (asociación sin fines de lucro) creada en 1993 a iniciativa de la Universidad de Santiago de Compostela (España), con la misión de promover la cooperación y el diálogo en áreas relacionadas con la educación superior entre sus miembros.



## **EFMD – European Foundation for Management Development:**

Es la organización internacional que acredita a las escuelas, universidades y programas especialistas en gestión de negocios, según la calidad de la enseñanza. Busca principal-



mente promover la innovación con el uso de la tecnología y las mejoras de las metodologías de aprendizaje. Con sede en Bruselas (Bélgica), cuenta con más de 750 organizaciones miembros en el mundo académico empresarial y en más de 80 países se encuentra al servicio público.

### **GPE – Global Partnership for Education:**

Es una alianza global que promueve el desarrollo y la cooperación entre más de sus 20 países miembros activos. Su principal foco de desarrollo se encuentra en la aplicación de nuevas pedagogías y tecnologías para una educación global. Con presencia en cuatro continentes, cuenta con cursos co-dictados en simultáneo a través de las tecnologías de la información.



### **NIBES- Network of International Business and Economics Schools:**

Red global integrada por 22 universidades que buscan desarrollar altos niveles de colaboración entre sus miembros, para el desarrollo de competencias interculturales en estudiantes de negocios a través de la innovación en formas de intercambio estudiantil y el desarrollo de programas conjuntos.



Además, NIBES es socio de las sociedades educativas de prestigio y reconocimiento en los ámbitos de los Negocios, Economía, Derecho e Ingeniería de las Tecnologías de la Información.

### **PIM – Partnership in International Management:**

Consorcio mundial que agrupa a 58 de las universidades y escuelas de negocios consideradas las de más altos estándares de excelencia académica. El objetivo principal es facilitar y promover la cooperación internacional entre sus miembros, desarrollando programas de intercambio para estudiantes, profesores e investigadores.



## **PRME – Principles for Responsible Management Education:**

PRME es una iniciativa inspirada en los valores internacionalmente aceptados por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, desarrollada para guiar los esfuerzos de las instituciones académicas hacia la mejora continua de los planes de estudio y de la investigación respecto a temas de ciudadanía corporativa y sostenibilidad. Esta proporciona lineamientos para fomentar la responsabilidad social corporativa y valores universales. Cuenta con la participación de 357 instituciones educativas entre universidades y escuelas de negocios alrededor del mundo. Su comité directivo está conformado por el pacto mundial e instituciones y organizaciones líderes en educación gerencial.



La Universidad ESAN mantiene una participación activa en diversas asociaciones académicas, gremiales, científicas y de sostenibilidad, tanto a nivel nacional como internacional. Esta vinculación responde a su compromiso institucional con la excelencia académica, la mejora continua, la responsabilidad social universitaria y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Estas asociaciones permiten a ESAN:

- Intercambiar buenas prácticas con otras instituciones de educación superior;
- Contribuir al desarrollo de políticas públicas en educación, investigación y sostenibilidad;
- Participar en espacios de gobernanza, innovación y cooperación interinstitucional;
- Fortalecer sus capacidades institucionales en gobernanza, integridad, inclusión, y gestión ambiental.

Principales asociaciones en las que participa significativamente:

- Asociación Tipo Nivel Naturaleza de la Participación
- Asociación de Universidades del Perú (ASUP) Académica Nacional Miembro activo con participación en comités temáticos
- Consejo Latinoamericana de Escuelas de Administración (CLADEA) Académica/ Investigación institucional; participación en redes y congresos

- Principles for Responsible Management Education (PRME- ONU) Sostenibilidad/ Ética Internacional Signatario desde 2011; reporta avances en sostenibilidad educativa
- Consejo Latinoamericano de Escuelas de Postgrado (CONLAEP) Postgrado/ Regional. Participación en actividades académicas y redes de calidad
- Red Peruana de Universidades Promotoras de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU)RSU/Sostenibilidad Nacional Participación en foros, investigaciones y políticas públicas
- Asociación de Egresados y Graduados (AEG-ESAN) Comunidad Alumni Nacional Participación en actividades de desarrollo profesional y vinculación

### **Criterios de participación y evaluación**

La Universidad evalúa su participación en estas redes con base en su alineamiento con la misión institucional, su contribución al fortalecimiento académico, ético o ambiental, y su impacto en la comunidad universitaria. Estas vinculaciones son revisadas periódicamente por la Alta Dirección y las áreas correspondientes.

Mediante su pertenencia a estas asociaciones, ESAN fortalece su compromiso con una gestión universitaria responsable, colaborativa e innovadora. *(GRI 2-28)*

### **3.2.3. Rankings y Reportes:**

#### **Participación en rankings y reportes nacionales e Internacionales:**

La Dirección de Sostenibilidad gestiona la información anual de la Universidad ESAN que impacte en los ejes de ESG, evidenciando así la gestión estratégica de responsabilidad social y sostenibilidad en todos los programas y proyectos institucionales.

N°	Encargado	Área
1	Hoja de Ruta ESG	Presentar la hoja de ruta ESG (Enviromental, Social and Gobernance) como plan estratégico que guía a la organización en la implementación de prácticas sostenibles. En alianza con Punto Sostenible, consultora con experiencia en la integración de criterios ESG y en el cumplimiento de las normativas de Derechos Humanos para una gestión sostenible.

- 2 Reporte de Sostenibilidad - GRI



Presentar los resultados alcanzados en la gestión de gobernanza, social y ambiental, bajo Metodología GRI. La hoja establece objetivos, metas, estrategias y acciones concretas que la organización debe seguir para mejorar su desempeño en estas áreas, contribuyendo sostenibilidad a largo plazo y a la creación de valor para sus líderes, comunidad universitaria y sociedad en general.

- 3 Reporte PRME



Presentar los resultados Su objetivo es involucrar a las universidades e instituciones de educación superior en un compromiso voluntario para difundir principios y valores que fomenten una gestión y manejo de negocios acordes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

- 4 Ranking MERCO\*



Presentar los resultados a nivel universidad y evaluar la reputación corporativa, en análisis con empresas del mismo rubro. ESAN participa en el ranking: Merco Empresas – Merco Talento – Merco Responsabilidad Social.

- 5 Ranking QS Sustainability



Evaluar los logros más destacados de las universidades en relación con los ODS de Naciones Unidas. Para ello, analiza tres categorías: Impacto Medioambiental, Impacto Social y Gobernanza, siendo esta última una novedad en la edición de este año.

- 6 Reporte de Sostenibilidad Ambiental en Universidades Peruanas - RSAUP



Presentar el compromiso universitario con la sostenibilidad ambiental, a través de la evaluación de las políticas y acciones ambientales implementadas desde la Universidad ESAN.

### 3.3. Alianzas estratégicas

#### Alianzas Estratégicas:

En el 2024, la Dirección de Sostenibilidad impulsó y firmó alianzas con instituciones de diversos sectores con el fin de colaborar en programas académicos, sociales y de gestión institucional a favor de nuestra comunidad universitaria y otros actores externos involucrados.

N°	Tipo de alianza	Aliado	Objetivo
1	Convenio marco	Sociedad Nacional de Industrias	Acuerdo marco de cooperación institucional.
2	Convenio marco	Ministerio del Ambiente	Acuerdo por firmar marco de cooperación institucional.
3	Convenio marco	Stakeholders	Acuerdo marco de cooperación institucional.
4	Memorándum de entendimiento - MOU	Banco de Alimentos Cajamarca	Colaboración en proyectos sociales y académicos
5	Memorándum de entendimiento - MOU	AKUAIPA	Ejecución de proyectos sociales y académicos.
6	Acta de Compromiso	Asociación UNACEM	Acuerdo de cooperación para ejecución de proyectos de RSU.
7	Convenio	Convene ESG	Recopilación y asesoría de información
8	Convenio Donación de libros	Universidad Nacional Federico Villarreal	Donación de textos académicos
9	Convenio Donación de libros	Universidad Nacional de Ingeniería	Donación de textos académicos

---

10	Convenio Donación de libros	Universidad Nacional Agraria la Molina	Donación de textos académicos
----	-----------------------------	----------------------------------------	-------------------------------

---

## Enfoque de gestión de convenios y alianzas estratégicas

La Universidad ESAN adopta un enfoque estratégico e institucional para la gestión de convenios y alianzas, orientado a fortalecer su impacto académico, su posicionamiento internacional, la empleabilidad de sus egresados y su compromiso con el desarrollo sostenible. Los convenios son gestionados a través de áreas específicas como la Dirección de Relaciones Institucionales e Internacionales y las unidades académicas, en coordinación con Rectorado, asegurando la coherencia con los objetivos institucionales. Se priorizan alianzas con universidades, organismos multilaterales, centros de investigación, entidades gubernamentales, empresas y ONG que comparten valores de responsabilidad, ética y calidad educativa. GRI 2-30

## Metas o avances para la gestión 2025

Para el año 2025, la Universidad ESAN se ha propuesto los siguientes avances:

- Expandir su red internacional de doble titulación y movilidad académica en Europa, América Latina y Asia.
- Desarrollar alianzas público-privadas orientadas a la innovación, empleabilidad y sostenibilidad en el marco de sus programas de pregrado y posgrado.
- Fortalecer convenios de cooperación para investigación aplicada en áreas clave como economía circular, cambio climático, gobernanza y desarrollo local.
- Impulsar acuerdos interinstitucionales que contribuyan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial en materia de educación de calidad, igualdad de género e industria e innovación.

## Hitos o logros para el año 2024

Durante el año 2024, ESAN alcanzó los siguientes hitos:

- Renovación y ampliación de convenios de doble titulación con universidades en Francia, Alemania y Chile.
- Adhesión formal a redes académicas regionales, como la Red Peruana de Universidades Sostenibles y la participación activa en la red PRME (Principles for Responsible Management Education).
- Firma de acuerdos de cooperación con empresas del sector tecnológico y financiero, destinados a programas de prácticas profesionales, incubación de emprendimientos y formación en competencias digitales.

- Alianzas con gobiernos locales para proyectos de extensión universitaria y desarrollo territorial, orientados a impacto social.

## Impactos académicos y administrativos ESG

Cada convenio o alianza estratégica suscrita por la Universidad ESAN genera impactos diversos según su naturaleza. Entre los más destacados:

- Académicos: Ampliación de oportunidades de internacionalización para estudiantes y docentes; mejora en contenidos curriculares mediante sinergias con instituciones extranjeras.
- Administrativos: Fortalecimiento de procesos institucionales relacionados con la gestión del conocimiento, acreditaciones y calidad educativa.
- Sociales: Intervenciones con enfoque territorial que involucran a la comunidad universitaria en proyectos de desarrollo local y voluntariado profesional.
- Ambientales: Cooperación técnica para la implementación de proyectos de sostenibilidad, como eficiencia energética o gestión de residuos en campus.
- De gobernanza: Acceso a mejores prácticas internacionales en políticas de integridad institucional, ética en la gestión pública y gobernanza universitaria. **NO GRI Alianzas estratégicas**

## 3.4. Ética y Anticorrupción

La Universidad ESAN, como institución de educación superior privada, reconoce la importancia de promover una conducta ética y transparente en sus relaciones con otras instituciones del sector, proveedores, entidades públicas y la comunidad académica en general. En ese marco, la universidad se compromete a prevenir toda práctica que pueda ser interpretada como anticompetitiva, tales como acuerdos de precios, abuso de posición dominante, manipulación de procesos de contratación o exclusión deliberada de competidores. **GRI 3-3** **GRI 206-1**



### Políticas y procedimientos

Actualmente, ESAN no cuenta con políticas específicas ni manuales internos que regulen expresamente el comportamiento anticompetitivo. Sin embargo, algunas normas institucionales de contratación, convenios y administración de servicios establecen lineamientos generales sobre prácticas transparentes y éticamente aceptables, aunque de forma no detallada ni vinculada explícitamente a marcos legales sobre libre competencia.



## Asignación de responsabilidades

No existe una unidad formal o comité responsable de supervisar específicamente los riesgos de prácticas anticompetitivas. Sin embargo, las áreas de Administración, Asesoría Legal y Alta Dirección asumen, en la práctica, la responsabilidad de velar por la legalidad y transparencia en los procesos institucionales, aunque sin procesos sistematizados de verificación o seguimiento preventivo en esta materia.



## Integración en procesos internos

El enfoque frente a la competencia se aborda indirectamente en los procesos de selección de proveedores, firma de convenios o alianzas académicas, los cuales incluyen cláusulas de transparencia y buena fe, pero no cláusulas anticompetitivas específicas. No se realiza una evaluación formal de riesgos por comportamiento anticompetitivo ni auditorías internas sobre este aspecto.



## Medidas previstas

Como parte de su proceso de mejora institucional y fortalecimiento del cumplimiento normativo, la universidad contempla:

- Incorporar el principio de competencia leal en sus futuras políticas de ética y gobernanza.
- Establecer criterios de contratación y relaciones interinstitucionales que promuevan la libre competencia y la transparencia.
- Incluir este tema en futuros programas de formación sobre ética institucional y conducta empresarial responsable.

### 3.4.1. Conducta ética

La gestión de una gobernanza transparente y ética es fundamental para ESAN, ya que asegura la eficiencia, eficacia y legitimidad en todas nuestras operaciones. Estos principios son esenciales para mantener la confianza de nuestra comunidad académica y la sociedad en general. La transparencia y la ética en la administración son pilares que refuerzan la rendición de cuentas y la profesionalización, asegurando prácticas responsables y honestas alineadas con el bienestar de todos nuestros stakeholders.

En ESAN, hemos adoptado un enfoque de gobierno abierto, comprometiéndonos con la transparencia y la divulgación de información relevante. Hemos publicado todas las actas de las sesiones de los órganos de gobierno y actualizamos información relevante sobre estados financieros, becas, inversiones y reinversiones, remuneraciones, bonificaciones e incentivos a

nuestros docentes, así como proyectos de investigación en nuestro portal de transparencia universitaria. Esta práctica fortalece la confianza y legitimidad de la institución. Además, promovemos la participación activa y la apertura al diálogo, esenciales para una gobernanza sólida y ética.

Hemos establecido un canal de quejas y denuncias, gestionado por el área de Gestión del Talento Humano (GTH), que ofrece una vía confidencial para que profesores y personal administrativo puedan plantear inquietudes sobre conductas y acciones relacionadas con el cumplimiento de políticas y normas. GTH también proporciona asesoramiento sobre conducta empresarial responsable, asegurando que nuestra comunidad pueda abordar sus preocupaciones de manera efectiva. [GRI 2-26](#)

### 3.4.2. Anticorrupción

La Universidad ESAN reconoce la importancia de la prevención de la corrupción como parte de su compromiso con la integridad, la transparencia y la responsabilidad institucional. Como universidad privada, sus mecanismos de control y gestión de riesgos se desarrollan en el marco del respeto a la normativa nacional y los principios éticos que orientan la labor educativa, administrativa y financiera. [GRI 3-3](#) [GRI 205](#)

#### Compromisos institucionales



Aunque la Universidad ESAN no cuenta actualmente con un Código de Ética institucional formalizado ni con una Oficina de Control Institucional (OCI), sí promueve, desde la Alta Dirección y sus áreas de gestión, una cultura de cumplimiento normativo, uso eficiente de los recursos y transparencia en sus procesos internos.

#### Prácticas de prevención



Entre los mecanismos adoptados por la universidad para mitigar riesgos de corrupción destacan:

- La aplicación de procedimientos administrativos estandarizados en procesos clave como admisiones, contratación de personal, compras y gestión financiera, bajo supervisión de jefaturas responsables.
- La revisión y aprobación de contratos, convenios y adquisiciones por parte de instancias jerárquicas y áreas técnicas, promoviendo la trazabilidad documental y la revisión por pares.
- El control contable y financiero a cargo de la Oficina de Administración y Finanzas, con auditorías internas periódicas realizadas por terceros especializados.



## Integración en la gestión organizacional

Los principios de conducta responsable están incorporados en reglamentos internos, en políticas académicas y en los marcos contractuales con personal docente y administrativo. La universidad exige actuar con honestidad, respeto a las normas, y responsabilidad en la gestión de fondos y recursos institucionales.



## Formación y sensibilización

La Universidad ESAN promueve una cultura de integridad a través de:

- Charlas informativas y capacitaciones puntuales dirigidas a personal administrativo sobre normas internas, procedimientos administrativos y prevención de irregularidades.
- Inclusión de temas de ética profesional y responsabilidad social en los contenidos curriculares de programas de formación académica.



## Acciones frente a irregularidades

Si bien actualmente la universidad no dispone de un canal ético de denuncias confidencial y accesible, los trabajadores pueden presentar quejas o reportar irregularidades a través de las jefaturas inmediatas, la Gerencia de Talento Humano o directamente a la Alta Dirección. Los casos reportados son evaluados conforme a los procedimientos internos, respetando el debido proceso y sin permitir represalias.

La Universidad ESAN reconoce la necesidad de fortalecer su marco institucional en materia de integridad y prevención de la corrupción, por lo cual contempla, como parte de su agenda de mejora continua, la elaboración de políticas específicas, mecanismos de reporte más estructurados y espacios formativos para consolidar una gestión universitaria ética y transparente. (3-3 GRI 205 Anticorrupción)

Durante el período del informe, la Universidad ESAN no ha desarrollado una evaluación formal, sistemática y documentada de sus operaciones específicas en relación con riesgos de corrupción. No obstante, algunas áreas clave, como las relacionadas con gestión administrativa, adquisiciones, recursos humanos y servicios académicos, son objeto de revisiones internas bajo supervisión de la Alta Dirección y en el marco de buenas prácticas de gestión.

## Alcance actual

Número total de operaciones evaluadas formalmente por riesgos de corrupción:

0

Porcentaje del total de operaciones evaluadas:

0%

## Riesgos identificados de manera preliminar

Si bien no se han identificado riesgos significativos a través de una matriz de riesgos institucional formalizada, la universidad reconoce que algunos procesos podrían estar expuestos a riesgos potenciales, tales como:

- Procesos de adquisición de bienes y servicios, por su naturaleza operativa y volúmenes de contratación.
- Selección de personal o contratación docente, donde es necesario reforzar criterios objetivos y trazabilidad.
- Gestión de pagos o recursos económicos, tanto en proyectos académicos como en servicios institucionales. GRI 205-1

Durante el período del informe, la Universidad ESAN ha contado con una política anticorrupción institucional de carácter simple, orientada a promover la integridad y la transparencia en sus operaciones. Sin embargo, esta política aún no ha sido implementada de forma sistemática ni acompañada de un programa formal de comunicación o formación para los distintos niveles de la organización y sus partes interesadas.



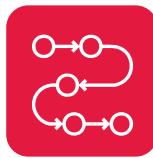
### Comunicación institucional

- La política anticorrupción ha sido conocida por un grupo reducido de directivos y responsables administrativos, pero no ha sido formalmente difundida a toda la comunidad universitaria.
- Actualmente, no existe una estrategia de comunicación institucional ni un mecanismo que asegure que todos los empleados o socios comerciales estén informados sobre dicha política.



### Capacitación

- No se ha realizado capacitación formal y estructurada sobre anticorrupción dirigida a los empleados, autoridades ni órganos de gobierno.
- La política existente no ha sido utilizada como base para acciones de formación interna.



## Próximos pasos

Como parte de su compromiso con una conducta empresarial responsable, ESAN proyecta:

- Revisar y fortalecer su política anticorrupción, ampliando su alcance y especificidad.
- Implementar un plan de difusión y comunicación institucional que asegure el conocimiento pleno de la política en toda la organización.
- Desarrollar un programa de capacitación interna periódica sobre ética e integridad, con énfasis en prevención de riesgos de corrupción y conflictos de interés.
- Incorporar esta política en los criterios de contratación de proveedores y en las relaciones con aliados estratégicos.

Estas acciones permitirán asegurar una implementación efectiva de la política y facilitar el cumplimiento de futuras exigencias de transparencia institucional. [GRI 205-2](#) [GRI 2-23](#)

Durante el período cubierto por este informe, la Universidad ESAN no ha registrado incidentes de corrupción confirmados en sus operaciones administrativas, académicas ni contractuales. A continuación, se detalla la información solicitada. [GRI 205-2](#)



## Casos judiciales públicos

- Durante el período del informe, no se han presentado casos judiciales públicos relacionados con corrupción contra la Universidad ESAN ni contra sus empleados.

[GRI 205-3](#)

### 3.4.3. No discriminación



#### Enfoque de gestión

La Universidad ESAN tiene un firme compromiso con la promoción de un entorno libre de discriminación, tanto en su comunidad educativa como en su gestión institucional. Este compromiso se basa en el respeto irrestricto a los derechos humanos y a los principios de igualdad, equidad y trato digno hacia todas las personas. . [GRI 3-3](#) [GRI 406](#)



## Políticas y procedimientos

ESAN cuenta con una política institucional de no discriminación, aplicable a toda la comunidad universitaria, que prohíbe actos de discriminación por motivos de género, orientación sexual, identidad de género, etnia, religión, nacionalidad, discapacidad, edad, ideología, condición socioeconómica u otros factores personales o sociales.

Asimismo, el Reglamento Interno de Trabajo de la universidad contempla de forma explícita la prohibición de cualquier acto de discriminación en el contexto laboral, estableciendo sanciones ante vulneraciones de esta norma.



## Asignación de responsabilidades

La implementación de este enfoque es responsabilidad de diversas instancias:

- La Oficina de Recursos Humanos, que aplica las disposiciones del reglamento interno en relación con el personal.
- La Defensoría Universitaria, que actúa como canal de atención y seguimiento de quejas relacionadas con discriminación, acoso u otras vulneraciones de derechos.
- Las autoridades académicas y administrativas, encargadas de aplicar los reglamentos y procedimientos en sus respectivos ámbitos.



## Integración en procesos internos

El principio de no discriminación está integrado en:

- Las políticas de admisión, permanencia y egreso estudiantil, mediante procedimientos inclusivos y transparentes.
- Los procesos de selección y evaluación de personal, que se rigen por criterios de mérito y equidad.
- La normativa interna, que incluye cláusulas específicas en los reglamentos internos y códigos de conducta institucionales.



## Capacitación y sensibilización

ESAN ha desarrollado en diversas oportunidades actividades de sensibilización en temas de género, diversidad e inclusión, especialmente dirigidas a estudiantes. No obstante, se reconoce la necesidad de fortalecer la capacitación sistemática sobre no discriminación para todo el personal académico y administrativo, como parte de la institucionalización de una cultura inclusiva.



## Medidas de mejora

Entre las acciones previstas, la universidad se encuentra en proceso de:

- Difundir y fortalecer la implementación efectiva de su política de no discriminación.
- Establecer procedimientos más accesibles y seguros para reportar incidentes.
- Incorporar de forma transversal la formación en temas de equidad y diversidad en los programas de desarrollo profesional interno.

Durante el período del informe, la Universidad ESAN no ha registrado incidentes confirmados de discriminación por parte de miembros de su comunidad universitaria, personal docente o administrativo. No obstante, la institución mantiene habilitados canales formales para la recepción y atención de quejas o denuncias, a fin de asegurar una respuesta oportuna ante cualquier situación que pueda vulnerar el principio de igualdad y trato justo.

*GRI 406-1*

# SOSTENIBILIDAD

GRADUATE  
SCHOOL OF  
BUSINESS



esan GRADUATE  
SCHOOL OF  
BUSINESS



4

—  
NUESTRO  
DESEMPEÑO  
ECONÓMICO

## 4. NUESTRO DESEMPEÑO ECONÓMICO

### 4.1. Nuestro desempeño

En ESAN, las obligaciones previsionales se gestionan conforme a la normativa laboral vigente en el Perú. Es decir, los colaboradores están afiliados, al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP). En ambos casos, las contribuciones son obligatorias y se calculan como un porcentaje del sueldo mensual. Para el caso de la ONP, el aporte es del 13% del sueldo y en el caso de las AFP, el porcentaje varía según la comisión del fondo elegido, pero es promedio 12% del sueldo, en ambos casos, esta contribución es asumida por el colaborador.

Actualmente, el 100 % del personal participa en alguno de estos esquemas obligatorios. *GRI 201-3* *GRI 3-3*

#### Rendimiento económico - Valor económico directo generado y distribuido (201-1)

	FY2024	Unidad
Valor económico generado	150,427.00	PEN (S/)
Valor económico distribuido	145,765.00	PEN (S/)
Costes de explotación	57,413.00	PEN (S/)
Pagos a los empleados	80,251.00	PEN (S/)
Pagos a proveedores de capital	0.00	PEN (S/)
Pagos a las administraciones públicas	0.00	PEN (S/)
Inversiones comunitarias	0.00	PEN (S/)
Pagos a proveedores y otros gastos de funcionamiento	8,101.00	PEN (S/)
Valor económico retenido	4,662.00	PEN (S/)

**% Desglose del valor económico distribuido**

	FY2024	Unidad
Valor económico generado	100.00	%
Valor económico distribuido	96.90	%
Costes de explotación	38.17	%
Pagos a los empleados	53.35	%
Pagos a proveedores de capital	0.00	%
Pagos a las administraciones públicas	0.00	%
Inversiones comunitarias	0.00	%
Pagos a proveedores y otros gastos de funcionamiento	5.39	%
Valor económico retenido	3.10	%

# SOSTENIBILIDAD



5

EDUCACIÓN,  
INVESTIGACIÓN  
E INNOVACIÓN

## 5. EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

### 5.1. Fomento de la investigación

La universidad ESAN promociona directamente la sostenibilidad institucional mediante su línea de investigación: "Desarrollo Sostenible, Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Relacionamiento Comunitario. Promover y generar conocimiento socialmente responsable sobre la conducta de personas, culturas y sociedades en contextos organizacionales a fin de contribuir al logro de los objetivos empresariales y al desarrollo y bienestar de la sociedad.

Esta línea de investigación abarca temas como Ética Empresarial, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Responsabilidad Social Corporativa (RSC), Empresarial (RSE) y Universitaria (RSU), Inversión Social, Gestión de Comunidades y Relaciones Comunitarias. Además, se incluyen estudios sobre el impacto de políticas y prácticas sostenibles en la reputación corporativa y la aceptación social, evaluando indicadores como Global Reporting Initiative (GRI), Pacto Mundial, ETHOS, ISO 26000, SG21, SA 8000, Social Licence to Operate (SLO), Distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR), y mapeo de grupos de interés o stakeholders. Se busca integrar perspectivas de innovación social y económica que refuercen la sostenibilidad a largo plazo y el compromiso ético de las organizaciones con sus comunidades locales y globales".

*No GRI Dirección de Investigación*

Ejes	¿Cuántos artículos académicos, investigaciones, libros, entre otros sobre sostenibilidad se han publicado para el año 2024?	Link
ambiental	Normas y regulaciones de la responsabilidad social y sostenibilidad empresarial (cap. 4)	<a href="http://www.libun.edu.pe/carrito/principal.php/articulo/00165805">http://www.libun.edu.pe/ carrito/principal.php/ articulo/00165805</a>
social	Alianzas estratégicas: instrumento de negociación y desarrollo sostenible mirado desde la perspectiva de la interculturalidad	<a href="http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=20620709009">http://www.redalyc.org/ resumen.oa?id=20620709009</a>
social	La Planificación Estratégica Sostenible en Turismo	<a href="http://www.cengage.com.mx/l/la-planificacion-estrategica-sostenible-en-turismo-1a-ed/">http://www.cengage.com.mx/ l/la-planificacion-estrategica- sostenible-en-turismo-1a-ed/</a>
social	Modelo para el desarrollo sostenible con inversión minera: el caso de las comunidades campesinas de Uchuccarco y Chilloroya	<a href="https://hdl.handle.net/20.500.12640/122">https://hdl.handle. net/20.500.12640/122</a>

 social	Modelo de desarrollo sostenible en la pequeña minería subterránea: caso Kinacox	<a href="https://hdl.handle.net/20.500.12640/116">https://hdl.handle.net/20.500.12640/116</a>
 social	Alfabetización e inclusión financiera como mecanismo de inclusión social y desarrollo sostenible	<a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8973723">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8973723</a>
 gobernanza	Enfoques de desarrollo sostenible	<a href="https://books.google.com.pe/books/about/Enfoques_del_desarrollo_sostenible.html?id=wvAjoAEACAAJ&amp;redir_esc=y">https://books.google.com.pe/books/about/Enfoques_del_desarrollo_sostenible.html?id=wvAjoAEACAAJ&amp;redir_esc=y</a>
 gobernanza	Sostenibilidad en las pymes de América Latina y el Caribe. El modelo pentadimensional aplicado a las empresas de Lima, Perú	<a href="https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.4464">https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.4464</a>
 gobernanza	La relevancia de las finanzas en un modelo de negocio sostenible en poblaciones vulnerables	<a href="https://doi.org/10.15381/quipu.v29i61.21265">https://doi.org/10.15381/quipu.v29i61.21265</a>
 gobernanza	Finanzas Sostenibles: Análisis de una empresa azucarera peruana: Paramonga	<a href="http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/actualidadcontable/article/view/20341">http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/actualidadcontable/article/view/20341</a>
 gobernanza	Gestión Sostenible del Tratamiento Oncológico: El Caso del Personal Militar del Ejército del Perú Y sus Familiares	<a href="https://hdl.handle.net/20.500.12640/128">https://hdl.handle.net/20.500.12640/128</a>
 gobernanza	Sostenibilidad y rentabilidad de las cajas municipales de ahorro y crédito en el Perú	<a href="https://hdl.handle.net/20.500.12640/113">https://hdl.handle.net/20.500.12640/113</a>
 gobernanza	Responsabilidad social y sostenibilidad empresarial: fundamentos, gestión y perspectivas	<a href="http://www.libun.edu.pe/carrito/principal.php/articulo/00165805">http://www.libun.edu.pe/carrito/principal.php/articulo/00165805</a>
 gobernanza	Innovación y sostenibilidad. El nuevo desafío (cap. 10)	<a href="http://www.libun.edu.pe/carrito/principal.php/articulo/00165805">http://www.libun.edu.pe/carrito/principal.php/articulo/00165805</a>



Herramienta y monitoreo de la sostenibilidad (modulo final)

[http://www.libun.edu.pe/  
carrito/principal.php/  
articulo/00165805](http://www.libun.edu.pe/carrito/principal.php/articulo/00165805)

## Estrategias implementadas para fomentar la investigación en sostenibilidad

### Actividades de Investigación



#### Descripción

Tienen por objetivo impulsar la integración y aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridas en las distintas áreas académicas, a través de actividades de investigación científica y creativa en procesos de solución de problemas, así como en la generación de nuevos conocimientos. Dichas actividades serán coordinadas por la Oficina de Bienestar Estudiantil junto con la(s) Facultad(es) correspondientes.



#### Autoridad Responsable:

La Oficina de Bienestar Estudiantil será la responsable de evaluar y administrar los méritos de complemento curricular del alumno en las actividades de investigación. Los estudiantes podrán realizar la actividad de investigación con las siguientes autoridades/docentes investigadores, los mismos que validarán la labor realizada: Decano de Facultad (según corresponda). Profesores a tiempo completo. Profesores a tiempo parcial que cuenten con más de 2 (dos) años de permanencia en la Universidad.



#### Procedimiento

Los pasos para la realización y obtención de méritos de complemento curricular de investigación son los siguientes:

- La Oficina de Bienestar Estudiantil coordinará la oferta de las actividades de investigación en las que los estudiantes podrán registrar su participación.
- El docente responsable validará que el alumno haya alcanzado el objetivo propuesto y el cumplimiento de las 40 horas mínimas de dedicación a esta actividad. Finalmente deberá inscribirlo en el formato correspondiente en la Oficina de Bienestar Estudiantil.
- La Oficina de Bienestar Estudiantil registrará el mérito de complemento curricular correspondiente.

# SOSTENIBILIDAD



6

---

## GESTIÓN DE PROVEEDORES

## 6. GESTIÓN DE PROVEEDORES

La gestión de proveedores es fundamental para la Universidad ESAN ya que garantiza la calidad, sostenibilidad y eficiencia en la adquisición de bienes y servicios esenciales para nuestras operaciones. Al priorizar a proveedores locales, contribuimos al desarrollo económico del país, fomentando relaciones comerciales sólidas y sostenibles. GRI 3-3

Durante el período del informe, la Universidad ESAN no ha identificado operaciones propias ni proveedores en los que existan riesgos significativos de vulneración del derecho a la libertad de asociación o la negociación colectiva. Todas sus actividades se desarrollan en el Perú, país que cuenta con una normativa que reconoce expresamente estos derechos laborales fundamentales, conforme a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). GRI 407-1

### **Tipo de operación y proveedores**

Las operaciones principales de ESAN se centran en la educación superior, la investigación y la prestación de servicios académicos, sin plantas manufactureras u operaciones en sectores tradicionalmente asociados a riesgos laborales significativos. Del mismo modo, la mayoría de sus proveedores corresponden a servicios profesionales, tecnológicos y administrativos, y se encuentran sujetos a la legislación peruana.

### **Medidas tomadas para apoyar estos derechos**

A pesar de no contar con sindicatos activos ni convenios colectivos en su estructura actual, ESAN ha adoptado las siguientes acciones para garantizar un entorno respetuoso del derecho a la asociación y la negociación colectiva:

- Inclusión del respeto a estos derechos en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual rige para todos los colaboradores.
- Apertura institucional a la conformación de asociaciones laborales o comités de representación interna, si así lo deciden los trabajadores.
- Monitoreo del cumplimiento normativo laboral en sus relaciones con proveedores, especialmente en procesos de contratación pública o convenios institucionales, solicitando declaraciones de cumplimiento legal y laboral.
- Establecimiento de canales de comunicación directa entre el personal y la Oficina de Recursos Humanos, para recoger inquietudes sobre condiciones de empleo.

ESAN continuará promoviendo un ambiente de diálogo, equidad y respeto mutuo, comprometiéndose con la mejora continua en materia de derechos laborales y condiciones de trabajo dignas.

## Categorías de Proveedores:



*(GRI 204-1)*

	Valor	Gasto monetario	Porcentaje
Número de Proveedores de Bienes Críticos	2	S/ 293,320.45	3.90 %
Número de Proveedores de Bienes No Críticos	11	S/ 699,912.77	9.30 %
Número de Proveedores de Servicios Críticos	8	S/ 5,773,370.39	76.73 %

---

Número de Proveedores de Servicios No Críticos	7	S/	757,600.47	10.07 %
------------------------------------------------	---	----	------------	---------

---

Total	28	S/	7,524,204.08	100.00 %
-------	----	----	--------------	----------

---

Se contaron con 1,220 proveedores para el año 2024

*GRI 414-1*



### **Proveedores seleccionados según criterios medioambientales**

*GRI 308-1*

El proveedor que nos brinda el papel higiénico ecológico es DARYZA con quien hemos venido trabajando desde noviembre de 2024 que iniciamos con la propuesta de cambio y nos brinda beneficios económicos.

La frecuencia anual de compra fue de 2,200 unidades de papel higiénico natural (ecológico) mejorando así nuestro impacto ambiental como universidad.

# SOSTENIBILIDAD



7

GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

## 7. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### 7.1. Nuestro Equipo

En 2003, dimos un paso significativo al convertirnos en Universidad ESAN (según la Ley No 28021). Esta transformación amplió nuestra oferta académica, que ahora incluye carreras de pregrado, programas para ejecutivos, maestrías especializadas y otros servicios académicos y profesionales. Nuestra autonomía académica y de gestión nos permite adaptarnos a las necesidades cambiantes del mundo empresarial y educativo.

Con más de 60 años de trayectoria, ESAN es reconocida como una de las mejores escuelas de América Latina. Ocupamos el puesto #1 en Perú y el #7 en América Latina según el QS Global MBA Rankings 2024.

Además, fuimos destacados como la mejor escuela de negocios del Perú en la xxi Encuesta Anual de Ejecutivos de la Cámara de Comercio - Lima 2023. [GRI 2-6](#) [GRI 2-7](#)

Contrato Laboral	Sexo	Cantidad	Porcentaje
	Maculino	1036	63.25 %
Total	Femenino	602	36.75 %
	Total	1638	100.00 %

\* Incluye practicantes

Contrato Laboral	Sexo	Cantidad	Porcentaje
	< 30	43	4.26 %
	30 - 50	478	47.33 %
Masculino	> 50	489	48.42 %
	Total	1010	100.00 %

	< 30	55	9,84 %
	30 - 50	323	57,78 %
Femenino	> 50	181	32,38 %
Total		559	100,00%
	< 30	98	6,25 %
	30 - 50	801	51,05 %
Total	> 50	670	42,70 %
Total		1569	100,00 %

\* Solo colaboradores, no incluye practicantes

		M		F
	#	%	#	%
<b>Alta Gerencia</b>				
Full Time	6	75,00%	3	100,00 %
Part Time	2	25,00%	0	0,00 %
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100,00 %</b>	<b>3</b>	<b>100,00 %</b>
<b>Ejecutivo</b>	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
Full Time	68	8,40 %	26	11,50 %
Part Time	742	91,60 %	200	88,50 %
<b>Total</b>	<b>810</b>	<b>100,00%</b>	<b>226</b>	<b>100,00 %</b>
<b>No ejecutivo</b>	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
Full Time	192	100,00 %	330	100,00 %
Part Time	0	0,00 %		0,00 %
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>100,00 %</b>	<b>330</b>	<b>100,00 %</b>
<b>Total de personal</b>	<b>1010</b>		<b>559</b>	

\* Solo colaboradores, no incluye practicantes

Sexo	Cantidad	porcentaje	
Masculino	68	72.34 %	
Tiempo completo	Femenino	26	27.66 %
	Total	94	100,00%
Masculino	742	78.77 %	
Tiempo parcial	Femenino	200	21.23 %
	Total	942	100,00%

\* Solo profesores

Relación contractual	Lugar de trabajo	Cantidad	Porcentaje	Descripción de actividades
Convenio de prácticas pre profesionales	Lima	51	31,68 %	Administrativas
Convenio de prácticas profesionales	Lima	18	11,18 %	Administrativas
Total		161	100,00 %	

## Trabajadores que no son empleados

*GRI 2-8*

Se cuenta con un total de 92 trabajadores que no son empleados para el año 2024.

Contratistas:

- **Seguridad**
- **Limpieza**
- **Concesionarios**

Nº total de trabajadores no asalariados

Unidad de negocio	FY2024
Total	92

## Nuevas contrataciones y rotación de personal

*GRI 401-1*

Durante el 2024, registramos una tasa de contratación del 19.36 %, que responde a la incorporación de perfiles clave alineados con los nuevos objetivos institucionales.

La rotación global se situó en 16 %, un valor que resulta consistente con los cambios estructurales y estratégicos en curso.

Este dato nos invita a seguir fortaleciendo nuestras iniciativas de gestión del cambio, comunicación interna y acompañamiento del talento, asegurando una transición sostenida y centrada en las personas

## 7.2. Beneficios (401 -2)

Durante el 2024, nuestros colaboradores tuvieron acceso a una serie de beneficios que no excluyen al personal de tiempo parcial, solo varía, en algunos casos, los requisitos necesarios para obtener algunos de ellos. Estos beneficios fueron diseñados para fortalecer el bienestar integral, promover la conciliación vida-trabajo y reconocer el compromiso sostenido con la organización. Entre ellos destacan:



Cobertura de salud (EPS): Acceso a un seguro privado de salud mediante EPS, como complemento a la cobertura básica del sistema de salud nacional.



Beneficios académicos: Acceso a becas que pueden cubrir hasta el 100 % del costo de programas de pregrado o maestría, según criterios definidos por la organización, como parte del compromiso con el desarrollo profesional continuo.



Modalidad de teletrabajo (según rol): Posibilidad de acceder al trabajo remoto o híbrido, según las características del puesto y necesidades del área, como medida de flexibilidad laboral. Esto en casos de problemas médicos, excepcionales frente a situaciones de inseguridad y casos particulares.



Ruta Bienestar: Iniciativa institucional enfocada en el bienestar físico, mental y social de los colaboradores. Incluye actividades presenciales, charlas especializadas, pausas activas y acceso a recursos para el autocuidado y la mejora del entorno laboral. Dedicada principalmente a personal de tiempo completo.

Estos beneficios reflejan nuestra convicción de que el bienestar y desarrollo de las personas es un pilar esencial para la sostenibilidad de nuestra organización.

Prestaciones ofrecidas a los empleados a tiempo completo, desglose por porcentaje de empleados

Lista de prestaciones	Año 2024	Unidad
Apoyo para Educación Continua		
Mujer	1.79	%
Hombre	2.97	%
Licencias Parentales		
Mujer	1.96	%
Hombre	0.20	%
Teletrabajo		
Mujer	100.00	%
Hombre	100.00	%

## Permiso Parental

**Permisos parentales:** Licencias extendidas por maternidad y paternidad, en línea con la normativa local y con condiciones mejoradas en algunos casos. En casos de nacimiento prematuro o situaciones evaluadas por el médico ocupacional, hasta 6 meses de trabajo remoto para la madre. GRI 401-3

Categoría	Género	2024
Empleados con derecho a permiso parental	Mujer	560
	Hombre	1009
	Total	1569

	Mujer	11
Empleados que aprovecharon para el año	Hombre	2
	Total	13
Empleados que regresaron al trabajo después de la licencia parental	Mujer	11
	Hombre	2
	Total	13
Empleados retenidos 12 meses después de regresar al trabajo	Mujer	11
	Hombre	2
	Total	13
Volver a la tasa de trabajo	Mujer	100
	Hombre	100
	Total	100
Tasa de retención	Mujer	0
	Hombre	0
	Total	0

Aviso de cambios operacionales significativos / Plazos de aviso y disposiciones para consulta y negociación [GRI 402-1](#)

La organización no cuenta con sindicatos ni convenios colectivos vigentes. No obstante, en línea con nuestro compromiso con una gestión transparente y responsable del cambio, se procura brindar un preaviso mínimo de dos semanas a los colaboradores antes de la implementación de cambios operativos significativos que puedan afectarlos directamente.

Este plazo puede extenderse según la naturaleza del cambio, y siempre se busca que los procesos incluyan espacios de comunicación, retroalimentación y acompañamiento por parte del equipo de gestión humana y líderes de área, favoreciendo una transición informada y respetuosa.

### 7.3. Diversidad y equidad de género (405-1)

#### Empleado Diversidad

Categoría	(%)	#
Por género		
Mujer	35.63	529
Hombre	64.37	955

Por grupo etario		
Menores de 30 años	6.25	93
30 a 50 años	51.05	758
Mayores de 50 años	42.70	634
Por categoría de empleado		
Ejecutivo	66.02	980
No ejecutivo	33.26	494
Alta gerencia (o Dirección senior)	0.70	10

## Diversidad de los empleados (género por Rango de los empleados)

Empleado Rango	(%)	#
Ejecutivo		
Mujer	21.81	324
Hombre	78.19	1160
No- ejecutivo		
Mujer	63.22	938
Hombre	36.78	546
Alta gerencia		
Mujer	27.27	405
Hombre	72.73	1079

## Relación entre salario (405-2)

Durante el 2024, no se han identificado brechas de género en la relación entre el salario base y la remuneración total para hombres y mujeres en ninguna categoría de empleados.

La estructura salarial está basada en criterios objetivos como el puesto, la experiencia y el nivel de responsabilidad, y se revisa periódicamente para asegurar la equidad interna y la no discriminación por género u otras condiciones personales. GRI 405-2

Contamos con políticas de remuneración equitativas y transparentes para los miembros del directorio y autoridades, así como del personal en general. La compensación se compone principalmente de una remuneración fija. En algunos casos, se aplican componentes variables asociados al cumplimiento de funciones específicas. GRI 2-19

Contamos con una política de remuneración basada en equidad interna y competitividad externa. La Dirección de Talento y Cultura establece las remuneraciones utilizando un sistema de bandas salariales y una metodología de valoración de puestos que considera factores como nivel educativo, experiencia, autonomía, complejidad del rol y responsabilidad sobre personas o recursos, similar a enfoques ampliamente reconocidos en el mercado. El órgano de gobierno aprueba la política y los criterios generales, pero no interviene en la asignación de salarios ni se recurre a consultores externos.

*GRI 2-20*

La relación entre la compensación total anual más alta y la mediana de las compensaciones del resto de colaboradores se encuentra dentro de un rango aproximado de 8 a 15 veces, reflejando una estructura salarial equilibrada acorde con el nivel de responsabilidad y complejidad del rol, y se mantiene dentro de los márgenes habituales en el contexto local. Durante el periodo reportado, no se han realizado aumentos salariales. *GRI 2-21*

## 7.4. Capacitación y desempeño

### 7.4.1. Capacitación

Durante el 2024, aproximadamente el 31 % de los colaboradores participaron en actividades de capacitación, acumulando un promedio de 12 horas de formación por persona en este grupo. Estas acciones estuvieron orientadas al fortalecimiento de competencias clave para la transformación institucional y la mejora continua. *GRI 404-1*

	FY2024	Unidad
Capacitación 1	541	#
	34.48	%
Capacitación 2	514	#
	32.76	%
Capacitación 3	495	#
	31.55	%
Capacitación 4	465	#
	29.64	%
Total participantes promedio	504	

Durante el 2024, se implementaron diversos programas enfocados en el fortalecimiento de habilidades técnicas, digitales y transversales, como parte de nuestra estrategia de desarrollo de talento. Estos incluyeron temas de innovación, liderazgo, redacción básica e intermedia, excel, entre otros.

*GRI 404-2*

## 7.4.2. Evaluación de desempeño

Durante el período del informe, el 100% del personal administrativo con más de seis meses de permanencia en la organización al mes de noviembre de 2024 participó en una evaluación formal de desempeño, como parte de nuestro sistema de gestión del talento.

Por su parte, el personal docente es evaluado de manera periódica como parte de los procesos académicos establecidos, enfocados en la calidad de la enseñanza, el desarrollo profesional continuo y la mejora del desempeño educativo.

Estas evaluaciones constituyen una herramienta clave para alinear los objetivos individuales con los institucionales, identificar oportunidades de crecimiento y promover una cultura de retroalimentación continua.

**GRI 404-3**

### Rendimiento Comentarios

	%	#
Porcentaje del total de empleados que recibieron una revisión periódica de su rendimiento y desarrollo profesional durante el periodo del informe.	31.36	465

## 7.5. Salud y Seguridad ocupacional (GRI 403)



### Alcance al personal administrativo por el sistema de gestión de la Seguridad y la salud en el trabajo

- Profesor/a: Imparte clases, realiza investigaciones, evalúa a los estudiantes y participa en la gestión académica. Las descripciones de puestos de profesores detallan sus obligaciones administrativas, como llevar registros de asistencia y calificaciones, y su papel en la creación de un ambiente de aprendizaje seguro e inclusivo.
- Personal administrativo: Se encarga de tareas de apoyo administrativo, como gestión de documentos, atención al público, manejo de bases de datos y apoyo a la gestión académica.
- Técnicos de laboratorio: Apoyan a los investigadores en la realización de experimentos, el manejo de equipos y la preparación de materiales.
- Técnicos de informática: Mantienen la infraestructura tecnológica de la universidad, brindan soporte técnico a usuarios y desarrollan soluciones informáticas.

- Bibliotecarios/as: Gestionan los recursos de la biblioteca, asisten a estudiantes e investigadores en sus búsquedas de información y colaboran en la organización de eventos académicos.
- Personal de servicios Generales: Responsable de la limpieza y otros servicios esenciales para el funcionamiento de la universidad
- Personal Técnico de Audiovisuales: Responsable del mantenimiento de los equipos de cómputo , proyectores, iluminación y asistencias en actividades de eventos en general.
- Personal Técnico de Mantenimiento: Responsable de los mantenimientos estructurales , mobiliaria, equipos y activos para el óptimo funcionamiento de la universidad.
- La universidad ESAN asegura la calidad de su SG-SST mediante la identificación y evaluación de riesgos, la implementación de medidas preventivas, la capacitación de los empleados, y la mejora continua del sistema.
- La dirección de GTH revisa y evalúa las competencias del personal del área de SST. **GRI 403-2**
- Los resultados de las evaluaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) se utilizan para identificar áreas de mejora y tomar acciones correctivas, asegurando así un ciclo continuo de perfeccionamiento. Estos resultados, analizados a través de indicadores y métricas, revelan la eficacia de las medidas preventivas implementadas y guían la toma de decisiones para optimizar el sistema. **GRI 403-7**
- Los trabajadores de la universidad ESAN pueden reportar peligros laborales y situaciones peligrosas a través de canales designados por el empleador, como el departamento de seguridad, responsables de área, jefes inmediatos y el área de GTH. Además, existen leyes como la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otras que protegen a los trabajadores contra represalias al reportar problemas de seguridad.
- Para investigar incidentes relacionados con el trabajo, se utilizan diversos procesos y metodologías. Estos procesos buscan identificar las causas de los incidentes para implementar medidas preventivas y evitar su recurrencia. Algunos de los métodos más comunes incluyen el análisis de la cadena causal, el árbol de causas, el diagrama de Ishikawa, y el método SCAT.

## Servicios de salud en el trabajo GRI 403-3

Los servicios de salud en el trabajo juegan un papel crucial en la identificación, evaluación y control de peligros y riesgos laborales. Estas funciones incluyen la identificación de peligros, la evaluación de riesgos, la implementación de medidas de control, la vigilancia de la salud de los trabajadores, la investigación de accidentes y enfermedades, y la promoción de una cultura de seguridad. En esencia, estos servicios buscan crear un entorno laboral seguro y saludable, minimizando los riesgos y protegiendo la salud de los trabajadores.

La universidad ESAN asegura la calidad de la seguridad y salud en el trabajo a través de la implementación de un Sistema de Gestión de SST, que incluye la identificación de peligros, evaluación de riesgos, establecimiento de controles, capacitación, promoción de una cultura de seguridad y la mejora continua. Este sistema busca anticipar, reconocer, evaluar, controlar y mejorar los riesgos laborales, fomentando un ambiente de trabajo seguro y saludable. GRI 403-1

En la universidad ESAN la participación y consulta de los trabajadores es un elemento crucial en el desarrollo, implementación y evaluación del SGSST. Implica involucrar activamente a los empleados en la toma de decisiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, asegurando que se tengan en cuenta sus conocimientos y experiencias. GRI 403-4

En la universidad ESAN el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) tiene la responsabilidad de asegurar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los trabajadores. Esto incluye identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, así como promover una cultura de prevención y mejorar las condiciones de trabajo. Las reuniones del comité se realizan generalmente de forma mensual, de manera ordinaria, y de forma extraordinaria cuando ocurra un accidente mortal o cuando lo soliciten el presidente o dos miembros.

En la universidad ESAN la capacitación en salud y seguridad ocupacional es fundamental para proteger a los trabajadores. Incluye tanto capacitación genérica sobre riesgos laborales generales como capacitación específica sobre riesgos relacionados con el trabajo, actividades peligrosas y situaciones peligrosas dentro de un lugar de trabajo. GRI 403-5



### Capacitación Genérica:

Introducción a la seguridad y salud ocupacional: Conceptos básicos sobre seguridad en el trabajo, la importancia de la prevención de riesgos, y la legislación aplicable.

Primeros auxilios y respuesta ante emergencias: Capacitación básica en primeros auxilios, incluyendo la identificación de emergencias, la activación de protocolos de respuesta, y la atención inicial a las víctimas hasta la llegada de ayuda profesional.



### Capacitación Específica por Riesgo:

Riesgos relacionados con maquinaria: Capacitación sobre el uso seguro de máquinas y equipos, los peligros asociados con su funcionamiento, y los procedimientos de bloqueo/etiquetado para prevenir accidentes.



### Actividades Peligrosas:

Trabajo en alturas: Capacitación sobre el uso de arneses, líneas de vida, y otros equipos de protección para trabajos en alturas, así como procedimientos seguros para evitar caídas.

## Personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de derechos humanos GRI 410-1

Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido formación formal en las políticas de derechos humanos de la organización o procedimientos específicos y su aplicación a la seguridad

100 %

Si los requisitos de capacitación también se aplican a organizaciones de terceros que brindan personal de seguridad

100 %

## Promoción de la salud de los trabajadores GRI 403-6

En la universidad ESAN facilita el acceso de los trabajadores a los servicios médicos a través de diversas estrategias, como la implementación de programas de salud ocupacional, la promoción de la salud en el lugar de trabajo, la información y capacitación sobre salud, y la coordinación con servicios de salud externos.

Los servicios y programas voluntarios de promoción de la salud para trabajadores abordan los principales riesgos laborales mediante la prevención y el fomento de estilos de vida saludables. Estos programas y actividades son campañas de vacunación influenza neumococo, evaluaciones médicas periódicas, educación sobre nutrición y actividad física, campañas de salud mental, campaña de PCA, pautas para mantener peso saludable, consultorio dental, clases de baile, charla de equilibrio entre trabajo y familia, charla de autoestima y autocuidado, programas de manejo del estrés, despistaje dermatológico, charla de lonchera nutritiva para el trabajo, manejo de la ansie-

dad, taller de cocina saludable, campañas de donación de sangre ESSALUD, campaña de despistaje visual, gimnasios al aire libre para fomentar la salud y el bienestar.

**Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo** GRI 403-8

	FY2024	Unidad
Número y porcentaje de todos los empleados y trabajadores que no son empleados pero cuyo trabajo y/o lugar de trabajo está controlado por la organización, que están cubiertos por dicho sistema.	86	#
Número y porcentaje de todos los empleados y trabajadores que no son empleados pero cuyo trabajo y/o lugar de trabajo está controlado por la organización, que están cubiertos por un sistema de este tipo que ha sido auditado internamente.	5.48	%
	1,483	#
	94.52	%

**Evaluación de los impactos sobre la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios (alumnos)**

Respecto a los servicios, todos aquellos que sean de índole laboral y que podrían repercutir en la seguridad de la comunidad en un 100%.

GRI 416-1

GRI 416-2

Incidentes de incumplimiento de la normativa con resultado de multa o sanción

0

Incidentes de incumplimiento de la normativa que den lugar a una advertencia

0

Incidentes de incumplimiento de códigos voluntarios

0

## Accidentes de trabajo GRI 403-9

### a) Para todos los empleados:

Número y la tasa de muertes como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo	0	Número y la tasa de lesiones relacionadas con el trabajo de graves consecuencias (excluidas las muertes)	0
N° de accidentes leves	3	Número de horas trabajadas	2 007,360 horas en el 2024

### b) Para todos los trabajadores que no son empleados

Número de accidentes leves	2	Número de horas trabajadas	264 960 horas en el 2024
----------------------------	---	----------------------------	-----------------------------

### Acciones tomadas para eliminar y minimizar peligros y riesgos

- Tránsito peatonal seguro
- Capacitaciones en uso correctos de equipos y herramientas
- Capacitacion en manipulacion de sustancias químicas
- Uso adecuado de equipos de protección personal

### c) Acción tomada o en curso para eliminar otros peligros relacionados con el trabajo y minimizar los riesgos utilizando la jerarquía de controles:

Desarrollo de permisos y controles ATS y PERTAR.

### Lesiones relacionadas con el trabajo (Empleados)

	FY2024	Unidad
Víctimas mortales de accidentes laborales	0	#
	0.00	rate

Lesiones laborales de alta gravedad	0	#
	0.00	rate
Lesiones laborales registrables	3	#
	1.49	rate
Horas trabajadas	2,007,360.00	#

## Enfermedad profesional

### *Enfermedades profesionales (Empleados) GRI 403-10*

	FY2024	FY2023	FY2022	Unidad
Accidentes mortales relacionados con el trabajo	0	0	0	#
Enfermedades profesionales registrables	0	0	0	#

### *Enfermedades relacionadas con el trabajo (Trabajadores no asalariados)*

	FY2024	FY2023	FY2022	Unidad
Accidentes mortales relacionados con el trabajo	0	0	0	#
Enfermedades profesionales registrables	0	0	0	#

# SOSTENIBILIDAD



8

—  
COMUNIDAD  
Y PARTICIPACIÓN  
SOCIAL

## 8. COMUNIDAD Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

### 8.1. Promoción de la Responsabilidad Social y la Sostenibilidad para la Educación Superior

Desde la Dirección de Sostenibilidad promovemos la Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad ESAN, fomentando una cultura de compromiso y sensibilización en nuestros estudiantes a través de programas y proyectos de carácter social y ambiental. Nuestro objetivo es que los alumnos participen activamente en capacitaciones y asesorías con diversas organizaciones con las que mantenemos convenios, fortaleciendo así sus conocimientos adquiridos en clase mediante la práctica y la experiencia directa.

*NO GRI Promoción de la Responsabilidad Social y la Sostenibilidad para la Educación Superior*

#### Programas y proyectos ambientales

- Programa de Líderes Ambientales: Brinda espacios formativos y de intercambio de experiencias entre estudiantes de pregrado y profesionales de la Escuela de Postgrado ESAN, con capacitaciones en emprendimientos sociales y ambientales a cargo de diversos aliados.
- Visita de Estudio – Santuario Amancay: Realizada el 6 de septiembre de 2024 en colaboración con la Asociación UNACEM, permitió a los participantes recorrer rutas de trekking y conocer la biodiversidad y el valor arqueológico del santuario, ubicado entre Lurín y Pachacamac.

Proyectos ambientales	Participantes
Programa de Líderes Ambientales	30
Visita de Estudio: Santuario Amancay	29
Total	59

#### Programas y proyectos sociales



##### Programa de Servicio Social Universitario – Crea+

Capacitación en liderazgo y gestión social para estudiantes, combinando sesiones virtuales y presenciales, con aplicación práctica en iniciativas sociales reales.

 **Programa Gota de Oro – SUNASS**

Lanzado en mayo de 2024, promueve la valoración del agua potable y el saneamiento responsable en instituciones educativas de Lima, con actividades para un uso y reúso ambientalmente adecuado.

 **Programa de Servicio Social Universitario – Voluntades**

Voluntariado de acompañamiento educativo y recreativo a niñas, niños, adolescentes y adultos mayores en centros de atención del INABIF.

 **Programa INNOVA TU MERCADO – Digiamigos**

Fortalecimiento de capacidades de emprendedores y comerciantes de mercados de abasto, con formación en herramientas digitales, gestión de residuos y economía circular, en alianza con expertos como el PMI.

 **Programa “Mi Desafío de Vida Sostenible” – PNUD**

Experiencia virtual de seis semanas en sostenibilidad, cambio de sistemas y hábitos de vida, con desafíos semanales sobre alimentación, vivienda, movilidad, consumo y ocio.

 **Programas Nace un Emprendedor e Impulso al Emprendimiento – Asociación UNACEM**

Formación en presentaciones de alto impacto, creación de vínculos y desarrollo de ideas de negocio, especialmente orientado a mujeres líderes.

 **Programa Tutor UP – USAID, WOCCU y Unión Venezolana en Perú**

Tutorías para emprendedores enfocadas en planes de negocio y fortalecimiento de emprendimientos, en el marco del proyecto de Inclusión Económica.

Proyectos sociales	Voluntarios	Beneficiarios
Programa de Servicio Social Universitario, en alianza con Crea+	15	130
Programa Gota de Oro en alianza con SUNASS	36	140
Programa INNOVA TU MERCADO: Digiamigos	13	40
Programa "Mi Desafío de Vida Sostenible"	8	-
Programa Nace un Emprendedor	17	55
Programa Impulso al Emprendimiento	15	38
Programa Tutor UP	12	24
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>427</b>

## 8.2. Extensión universitaria

La extensión universitaria es esencial para ESAN, pues permite ampliar el alcance de nuestra oferta educativa y contribuir al desarrollo de habilidades en estudiantes y la comunidad en general. A través de ESAN Extended Learning, ponemos a disposición infraestructura de primer nivel, profesores con amplia experiencia y cursos cortos y prácticos. Ofrecemos programas de formación básica dirigidos a futuros profesionales, fortaleciendo sus habilidades analíticas y blandas, así como cursos diseñados para el público en general, que brindan herramientas de uso inmediato en áreas como informática para la gestión, análisis de datos y estadística, tanto en modalidad virtual como presencial.

- Informática para la Gestión
- Habilidades Analíticas
- Habilidades para Marketing Digital
- Competencias Comerciales y Comercio Exterior
- Habilidades Blandas
- Data Analysis y Estadística

- Fab Lab ESAN
- Innova ESAN y Emprendimiento

*NO GRI Extensión Universitaria*



## 8.3. Bienestar Universitario

Desde la oficina de Actividades deportivas y artísticas tenemos el objetivo de fomentar un estilo de vida sana para lograr un equilibrio saludable a nivel físico y mental, así como desarrollar las habilidades blandas e inteligencia emocional de los alumnos mediante la práctica de valores y actitudes como parte y complemento de su formación integral. Para ello, estimular la sensibilidad y promover la actividad física de los estudiantes con talleres artísticos y deportivos que les permitan desarrollar y expresar sus habilidades creativas y físicas, son una parte importante de nuestros programas. De esta manera, la oficina contribuye tanto a una vida universitaria activa y saludable como a la autorrealización personal y profesional de los alumnos.

*NO GRI Bienestar Universitario*

### **Talleres Artísticos y Deportivos:**

Se dictaron con éxito 15 disciplinas, de las cuales siete fueron artísticas y ocho deportivas, permitiendo a los alumnos llevar un estilo de vida sana y cultivar ese hábito, obtener sus méritos de complemento curricular y desarrollar sus habilidades blandas e inteligencia emocional; además, aprendieron y reforzaron valores y principios que se llevarán grabados para su vida personal y profesional.

Talleres de Arte - Alumnos inscritos 2024					
Taller	Sexo		Total	%	
	Damas	Varones			
Artes Escénicas	64	34	98	10 %	
Bailes Urbano y Latino	217	90	307	32 %	
Danzas Peruanas	96	29	125	13 %	
Marinera	37	14	51	5 %	
Canto	47	23	70	7 %	
Música	36	47	83	9 %	
Fotografía mañanas	63	51	114	12 %	
Fotografía tardes	61	48	109	12 %	
TOTAL	621	336	957	100 %	

Talleres de Deporte - Alumnos inscritos 2024					
Taller	Sexo		Total	%	
	Damas	Varones			
Ajedrez	15	42	57	5 %	
Baile fitness	61	3	64	6 %	
Fitness Combat	27	17	44	4 %	
Judo	22	25	47	4 %	
Tae Kwon Do	32	20	52	5 %	
Basket	38	92	130	12 %	
Futsal	63	228	291	27 %	
Voley	246	147	393	37 %	
TOTAL	504	574	1,078	100%	

## Oficina de categorización

El objetivo de la oficina es brindar apoyo a los estudiantes para culminar sus estudios aliviando el problema económico a través de los diferentes servicios que brinda la Universidad o instituciones privadas, de manera que la deserción por problemas de índole económico reduzca cada vez su incidencia.

Motivo de las atenciones		
Motivo	N.º Atenciones	%
Categorización	760	62.19 %
Reevaluación	395	32.32 %
Beneficios y descuentos	14	1.15 %
Pagos	16	1.31 %
Otros motivos	37	3.03%
<b>TOTAL</b>	<b>1222</b>	<b>100%</b>

## Oficina de atención pedagógica:

Durante el año 2024, se realizó atenciones a nivel individual y grupal a la población estudiantil de pre-grado y apoyo al área de Dimensión Internacional. Las atenciones individuales se realizaron de manera presencial en su mayoría, salvo excepciones solicitadas por el estudiante. Se atendieron temas de índole académico y psico-emocional, teniendo una mayor demanda las atenciones por temas emocionales con un 79 % de casos, evidenciándose que la mayoría de casos son los relacionados a valía personal, problemas de pareja y familiares

Actividades realizadas y estudiantes participantes		
Tipo de atención	DESCRIPCIÓN	Porcentaje/ Cantidad
Individual	Área académica	21%
	Área emocional	79%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	
Grupal	4 talleres Psicológicos / Conferencias	310
	Programa de Orientación Vocacional	44
	Feria de estilos de Vida Saludable	415
	Total de alumnos atendidos actividades grupales	769

Publicaciones	Infografías con tips y recomendaciones para los estudiantes	8
	Afiches motivacionales de invitación a participar en los talleres	4
	Folleto de orientación y guía para los estudiantes, con información de las instituciones participantes en la Feria de estilos de Vida Saludable	6
	Total difusión y publicidad realizada (sobre las actividades o eventos de la oficina	11
	Total de visitas de la comunidad ESAN a las publicaciones realizadas por el Dep. Psicopedagógico en la UE virtual	4.401
Apoyo al área de Dimensión Internacional	Evaluación a postulantes a Programas cortos, de Intercambio, Doble Título y Programas de Beca.	39

La Universidad ESAN ofrece diversos tipos de becas con el objetivo de reconocer el rendimiento académico, fomentar el talento, apoyar la continuidad de estudios y promover la inclusión social de sus estudiantes. Cada beca cuenta con propósitos específicos, coberturas diferenciadas y criterios de asignación definidos, beneficiando a un número significativo de estudiantes cada semestre.

Nro.	Tipo de Beca	Población beneficiaria	2024-1	2024-2
1	Beca 18	Escolares egresados con alto rendimiento académico	492	466
2	Beca Traslado	Estudiantes con alto rendimiento académico de universidades no licenciadas	15	14
3	Beca Excelencia Académica para hijos de docentes (BEAHD)	Escolares egresados con alto rendimiento académico hijos de docentes está dirigida a hijos de docentes de la Carrera Pública Magisterial	12	11
4	Beca Perú	Escolares egresados con alto rendimiento académico	10	10
5	Crédito Talento	Escolares egresados con alto rendimiento académico al obtener el puntaje mínimo de 45 puntos en el Examen Nacional del PRONABEC del Concurso Beca 18, Convocatoria 2020, por la modalidad Ordinaria.	9	9

6	Beca Mujeres en Ciencia	Estudiantes mujeres peruanas con alto rendimiento académico que cursan el quinto año de secundaria en el año 2020.	4	4
7	Beca Continuidad de Estudios	Estudiantes regulares de ESAN con alto rendimiento económico afectados por la emergencia a consecuencia del del COVID-19 en el Perú	2	1
8	Beca Deporte Escolar	Escolares egresados con alto rendimiento académico que participaron en los Juegos Deportivos Escolares Nacionales en las ediciones 2017, 2018 o 2019, en la etapa macrorregional.	1	1



# SOSTENIBILIDAD



9

## COMPROMISO EN EL CAMPUS SOSTENIBLE

## 9. COMPROMISO CON EL CAMPUS SOSTENIBLE

En la Universidad ESAN asumimos el compromiso de construir un campus sostenible, donde cada acción contribuya a la reducción de nuestros impactos ambientales y al fortalecimiento de una cultura responsable con el entorno.

Hemos realizado por primera vez la medición de nuestra huella de carbono y huella hídrica, lo que nos permitirá establecer planes de acción orientados a su mejora y reducción progresiva. Asimismo, promovemos una gestión eficiente de residuos, los cuales son entregados a la Municipalidad de Santiago de Surco para su adecuada disposición final.

De manera complementaria, trabajamos en iniciativas de ahorro y uso responsable de recursos, además de la conservación de áreas verdes, con el fin de ofrecer a nuestra comunidad universitaria un entorno saludable, inclusivo y comprometido con la sostenibilidad.

Nuestro objetivo es que el campus de ESAN se consolide como un espacio de innovación y aprendizaje que refleje de manera tangible nuestro compromiso con la sostenibilidad y con las futuras generaciones.

### 9.1. Energía

#### **Consumo de energía dentro de la organización**

Con respecto al año 2023 no hubo una disminución del consumo de energía, por el contrario se incrementó, esto debido a que las clases presenciales ya están casi al 100%, el trabajo remoto para los colaboradores ha disminuido, es decir ya tenemos casi a todo el personal laborando presencialmente.

*GRI 302-1*

#### **Consumo de electricidad, calefacción, refrigeración y vapor**

	FY2024	FY2023	FY2022	Unidad
Electricidad	3,168.47	3,105.62	1,520.16	(MWh)
Total	3,168.47	3,105.62	1,520.16	(MWh)

#### **Reducción de las necesidades energéticas de los productos y servicios**

Para reducir el consumo de energía se está implementando el uso de sensores de movimiento para el encendido y apagado de las luces en zonas comunes, así como en las aulas. También se está cambiando el tipo de luminarias, se está reemplazando por luces LED. *GRI 302-5*



## Acciones dentro de la gestión del uso de energía

La Universidad ESAN promueve el uso racional y eficiente de la energía en todo el campus.

Actualmente, el 97 % de las instalaciones cuenta con luminarias LED, focos ahorreadores y fluorescentes.

En las aulas se utilizan sistemas de aire acondicionado con volumen refrigerante variable, que reducen en un 25 % el consumo energético. Además, se han instalado sensores de presencia en salas de estudio, bibliotecas y baños, así como circuitos eléctricos con interruptores horarios digitales en pasadizos exteriores, áreas externas y playas de estacionamiento, permitiendo programar el encendido y regular la intensidad lumínica según la necesidad.

Las playas de estacionamiento del Convention & Sport Center y del Edificio D cuentan con sistemas de control por circuitos eléctricos programados, optimizando aún más el uso de energía.

## 9.2. Agua

### GRI 303: Agua y efluentes 2018

#### Consumo de agua

En el año 2024 hay una incremento de 1 % con respecto al año 2023, esto debido a que ya no hay trabajo remoto de los colaboradores, todos están laborando presencialmente. Sigue lo mismo con las clases, se ha reducido las clases híbridas o virtuales. [GRI 303-5](#)

#### Consumo de agua

Unidad de negocio	2024	2023	2022	Unidad
Universidad ESAN	30,666.00	30,331.00	0.00	(m <sup>3</sup> )
Total	30,666.00	30,331.00	0.00	(m <sup>3</sup> )

## Acciones dentro de la gestión eficiente del agua



#### Servicios Higiénicos

El 100 % de los baños del campus se han implementado llaves de lavatorio temporizado, reduciendo el consumo de agua. Asimismo, se cuenta con inodoros de descarga de alta eficiencia y urinarios secos que optimizan el uso del recurso hídrico.

En los edificios A y D se instalaron fluxómetros que permiten un ahorro adicional en el consumo de agua. Además, se dispone de personal técnico especializado en gasfitería, encargado de verificar el correcto funcionamiento de los aparatos sanitarios para prevenir goteos o filtraciones.



### ***Jardines y Áreas Verdes***

Se ha implementado un sistema de riego por goteo en nuestras áreas verdes, lo que permite nutrir las plantas evitando el desperdicio de agua y logrando un ahorro del 80 % en comparación con otros métodos de riego.

Más del 70 % de los jardines se riegan con agua de regadio proveniente de la Junta de Regantes del río Surco, evitando el uso de agua potable de Sedapal. Estas acciones, junto con el cuidado constante de las áreas verdes, garantizan una gestión eficiente y sostenible del recurso hídrico.

## **9.3. Residuos**

### **GRI 306: Residuos**

#### ***Materiales utilizados por peso o volumen***

En el campus de la universidad tenemos el área de ECOESAN que se encarga del tema de manejo de residuos. Se tiene un depósito en donde se almacenan todos los materiales reciclados. *GRI 301-1* *GRI 301-2*

Así mismo se tiene instalado en todo el campus contenedores para los distintos tipos de materiales que se puede reciclar

#### ***Materiales utilizados por la Organización (por Peso)***

	2024	Unidad
Total	8.875.00	(kg)

#### ***Residuos generados***

Se trabaja con empresas operadoras de eliminación de residuos autorizadas y certificadas, en las certificaciones brindadas por las empresas operadoras detalla fecha, peso y retiro de los residuos. *GRI 306-3*

- Residuos No Peligrosos - Cajas Ecológicas SAC.
- RUC: 20522047393
- Residuos Peligrosos - Ecoglobo SAC.
- RUC: 20601452651

## Cantidad de residuos peligrosos y no peligrosos (toneladas)

### Residuos destinados a la eliminación

	FY2024	Unidad
Residuos peligrosos	0.02	(t)
Residuos no peligrosos	25.37	(t)
<b>Total</b>	<b>25.39</b>	<b>(t)</b>

La disposición final de los residuos Peligrosos y No Peligrosos tienen como punto de acopio y disposición final en la empresa Petramás SAC. con autorización y registro N° 0026-20-15076 [GRI 306-4](#) [GRI 306-5](#)

### Residuos dirigidos a Eliminación

Eliminación Tipo	FY2024	Unidad
Residuos Peligrosos	0.02	(t)
No especificado	0.02	(t)
Residuos No Peligrosos	25.37	(t)
No especificado	25.37	(t)
<b>Total</b>	<b>25.39</b>	<b>(t)</b>

## Acciones dentro de la gestión de residuos

### 1. Recolección de Pilas

Se cuenta con un punto estratégico de acopio ubicado en EcoESAN para la recolección de pilas en desuso. Este material es entregado a la empresa ECOAZUL, autorizada para su correcta disposición final, evitando la contaminación de suelo, agua y aire.



## 2. Recolección de RAEE Institucional

Se realiza la recolección de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) generados en la universidad. En la última gestión se recolectó 3700 Kg de RAEE, el cual fue entregado a ECOAZUL para su manejo y disposición segura, en cumplimiento con la normativa ambiental vigente.



### Clasificación de residuos Reciclados

Papel Blanco	Papel Mixto	Cartón	Vidrio	Fierro	Botella Pet	Plástico Duro	PVC	Tapitas	Cable	otros
--------------	-------------	--------	--------	--------	-------------	---------------	-----	---------	-------	-------

1633.5 Kg	3231.6 Kg	1981.5 Kg	700 Kg	632 Kg	394.5 Kg	219 Kg	7 Kg	15.3 Kg	48.6 Kg	10.6 Kg
-----------	-----------	-----------	--------	--------	----------	--------	------	---------	---------	---------

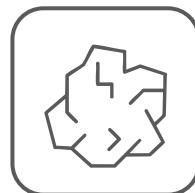
## 3. Recolección de Plástico PET, Tetrapack y Tapitas

Se dispone de dos contenedores en forma de botella con capacidad de 650 L cada uno para plástico PET, un contenedor especial de 75 L para tetrapack y un ánfora exclusiva para tapitas de plástico, destinadas a programas de apoyo social y reciclaje.



## 4. Reciclaje de Papel

Se realiza la recolección periódica de papel para su pesaje y posterior entrega al centro de acopio. Todo documento confidencial es triturado antes de su reciclaje, garantizando la protección de la información.



## 5. Puntos Ecológicos en el Campus

El campus cuenta con 31 puntos ecológicos estratégicamente distribuidos, que facilitan la segregación adecuada de residuos y promueven la participación de la comunidad universitaria en buenas prácticas ambientales.



## 9.4. Biodiversidad

### GRI 304: Biodiversidad 2016

#### *Impactos significativos de actividades, productos y servicios en la biodiversidad* (GRI 304-2)

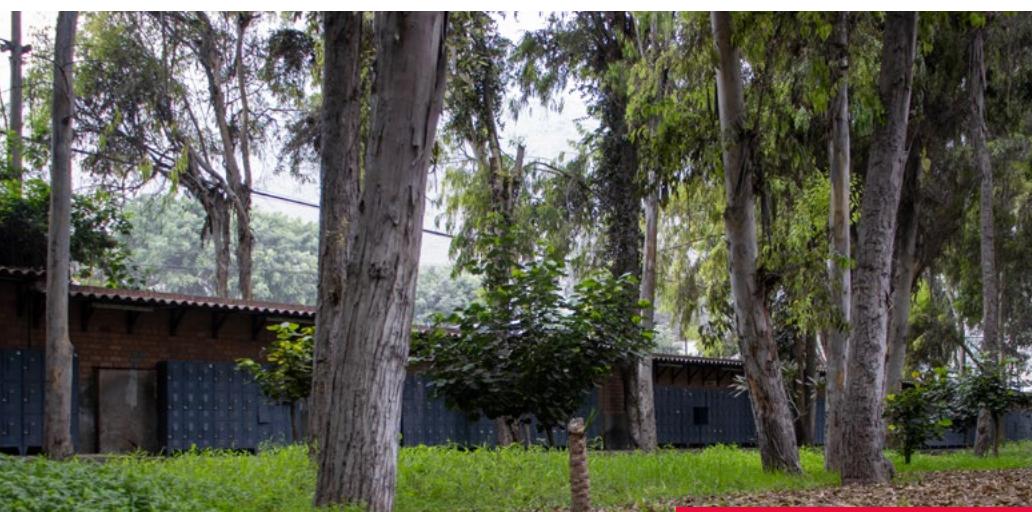
Actualmente tenemos 14200 m<sup>2</sup> de áreas verdes y un total de 322 árboles sembrados que detallo a continuación.

Tipo de árbol	Cantidad
Eucaliptos	176
Mejíos	105
Frutales	9
Ficus	21
Tipas	4
Cedro	3
Ponceana	4

#### Acciones para la Gestión de Áreas Verdes

Se mantiene y evalúa de forma continua el sistema de riego por goteo para optimizar el uso del agua. Actualmente, el 64 % del área verde del campus (9.376 m<sup>2</sup>) se riega con agua de uso agrario, reduciendo así el consumo de agua potable.

Se realiza mantenimiento periódico de las áreas verdes, asegurando que el campus se conserve como un espacio ecológico y saludable. Asimismo, se ejecuta un programa anual de reforestación en el marco del aniversario institucional y se gestiona un vivero interno para el cultivo y cuidado de plantas.



# SOSTENIBILIDAD



10

---

# INFORME PRME

## 10. INFORME PRME

### **Incorporación de Valores**

En la Universidad ESAN, nuestro miembro signatario del PRME cuenta con una persona responsable de la Educación en Gestión Responsable (RME por sus siglas en inglés). De manera puntual, este rol se encuentra formalizado en un equipo de altos funcionarios. Asimismo, nuestra Dirección de Sostenibilidad es la entidad organizativa encargada de rendir cuentas y responsabilizarse por la RME, participando de las actividades centrales de UESAN tales como investigar, enseñar, involucrar comunidades y empresas.

Nuestro principal elemento responsable de la aplicación del PRME en la Universidad ESAN y, por ende, de rendir cuentas sobre la RME, es nuestro Director de Sostenibilidad, Armando Casis Zarzar, quien puede ser contactado mediante su dirección de correo electrónico: [acasis@esan.edu.pe](mailto:acasis@esan.edu.pe).

# SOSTENIBILIDAD



CONVENTION & SPORT CENTER

# 11

---

SOBRE ESTE  
**REPORTE**

## 11. SOBRE ESTE REPORTE

### 11.1. Acerca de este reporte

#### ***Entidades incluidas en la memoria de sostenibilidad de la organización***

Se contó con el apoyo de diversas áreas internas de la Universidad ESAN las cuales se detallan a continuación: GRI 2-2

- Dirección General de Administración
- Secretaría General
- Dirección de Investigación
- Contabilidad
- Servicios Generales e Infraestructura
- Abastecimiento
- Legal
- Dirección de Talento Humano y Cultura
- Seguridad y Prevención de Riesgo Laboral
- Grados y títulos
- Bienestar estudiantil

#### ***Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto*** GRI 2-3

- a) El período de presentación de los informes de sostenibilidad se realiza de manera anual, lo que permite a la organización evaluar y comunicar de forma regular sus impactos sociales, económicos y ambientales. Estos informes se elaboran siguiendo la metodología GRI (Global Reporting Initiative), estándar internacional que establece directrices claras para la transparencia y ética de la información sobre sostenibilidad.
- b) El Reporte de Sostenibilidad 2023 fue aprobado por el Consejo Universitario en el año 2024. Actualmente, este informe se encuentra disponible al público a través del sitio web de Sostenibilidad de la Universidad ESAN. (<https://www.ue.edu.pe/pregrado/sostenibilidad>)



- La Dirección de Sostenibilidad ESAN se encuentra ubicada en el Edificio D, piso 8
- Contacto: [sostenibilidad@esan.edu.pe](mailto:sostenibilidad@esan.edu.pe)
- Número: 317 7200 Anexo (44677)

## 11.2. Grupos de Interés

### **Enfoque de la participación de las partes interesadas** GRI 2-29

La universidad ESAN promueve la interacción de sus diferentes grupos de interés y estos se acercan e intercambian ideas y toman decisiones en los órganos de decisión de la universidad: el Consejo Universitario y la Asamblea General. Los grupos de interés son los siguientes:

Grupo de Interés	Responsabilidades o compromisos de la Universidad ESAN	Canales de Comunicación
Trabajadores	a quienes se les provee de un ambiente confortable para trabajar, y que cuenten con las herramientas necesarias para lograr sus objetivos.	Se verifica su compromiso con una comunicación constante a través de la Dirección de Gestión del Talento Humano.
Clientes	alumnos y empresas que adquieren programas de formación. Para ellos siempre se deben contar con disponer de instalaciones adecuadas para recibir los servicios de la universidad. De la misma manera, contar con una plana docente de primer nivel y con recursos tecnológicos adecuados para brindar un servicio de alto nivel. Se verifica este compromiso.	Se verifica este compromiso con una comunicación constante a través de la Dirección General de Administración.
Profesores	Brindándoles acceso a fuentes de conocimiento, infraestructura y uso de tecnologías adecuadas	Los canales de comunicación que utilizan son la Dirección General de Administración, el Decanato de la Escuela de Negocios de ESAN, y el Vicerrectorado Académico.
Medios de comunicación	Participando activamente en medios de comunicación escritos, televisivos y redes sociales, proveyendo de información académica, de realidad nacional, a la sociedad.	La interacción se da mediante la Jefatura de comunicaciones, que responde a la Dirección Comercial.
Entidades del Gobierno	Mediante el cumplimiento de los reglamentos de Ley y normativa aplicable a nuestra institución.	Es la Dirección General de Administración la oficina que permanece atenta a dichos requerimientos.
Vecinos de la Universidad ESAN	cuidando la relación con nuestros vecinos para que mantener una relación armoniosa y que sume a su entorno	Es la Dirección General de Administración quien vela por mantener esa relación saludable

## 11.3. Proceso de materialidad GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

Se considerará nuevamente el proceso realizado para el año 2023\*

- Etapa 1:  
Revisión**
- Revisión de políticas y procedimientos de sostenibilidad de la organización
  - Revisión de reglamentos y directivas de gestión de la organización

- Etapa 2:  
Benchmarking**
- Benchmarking de organizaciones del sector con mejores prácticas de sostenibilidad.
  - Benchmarking de estándares de sostenibilidad relevantes para el sector

- Etapa 3:  
Selección**
- Identificación y selección de temas de sostenibilidad iniciales para la organización

- Etapa 4:  
Identificación**
- Identificación de impactos potenciales y actuales:
- Materialidad Financiera: Impactos hacia la organización.
  - Materialidad de Impacto: impactos hacia los GI y el medio ambiente.

- Etapa 5:  
Priorización**
- Priorización y selección de temas de sostenibilidad materiales para la elaboración del Reporte de Sostenibilidad 2023 de la Universidad ESAN

### ***Lista de temas materiales***

Tema material	Definición
 Alianza estratégicas	Hace referencia a la generación de sinergias con líderes sociales, empresas y organizaciones clave para cocrear conocimientos y recursos que promuevan el crecimiento académico y el desarrollo sostenible. <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span style="border: 1px solid #0070C0; border-radius: 15px; padding: 2px 10px; font-size: 0.8em;">PRME</span> <span style="font-size: 0.8em;">Investigación</span> </div>
 Fomento de la investigación	Hace referencia a la elaboración de planes, actividades y organización eficiente de grupos de investigación dentro de la Universidad, que establezcan líneas de investigación de diversas temáticas, las cuales buscan propiciar un entorno favorable para generación activa de conocimiento.



### Innovación y herramientas digitales para la educación superior

Se refiere a la adopción proactiva de avances tecnológicos y la implementación estratégica de herramientas digitales, en el entorno académico. Esto implica la búsqueda constante de métodos para mejorar la calidad de la enseñanza, fomentar la participación estudiantil y optimizar la experiencia de aprendizaje, adaptándose a las demandas cambiantes de la educación superior en la era digital.



### Desempeño económico

Hace referencia a la gestión eficiente y optimización de recursos en el diseño y ejecución del presupuesto para las actividades de la institución. La práctica de rendición de cuentas a entidades de control y a la comunidad fortalece la sostenibilidad económica institucional y promueve la confianza en la comunidad académica y en la sociedad en general.



### Gobernanza transparente y ética

Hace referencia a las prácticas de gestión que garantizan la integridad, la transparencia y la responsabilidad en todas las decisiones y procesos administrativos. Contempla la divulgación clara de políticas y la participación de los grupos de interés. Se orienta a generar confianza en estudiantes, colaboradores, docentes y otros, asegurando que la institución opere en línea con los intereses de la comunidad académica y la sociedad en general.

**PRME** Propósito Investigación



### Gestión de proveedores

Hace referencia a la gestión estratégica y ética de las interacciones con los proveedores que suministran bienes y servicios a la institución. Se apunta a garantizar la calidad de los productos y servicios adquiridos. Considerando aspectos sostenibles, la promoción de prácticas comerciales justas y la evaluación continua del desempeño de los proveedores para asegurar el cumplimiento de estándares sociales y ambientales.



### Diálogo y gestión de los Grupos de Interés

#### Definición

Implica el compromiso activo de la Universidad con sus grupos internos y externos, estableciendo una comunicación bidireccional por medios digitales (redes sociales y plataformas) y físicos (eventos, charlas, departamentos dentro de la Universidad). El objetivo es detectar tendencias y necesidades de los grupos de interés con la finalidad de formular planes estratégicos de comunicación integral que estén en constante perfeccionamiento.



### Promoción de la Responsabilidad Social y la Sostenibilidad en la Educación Superior

Hace referencia a la integración del enfoque transversal de sostenibilidad y responsabilidad social universitaria dentro de los planes de estudio de todas las carreras de pregrado y posgrado brindadas por la universidad. Con esto se busca fomentar la creación de conocimientos en ética, sostenibilidad, liderazgo, evaluación de impacto ESG, alineándose a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

**PRME** Enseñanza Investigación



### Gestión del capital humano

Hace referencia a la gestión del personal docente y administrativo bajo estándares que aseguren un ambiente de trabajo seguro, digno y equitativo. Asimismo, contempla el fortalecimiento de capacidades y conocimientos específicos para las labores correspondientes.



### Bienestar universitario (promoción de la salud integral del estudiante)

Hace referencia al conjunto integral de programas, servicios y recursos diseñados para promover la salud física y mental, así como el equilibrio social y académico de los estudiantes. Implica brindarles el respaldo y acompañamiento necesarios para alcanzar su máximo potencial académico y personal mientras desarrollan habilidades para afrontar los desafíos dentro y fuera del entorno universitario.



### Extensión universitaria (rol de la universidad como agente de cambio local y global)

Hace referencia a la integración de la universidad con la sociedad mediante actividades educativas, culturales, científicas y sociales. Implica el despliegue de las herramientas de la institución para brindar soluciones sostenibles. Incluye la participación activa de estudiantes en el marco de cursos orientados a su vinculación con problemáticas reales de actores específicos.

**PRME** Investigación



### Salud y seguridad ocupacional

Hace referencia a la implementación de políticas, prácticas y medidas destinadas a garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los colaboradores dentro de la institución. Incluye aspectos específicos relacionados con la naturaleza de las actividades académicas y administrativas.



### Tema material

### Definición

#### Responsabilidad Social Universitaria y enfoque ambiental

Hace referencia al fomento e implementación de estrategias asociadas a la sostenibilidad ambiental, las cuales se manifiestan en diversas iniciativas extracurriculares desarrolladas por y para los estudiantes, dentro y fuera del campus de ESAN.



#### Ecoeficiencia y campus sostenible

Implementación de diferentes iniciativas con el objetivo de progresar hacia una administración del campus universitario que sea ambientalmente sostenible. Este enfoque se centra especialmente en mantener la calidad del aire, utilizar adecuadamente el agua y gestionar de manera eficiente los residuos.

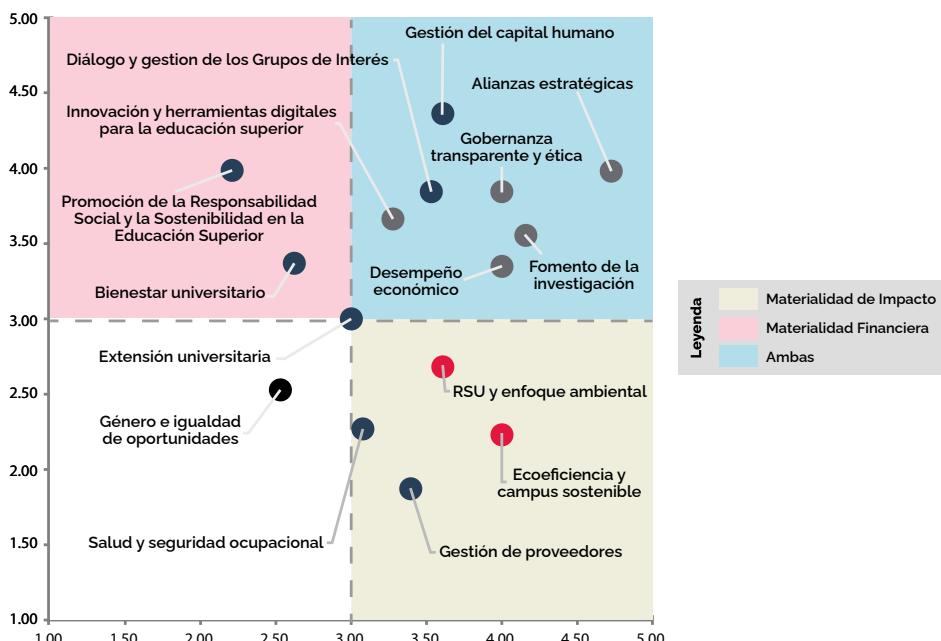
**PRME** Práctica

## Matriz de materialidad

### Proceso de selección de temas de sostenibilidad materiales

TEMAS DE SOSTENIBILIDAD EVALUADOS	
1.	Alianzas estratégicas
2.	Fomento de la investigación
3.	Innovación y herramientas digitales para la Educación Superior
4.	Desempeño económico
5.	Gobernanza transparente y ética
6.	Gestión de proveedores
7.	Diálogo y gestión de los Grupos de Interés
8.	Promoción de la RS y la Sostenibilidad en la Educación Superior
9.	Gestión del capital humano
10.	Género e igualdad de oportunidades
11.	Bienestar universitario
12.	Extensión universitaria
13.	Salud y seguridad ocupacional
14.	RSU y enfoque ambiental
15.	Ecoeficiencia y campus sostenible

### Gráfico de Doble Materialidad



# SOSTENIBILIDAD



12

ÍNDICE DE  
CONTENIDOS GRI

## 12. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI - Número	Divulgación	Completo	Página
GRI 2: Contenidos generales 2021 - La organización y sus prácticas de presentación de informes			
GRI2-1	Detalles de la organización	✓	10
GRI2-2	Entidades incluidas en el informe de sostenibilidad de la organización	✓	98
GRI2-3	Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto	✓	98
GRI 2: Contenidos Generales 2021 - Actividades y trabajadores			
GRI2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	✓	10, 64
GRI2-7	Empleados	✓	64
GRI2-8	Trabajadores que no son empleados	✓	66
GRI 2: Información general 2021 - Gobernanza			
GRI2-9	Estructura y composición de la gobernanza	✓	33
GRI2-10	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	✓	33
GRI2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	✓	32
GRI2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	✓	32
GRI2-14	El papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	✓	33
GRI2-15	Conflictos de intereses	✓	33
GRI2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	✓	33
GRI2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	✓	32

GRI2-19	Políticas de remuneración	✓	70
GRI2-20	Proceso para determinar la remuneración	✓	71
GRI2-21	Ratio de compensación total anual	✓	71
GRI 2: Contenidos generales 2021 - Estrategia, políticas y prácticas			
GRI2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	✓	12, 29
GRI2-23	Compromisos de política	✓	49
GRI2-24	Incorporar compromisos de política	✓	32
GRI2-25	Procesos para remediar impactos negativos	✓	33
GRI2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	✓	30, 46
GRI2-27	Cumplimiento de leyes y regulaciones	✓	34
GRI2-28	Asociaciones de miembros	✓	40
GRI 2: Información general 2021: participación de las partes interesadas			
GRI2-29	Enfoque para la participación de las partes interesadas	✓	99
GRI2-30	Convenios de negociación colectiva	✓	43
GRI 3: Temas materiales 2021			
GRI3-1	Proceso para determinar temas materiales	✓	100
GRI3-2	Lista de temas del material	✓	100
GRI3-3	Gestión de temas materiales	✓	100
GRI 201: Desempeño económico 2016			

GRI3-3	Gestión de temas materiales	✓	53
GRI201-1	Valor económico directo generado y distribuido	✓	53
GRI201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	✓	53
GRI 204: Prácticas de adquisiciones 2016			
GRI3-3	Gestión de temas materiales	✓	60
GRI204-1	Proporción del gasto en proveedores locales	✓	61
GRI 205: Anticorrupción 2016			
GRI3-3	Gestión de temas materiales	✓	46
GRI205-1	Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción	✓	48
GRI205-2	Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	✓	49
GRI205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas	✓	49
GRI 206: Comportamiento anticompetitivo 2016			
GRI3-3	Gestión de temas materiales	✓	44
GRI206-1	Acciones legales por conducta anticompetitiva, prácticas antimonopolio y monopolísticas	✓	44
GRI 301: Materiales 2016			
GRI301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	✓	91
GRI301-2	Materiales de entrada reciclados utilizados	✓	91
GRI 302: Energía 2016			
GRI302-1	Consumo energético dentro de la organización	✓	89
GRI302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	✓	89
GRI 303: Agua y efluentes 2018			
GRI3-3	Gestión de temas materiales	✓	90
GRI303-5	Consumo de agua	✓	90
GRI 304: Biodiversidad 2016			

GRI304-2	Impactos significativos de actividades, productos y servicios sobre la biodiversidad	✓	94
----------	--------------------------------------------------------------------------------------	---	----

#### GRI 306: Residuos 2020

GRI306-3	Residuos generados	✓	91
GRI306-4	Residuos desviados de la eliminación	✓	92
GRI306-5	Residuos destinados a eliminación	✓	92

#### GRI 401: Empleo 2016

GRI401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	✓	67
GRI401-2	Beneficios brindados a empleados a tiempo completo que no se brindan a empleados temporales o de tiempo parcial	✓	67
GRI401-3	Permiso parental	✓	68

#### GRI 402: Relaciones entre trabajadores y dirección 2016

GRI402-1	Plazos mínimos de preaviso sobre cambios operativos	✓	69
----------	-----------------------------------------------------	---	----

#### GRI 403: Seguridad y salud en el trabajo 2018

GRI403-1	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	✓	74
GRI403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	✓	73
GRI403-3	Servicios de salud ocupacional	✓	74
GRI403-4	Participación, consulta y comunicación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo	✓	74
GRI403-5	Capacitación de trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo	✓	74
GRI403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	✓	75
GRI403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y salud ocupacional directamente vinculados a las relaciones comerciales	✓	73
GRI403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	✓	76

GRI403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo	✓	77
GRI403-10	Mala salud relacionada con el trabajo	✓	78
GRI 404: Formación y educación 2016			
GRI404-1	Promedio de horas de capacitación al año por empleado	✓	71
GRI404-2	Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición	✓	71
GRI404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	✓	72
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016			
GRI405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	✓	69
GRI405-2	Relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres respecto de los hombres	✓	70
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016			
GRI3-3	<i>Gestión de temas materiales</i>	✓	60
GRI407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva puede estar en riesgo	✓	60
GRI 410: Prácticas de seguridad 2016			
GRI410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	✓	75
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016			
GRI414-1	Nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios sociales	✓	62
GRI 416: Salud y seguridad del cliente (alumnos) 2016			
GRI416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	✓	76
GRI416-2	Incidentes de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de los productos y servicios	✓	76
Indicadores propios			
IP-1	No GRI Convenios o alianzas estratégicas	✓	44

---

IP-2	No GRI Dirección de Investigación	✓	56
IP-3	No GRI Bienestar Estudiantil	✓	83
IP-4	No GRI Promoción de la Responsabilidad Social y la Sostenibilidad para la Educación Superior	✓	80
IP-5	NO GRI Extensión Universitaria	✓	83

---



**oesan**

