



## RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 03.32-2025-DGA-UNCA

Huamachuco, 22 de diciembre de 2025

### VISTO:

El Informe Técnico N° 131-2025-UNCA-DGA/URH de fecha 18 de diciembre de 2025 y Oficio N° 0188-2025-UNCA/P-CO de fecha 16 de diciembre de 2025, y;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 8° de la Ley Universitaria N° 30220, señala que el Estado reconoce la autonomía universitaria, la cual se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la Ley y demás normativa aplicable, y se manifiesta en los regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico; de conformidad con el artículo 18° de la Constitución Política del Perú;

Que, mediante Ley N° 29756 promulgada el 17 de julio de 2011, se crea la Universidad Nacional Ciudad de la Libertad (UNCA) como persona jurídica de derecho público interno, con domicilio en la ciudad de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión, departamento La Libertad;

Que, mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 002-2025-CO-UNCA de fecha 02 de enero de 2025, se resuelve en su artículo primero designar al Lic. Juber Jhoel Delgado Monteza en el cargo de confianza de Director General de Administración de la Universidad Nacional Ciudad de la Libertad, a partir del 02 de enero de 2025, con las responsabilidades inherentes al cargo;

Que, mediante Oficio N° 0188-2025-UNCA/P-CO, la Presidencia de la Comisión Organizadora dispone que la Dra. Denesy Pelagia Palacios Jiménez ejerza sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, desde el 22 de diciembre de 2025 hasta el 02 de enero de 2026, en atención a su condición de persona adulta mayor;

Que, previamente, corresponde precisar que a diferencia del trabajo remoto, que era una medida excepcional para salvaguardar la vida y salud de los servidores públicos en tiempo de pandemia, el teletrabajo es una modalidad de prestación de labores que se utiliza en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos, y tiene como finalidad, entre otros, la gestión por resultados, la atracción del talento, con enfoques de género, discapacidad, superando brechas territoriales;

Que, respecto al teletrabajo en el sector público está regulado por la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, su reglamento (Decreto Supremo N° 002-2023-TR), la Ley N° 32102, así como las disposiciones emitidas por SERVIR y la Guía orientadora para implementar el teletrabajo en entidades públicas (Resolución N° 054-2023-SERVIR-PE);

Que, la Ley N° 31572 tiene por objeto la regulación de la modalidad especial del teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas, en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo;

Que, en cuanto al ámbito de aplicación, el artículo 2 de la citada ley dispone que el teletrabajo es aplicable a todos los servidores civiles de las entidades de la administración pública, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral; para lo cual, las oficinas de recursos humanos, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de las entidades públicas, se encargan de determinar aquellos puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad del teletrabajo e identificar los servidores civiles que realizarán teletrabajo;

Que, en cuanto a la aplicación del teletrabajo, resulta importante remitirnos a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo:



## RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 03.32-2025-DGA-UNCA

Huamachuco, 22 de diciembre de 2025

"Artículo 9. Aplicación del teletrabajo

(...)

9.3 El trabajador o servidor civil o teletrabajador, puede solicitar al empleador, el cambio de modalidad de la prestación de sus labores, de forma presencial a teletrabajo, o viceversa, el cual es evaluado por el empleador, pudiendo denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz, debiendo sustentar las razones de dicha denegatoria. Esta solicitud es respondida dentro del plazo de 10 días hábiles. Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada.

9.4 El empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de la prestación de las labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, garantizando que el teletrabajador o trabajador o servidor civil contará con la capacitación adecuada, las condiciones de trabajo y las facilidades necesarias para la prestación de labores.

9.5 En el caso de que el empleador decida cambiar la modalidad de la prestación de labores de presencial a teletrabajo, o viceversa, este se debe realizar previo aviso por escrito o medios electrónicos al trabajador o servidor civil o teletrabajador, con una anticipación mínima de 10 días hábiles."

Que, por su parte, el numeral 18.1 del artículo 18 de la Ley N° 31572, establece que:

"El titular de la entidad pública es el responsable de promover, dirigir y evaluar el despliegue del teletrabajo en su ámbito institucional".

Que, a su vez, el numeral 18.2 establece que:

"El responsable de recursos humanos, o el que haga sus veces, en coordinación con los jefes de los órganos y unidades orgánicas de la entidad pública, identifican:

- Los puestos, actividades y funciones que pueden desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, sin que ello genere una afectación en la prestación de los servicios públicos, así como que se pueda realizar una adecuada supervisión de las labores.
- Los servidores civiles que realizarán teletrabajo, para ello toman en consideración que en caso la entidad no contare con equipo informático o ergonómico disponible, el servidor civil debe contar con estos para realizar el teletrabajo."

Que, asimismo, los numerales 34.1 y 34.2 del artículo 34 del Reglamento de la Ley N° 31572, señalan que las entidades públicas autorizan, modifican o revierten la prestación de servicios mediante teletrabajo de acuerdo a las necesidades del servicio que prestan, debiendo sujetarse a los recursos humanos, digitales y presupuestales con los que dispone, conforme al procedimiento y criterios establecidos en el Plan de Implementación de Teletrabajo, y que esta modalidad de especial de prestación de labores está orientada a la necesidad organizativa de la entidad, entendiéndose como tal a las necesidades de organización, gestión u otras con la finalidad de alcanzar sus objetivos;

Que, aunado a ello, y en consonancia también con las disposiciones reseñadas en el numeral que antecede, el artículo 36 del Reglamento señala que el titular de la entidad o el que haga sus veces (a propuesta de la oficina de recursos humanos o el que haga sus veces) aprueba, mediante resolución, el Plan de Implementación del Teletrabajo; siendo que, el referido plan se formula de acuerdo a las funciones, necesidades organizativas, desarrollo y equipamiento digital de la entidad pública y contiene, al menos, lo siguiente:

- Criterios de identificación y listado de los puestos que puedan ser desempeñados en modalidad de teletrabajo y que no genere una afectación en los servicios que presta la entidad, debiendo observar lo establecido en el artículo 35 del presente Reglamento.
- El mecanismo de control y seguimiento de los productos y/o actividades, pudiendo incluir los supuestos de reversibilidad del teletrabajo.
- Medios digitales para el desempeño de las funciones mediante teletrabajo.

Que, asimismo, la citada disposición impone a las entidades públicas la evaluación semestral de los objetivos alcanzados en el plan, a fin de actualizarlo incorporando criterios de mejora continua;





## RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 03.32-2025-DGA-UNCA

Huamachuco, 22 de diciembre de 2025

Que, adicionalmente, debemos indicar que la Guía Orientadora para Implementar el Teletrabajo en las Entidades Públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0054-2023-SERVIR-PE, establece la metodología que las entidades públicas deberán aplicar para la implementación del teletrabajo. En cuanto a la identificación de los puestos teletrabajables, las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o las que hagan sus veces, pueden utilizar como referencia los criterios, subcriterios y condiciones de la Matriz de Identificación de Puestos para Teletrabajo contenida en el tema 2 de la Guía;

Que, la Ley N° 31572, en su artículo 3, establece que el teletrabajo es voluntario y reversible, y la entidad puede aprobar o denegar la modalidad conforme a las necesidades del servicio;



"El teletrabajo se caracteriza también por:

- a. Ser de carácter voluntario y reversible.
- b. Ser de forma temporal o permanente.
- c. Ser de manera total o parcial."

Que, de igual manera, la ley establece que el teletrabajo puede ser total o parcial, y permanente o temporal, según acuerdo entre las partes;

Que, el artículo 21 de la Ley N° 32102 indica:

"Durante la jornada laboral, el teletrabajador tiene prohibido abandonar el lugar habitual de teletrabajo y realizar actividades particulares, salvo justificación".

Que, asimismo, el artículo 6 de la misma ley establece:

"6.7. El tiempo no laborado debido a cortes en el suministro de luz o falta de servicio de internet no puede ser motivo de descuento en las remuneraciones ni objeto de recuperación posterior".

Que, en consecuencia, la Ley N° 32102 exige que el teletrabajador cumpla con su jornada laboral permaneciendo en su lugar habitual y sin realizar actividades particulares sin justificación, lo que garantiza su compromiso y productividad. Al mismo tiempo, protege sus derechos al impedir que interrupciones técnicas, como cortes de luz o de internet, sean motivo de descuentos salariales o recuperación de horas, equilibrando así responsabilidad y protección en el teletrabajo;

Que, sobre el particular, se debe tener en cuenta que, el cambio en el modo de la prestación de labores que presente el servidor civil para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales no es un derecho que pueda ser exigido con la sola presentación de la solicitud a las entidades públicas para que estas lo acaten según los requerimientos de quien lo solicita, sino que, por el contrario, las entidades públicas podrán o no implementar dicho cambio en el modo de la prestación de labores, previa evaluación, de acuerdo con el caso concreto, teniendo en cuenta las necesidades de servicio de la entidad y priorizando el cumplimiento de los objetivos institucionales;

Que, el Artículo 16 de la Ley N° 31572 dispone:

"16.1. El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.

16.2. El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables".





**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 03.32-2025-DGA-UNCA**

Huamachuco, 22 de diciembre de 2025

Que, respecto a la aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables (como lo son los adultos mayores y/o individuos en grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes) se indica el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, cuya implementación se ejecuta en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Forma parte de las políticas públicas que busca su aplicación preferente en favor de las poblaciones vulnerables, con el fin de facilitarles mejores oportunidades laborales y mejores niveles de calidad de vida y productividad;



Que, en tal sentido, los servidores civiles pertenecientes a poblaciones vulnerables, referidos en el artículo 16 de la Ley N° 31572 y en el artículo 30 del Reglamento, pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo, identificando y evaluando las tareas de los puestos y actividades teletrabajables, en caso que la naturaleza de las labores no sea compatible con el teletrabajo, las entidades públicas podrán modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto, de manera que, se pueda garantizar la continuidad de la prestación de servicios, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el teletrabajador perteneciente a la población vulnerable;

Que, finalmente, la mencionada modificación de alguna actividad no teletrabajable del puesto se fundamenta en la especial protección que la normativa otorga a las poblaciones consideradas vulnerables; por lo que, habiéndose previamente evaluado la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador, si sucede que la naturaleza de alguna función no permite que sea realizada mediante teletrabajo, entonces, las entidades públicas están facultadas para poder variar dicha actividad o función no teletrabajable del puesto;

Que, es crucial respetar los derechos laborales de los teletrabajadores adultos mayores, incluyendo el cumplimiento de horarios, el pago de remuneraciones y el acceso a beneficios sociales;

Que, se deben tomar medidas para garantizar la salud y seguridad de los teletrabajadores adultos mayores en su entorno de trabajo, incluyendo la adaptación de su espacio de trabajo y la prevención de riesgos ergonómicos;

Que, es importante realizar evaluaciones periódicas para medir la efectividad del teletrabajo en los adultos mayores, identificar posibles problemas y realizar ajustes si es necesario;

Que, el Informe Técnico N° 0001358-2024-SERVIR-GPGSC precisa que la solicitud del servidor civil o trabajador CAS para teletrabajo, incluso por periodos cortos, debe ser evaluada conforme a las funciones del puesto y necesidades del servicio. Asimismo, la Guía orientadora de SERVIR indica:

*"Las entidades públicas deben responder la solicitud de teletrabajo en un plazo máximo de diez (10) días hábiles; la ausencia de respuesta implica aprobación tácita salvo que existan razones justificadas para la denegatoria".*

Que, la solicitud de Teletrabajo por parte de la servidora civil Dra. DENESY PELAGIA PALACIOS JIMENEZ, con cargo Presidenta de Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Ciró Alegría, a partir del 22 de diciembre del 2025 hasta el 02 de enero del 2026, en favor de las poblaciones vulnerables (como lo son los adultos mayores y/o individuos en grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes) en el marco de la Ley N° 31572 y su reglamento; corresponde en primer término evaluar la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador, y, en caso, la naturaleza de las labores no sea compatible con el teletrabajo, la entidad puede modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto;

Que, en ese orden de ideas, la Unidad de Recursos Humanos ha evaluado la naturaleza de sus funciones y el perfil de su puesto que desempeña el servidor civil, incluyendo la edad y las condiciones de salud, determinando la pertinencia (PROCEDENTE) de la aplicación del teletrabajo, a favor de la Dra. DENESY PELAGIA PALACIOS JIMENEZ, con cargo Presidenta de Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Ciró Alegría, a partir del 22 de diciembre del 2025 hasta el 02 de enero del 2026. Esta decisión se ajusta al espíritu de la Ley



**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 03.32-2025-DGAUNCA**

Huamachuco, 22 de diciembre de 2025

N° 31572, que puede ser una herramienta útil para personas mayores vulnerables, permitiéndoles continuar trabajando desde casa, mantener su independencia económica, calidad de vida, ajustar horarios y ritmos de trabajo, considerando posibles limitaciones físicas o de salud, sin comprometer su productividad;

Que, en ese sentido, se confirma que el puesto y funciones del servidor son compatibles con la modalidad de teletrabajo para los días solicitados, sin afectar la continuidad ni calidad del servicio público;

Que, la Unidad de Recursos Humanos mediante Informe Técnico N° 131-2025-UNCA-DGA/URH de fecha 18 de diciembre de 2025, determina procedente autorizar el teletrabajo a favor de la Dra. DENESY PELAGIA PALACIOS JIMENEZ, con cargo Presidenta de Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Ciró Alegría, a partir del 22 de diciembre del 2025 hasta el 02 de enero del 2026, por motivo que se confirma que el puesto y funciones del servidor son compatibles con la modalidad de teletrabajo para los días solicitados, sin afectar la continuidad ni calidad del servicio público;

Estando a lo expuesto en los considerandos precedentes y de conformidad el artículo 36° del Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS de la Universidad Nacional Ciró Alegría;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR** el teletrabajo a favor de la Dra. DENESY PELAGIA PALACIOS JIMENEZ, con cargo Presidenta de Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Ciró Alegría, **a partir del 22 de diciembre del 2025 hasta el 02 de enero del 2026**, por motivo que se confirma que el puesto y funciones del servidor son compatibles con la modalidad de teletrabajo para los días solicitados, sin afectar la continuidad ni calidad del servicio público.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER** que el Funcionario Responsable de Actualización del Portal de Transparencia de la UNCA, la publicación de la presente resolución en el portal de transparencia de la página web institucional.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** la presente Resolución a la Presidencia, Unidad de Recursos Humanos, así como al interesado(a) para los fines pertinentes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.**