



RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 394-2025-CO-UNCA

Huamachuco, 19 de diciembre de 2025

VISTO: El Acta de Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Ciro Alegria N° 46-2025, de fecha 17 de diciembre de 2025, Carta N° 019-2025-UNCA-TH, de fecha 11 de diciembre de 2025, Informe de Precalificación N° 008-2025-TH-UNCA, de fecha 11 de diciembre de 2025;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18º de la Constitución Política del Perú, establece que, cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las Universidades se rigen por sus propios estatutos y reglamentos en el marco de la Constitución y de las leyes, el mismo que es concordante con el artículo 8º de la Ley Universitaria N° 30220;

Que, mediante Resolución Viceministerial N° 081-2024-MINEDU de fecha 16 de julio de 2024, reconfiguran la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Ciro Alegria, integrada por: Dra. DENESY PELAGIA PALACIOS JIMENEZ como Presidenta, Dr. RIGO FELIX REQUENA FLORES como Vicepresidente Académico y Dra. CARMEN YUDEX BALTAZAR MEZA como Vicepresidenta de Investigación;

Que, a través de la Resolución de Comisión Organizadora N° 228-2025-CO-UNCA, se encargó la Vicepresidencia de Investigación a la Presidenta de la Comisión Organizadora por renuncia de la titular designada, de conformidad a la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y sus modificatorias;

Que, el artículo 75º de la Ley Universitaria N° 30220, establece que: *El Tribunal de Honor Universitario tiene como función emitir juicios de valor sobre toda cuestión ética, en la que estuviera involucrado algún miembro de la comunidad universitaria, y propone, según el caso, las sanciones correspondientes al Consejo Universitario (...);*

Que, mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 131-2024-CO-UNCA, de fecha 22 de marzo de 2024, se aprobó el Reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Ciro Alegria;

Que, el Reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Ciro Alegria, *tiene por objetivo, regular la organización y funcionamiento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Ciro Alegria (UNCA); así como establecer a las autoridades, procedimientos, plazos y otros aspectos a seguir en el desarrollo del proceso administrativo disciplinario (PAD), que se generen en mérito de las denuncias administrativas o de cuestión ética interpuestas en contra de docentes y/o estudiantes, durante el desempeño de sus actividades académicas y/o administrativas en la Universidad Nacional Ciro Alegria* (Artículo 1);

Que, el artículo 29º del referido Reglamento, indica que: *La Fase Instructiva es instaurada por el Rectorado con la emisión y notificación de la Resolución de Apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario y culmina con la emisión del informe final del Tribunal de Honor.* Asimismo, el numeral 2 artículo 32º establece que: *En el caso de declarar no ha lugar la apertura del PAD, se procederá con el archivo de la denuncia, debiendo notificar a la parte agraviada y/o denunciante y al investigado.;*

Que, el artículo 34º del Reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Ciro Alegria, establece que el informe que declara no ha lugar la apertura del PAD, debe contener como mínimo la siguiente información: 1. La identificación del docente (s) y/o estudiante (s) investigado (s), 2. La identificación de la persona denunciante (s) o agraviada (s), 3. La descripción de los hechos relacionados con la falta presuntamente cometida señalados en la denuncia. 4. Norma jurídica presuntamente vulnerada. 5. De ser el caso, descripción de los hechos identificados producto de la investigación realizada. 6. Fundamentación de las razones por las que se dispone el archivo. Análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para dicha decisión. 7. Disposición del archivo;

I. IDENTIFICACIÓN DEL PRESUNTO INFRACTOR Y CARGO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA PRESUNTA COMISIÓN DE LA FALTA ADMINISTRATIVA.

El investigado es:

DOCENTE ZOILA TOMAZA GAMBOA ZAVAleta:



RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 394-2025-CO-UNCA

- **Función que desempeñaba:** Docente Ordinario Asociado de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
- **Tipo de Contrato:** Nombrado

II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON LA FALTA PRESUNTAMENTE COMETIDA

- El 07 de agosto de 2025 la servidora Rossy del Carmen Emilyn Ramírez Ghiorzo, con DNI N° 47184868, en calidad de Especialista en Responsabilidad Social de la Universidad Nacional Ciro Alegría, presenta Escrito mediante Expediente N° 1021 con cuarenta y ocho (42) folios, del cual se advierte en su sumilla: Interpongo denuncia por Hostigamiento Laboral contra la Docente. Ing. Zoila Tomaza Gamboa Zavaleta.
- De la lectura a la mencionada solicitud, la denunciante alega **cuatro actos de hostigamiento describiendo lo siguiente:** La Carta N° 08-2024/DO-UNCA de fecha 19 de marzo, el Sr. Ronald Vaca Rosado solicitó se investigue e informe sobre la entrega de maletines de RSU, en el cual manifiesta que mi persona ha cometido discriminación contra el docente en mención, y que mis actos son sospechosos; por lo que, a través del Informe N° 050-2024-RSU/D-VPA-UNCA, mi persona remite el descargo sobre la entrega de maletines, indicando que para la entrega de los mismos era necesario cumplir con las capacitaciones organizadas por la Dirección de RSU, a la cual el docente no cumplió con asistir.
- Además, indica: el 05 de abril del año en curso, a través de la Carta N° 09-2024/DO-UNCA, el Sr. Ronald Vaca Rosado solicitó adjuntar evidencias documentadas sobre la entrega de los maletines, indicando en cada ítem declarando en el documento que, debo justificar la entrega de los maletines, pese a que mi persona ya realizó un descargo con evidencia además en el ítem 1.9 indica que, nunca declaró haber manifestado que mi persona, cometió actos de discriminación, a pesar de haber resaltado en letras mayúsculas dicha palabra en la Carta N° 08-2024/DO-UNCA. A lo que a través del Informe N° 059-2024-RSU/D-VPA-UNCA, mi persona remite el descargo a la solicitud de evidencias documentales sobre la entrega de maletines de RSU, en el cual se reitera lo indicado en el primer descargo hecho por mi persona, relacionado a que no corresponde la entrega del maletín al docente antes referido, por no cumplir con lo indicado previo a la entrega y que, además, en el primer informe se adjuntan las evidencias relaciones al respecto.
- En esa línea, sostiene que mediante Carta N° 13-2024/DO-UNCA, el Sr. Ronald Vaca Rosado reitera la solicitud de la Carta N° 09-2024/DO-UNCA, indicando que el caso será denunciado ante el Ministerio Público; por lo que, a través del Informe N° 080-2024-RSU/D-VPA-UNCA, mi persona remite la respuesta al documento donde reitera la solicitud del Ronald Vaca Rosado, siendo el tercer informe de descargo ante la insistente solicitud del docente antes referido.
- Además, manifiesta que el 11 de abril de 2024, a través de la Carta Múltiple N° 001-2024-UNCA-DOCENTES-UNCA, usted y otros docentes de la Universidad Nacional Ciro Alegría, solicitaron el cambio inmediato de mi persona al cargo en el que actualmente me desempeño, indicando razones subjetivas y sin presentar en respuesta al documento anterior y a través del Informe N° 060-2024-RSU/D-VPA-UNCA, mi persona realizó el descargo el pedido de los docentes de la UNCA; (...) finalmente indica que, ha realizado diversos y continuos actos de hostigamiento laboral sobre mi persona, vulnerando mis derechos a la dignidad, igualdad ya la no discriminación amparados por la Constitución Política del Estado; causándome grave perjuicio a nivel psicológico, que también ha deteriorado el buen clima laboral.
- Cabe indicar, que, de la revisión integral de los medios probatorios enunciados en la solicitud, no guardan relación con los medios probatorios anexados a la denuncia en cuestión; por lo que, se evidencia una inconsistencia en la carga probatoria obstaculizando el análisis objetivo entre sus alegaciones y la comprobación documental; situación que se vuelve inconsistente, al momento de verificar la configuración de los elementos constitutivos de la presunta falta denunciada.

III. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

De acuerdo con la descripción de hechos expuestos se suscitan las siguientes cuestiones jurídicas.



RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 394-2025-CO-UNCA

Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Artículo 98°

numeral 98.2: Acosar moralmente o sexual

IV. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA

Como resultado de la revisión de la denuncia presentada por la servidora Rossy del Carmen Emilyn Ramírez Ghiorzo, así como de los documentos adjuntos, durante el análisis de los medios probatorios aportados por la parte denunciante, este órgano colegiado ha identificado los siguientes hechos relevantes:

- El 07 de agosto de 2025, la servidora Rossy del Carmen Emilyn Ramírez Ghiorzo presenta denuncia contra la Docente Ing. Zoila Tomaza Gamboa Zavaleta, mediante Expediente N° 1021, adjuntando documentación relacionada con presuntamente actos de hostigamiento vinculados a hechos ocurridos durante el desarrollo proyectos de Responsabilidad Social Universitaria, y trámites funcionales derivados de dichos proyectos.
- La denunciante ocupa el puesto de Especialista en Responsabilidad Social Universitaria desde el 16 de setiembre de 2022, con vínculo contractual de plazo indeterminado desde febrero de 2023, en conformidad a la Primera adenda del Contrato Administrativo de Servicios N° 022-2022-UNCA de fecha 15 de septiembre de 2025, tal como lo señala en su solicitud.
- Se advierte que, con fecha 18 de julio de 2023, la denunciante, en su calidad de Directora de la Dirección de Responsabilidad Social, emitió el Informe N° 183- 2023-RSU/D-VPA-UNCA, mediante el cual solicita aplicar sanción al equipo ejecutor del Proyecto Responsabilidad Social Universitaria, por la Ing. Zoila Tomaza Gamboa Zabaleta en calidad de Responsable entre otros docentes quienes tienen la calidad de corresponsables; la decisión se sustentó en presuntos incumplimientos relacionados con las actividades de la ejecución de Proyectos de Responsabilidad Social.
- En lo particular, a la documentación vinculada de la sanción al equipo ejecutor del Proyecto de Responsabilidad Social Universitaria con fondos concursables; que en estricto tienen como nexo causal el Informe Legal N° 072- 2023-OAJ-UNCA/MJTA de fecha 12 de julio de 2023; este colegiado, es de la opinión que ello, carecen de relevancia jurídica, a efectos de determinar la configuración de la presunta falta; por lo que no merece un mayor análisis; en tanto, no se advierte situaciones adversas que vulneren la dignidad y honra de la denunciante, son meramente opiniones administrativas y/o solicitudes estrictamente referidas a una sanción.
- En esa línea, no se identificaron comunicaciones, correos, mensajes o hechos que acrediten expresiones denigrantes, insultos, amenazas, humillaciones públicas, mecanismos de aislamiento laboral o actos de violencia psicológica por parte del denunciado hacia la denunciante.
- Básicamente las actuaciones atribuidas a la denunciada, se centran en presentación de cuestionamientos, vinculados a una materia distinta de la que, en el presente caso, se pretende dilucidar.

V. FUNDAMENTACIÓN DE LA RAZONES POR LAS QUE SE DISPONE EL ARCHIVO.

- Del análisis integral de los hechos expuestos en la denuncia presentada por la Rossy del Carmen Emilyn Ramírez en calidad de Especialista de Responsabilidad Social de la Universidad Nacional Ciro Alegria, así como la documentación adjuntada, el Tribunal de Honor considera que no concurren los elementos mínimos necesarios para la configuración del hostigamiento laboral, conforme a la normativa vigente y los criterios jurisprudenciales emitidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil- SERVIR.



RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 394-2025-CO-UNCA

- Según la jurisprudencia en la materia, el hecho hostilizatorio para que pueda ampararse debe tener existencia concreta, cierta y no una posibilidad de afectación futura; para lo cual, dicha falta, debe reunir medios probatorios idóneos que demuestren el perjuicio cometido.
- En principio, la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, en su literal a) del artículo 85°, hace referencia a que, si el servidor civil incumple las normas establecidas en la citada ley y su Reglamento, incurre en falta disciplinaria; como puede advertirse, tal disposición, al señalar el incumplimiento de normas, constituye un tipo abierto de falta que debe ser complementada con la respectiva norma reglamentaria.
- Siendo así, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en el numeral 98.2 de su artículo 98, ha desarrollado precisamente la falta establecida en el literal a) del artículo 85° de la citada Ley, especificando cuáles son las disposiciones que al incumplirse constituyen faltas disciplinarias. Así, una de esas disposiciones lo constituye el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98 del citado Reglamento General, el cual establece como uno de los hechos que constituye falta: (...) e. Acosar moral o sexualmente.
- En ese contexto, se reconocen como actos de hostilidad aquellos comportamientos que afectan la dignidad, integridad y condiciones laborales del servidor, siempre que se trate de conductas reiteradas, sistemáticas y con una finalidad de afectar o perjudicar al trabajador. A su vez, la jurisprudencia del Tribunal del Servicio Civil ha establecido que para su configuración se requiere la presencia concurrente de: i) reiteración o continuidad de actos, ii) afectación a la dignidad del servidor, existencia de un desequilibrio o abuso de poder y iii) gravedad suficiente para alterar el entorno laboral.
- Por cuanto, del examen integral de los actuados que obran en el expediente, se advierte que el conjunto de declaraciones emitidas en la denuncia, no cobra mayor relevancia, en tanto carece de evidencia, que permita corroborar un cuestionamiento objetivo en las actuaciones para configurar una presunta falta; la denunciante considera hostigamiento conductas que están referidas a un tercero; y pretende vincularlas de manera exclusiva a una tercera persona, es decir por docente el Sr. Ronald Edwin Vaca Rosado.
- En ese sentido, la denuncia dirigida contra la Docente Ing. Zoila Tomaza Gamboa, se advierte que no existe documento, comunicación, acto administrativo, instrucción, requerimiento ni intervención funcional atribuible a dicha servidora que guarde relación con los hechos de denuncia; el solo hecho de que la Ing. Zoila Tomaza Gamboa Zavaleta forme parte del equipo de Responsabilidad Social Universitaria, o sea responsable de un Proyecto de Responsabilidad Universitaria no la convierte, por sí misma, en autora, partícipe o coautora o corresponsable de las actuaciones administrativas efectuadas por el Docente Ronald Edwin Vaca Rosado, quién actuó de manera directa, individual y autónoma en todas las comunicaciones citadas por la denunciante, respecto a la controversia de los maletines.
- La responsabilidad administrativa es de carácter personalísimo, conforme el numeral 3 del artículo 254° del TUO de la Ley N° 27444; por lo que, únicamente puede atribuirse a quien haya realizado la conducta denunciada, siempre que exista participación directa, competencia funcional y/o relación causal.
- Por cuanto, si bien la denunciante ha presentado la Carta Múltiple N° 001-2024-UNCA-DOCENTES – UNCA de fecha 15 de abril de 2024, suscrita por los Docentes Ronald Edwin Vaca Rosado, Gamboa Zavaleta Zoila Tomaza, Gaitán Merejildo Gerardo, Gutiérrez Pérez Blanca, Flores Moscol Fredy Julio, Elías Silupu Jorge Wilmer, Mori Ramírez Pepe Oswaldo y Bocanegra Nuñez Judith Marigen, se advierte que su contenido constituye una manifestación del derecho de petición reconocido en el inciso 20 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, se trata de un documento el cual es firmado y/o suscrito de forma colectiva, y de la lectura, no se revela expresiones denigrantes, amenazas e insultos hostiles contra la servidora denunciante. La propia firma de la Docente Ing. Zoila Gamboa Zavaleta en dicho documento, no configura un acto que menoscaba la dignidad de la denunciante; por cuanto, se entiende que la presentación de quejas, reclamos, solicitudes o cuestionamiento funcionales no configura hostigamiento laboral, aun cuando dichas peticiones se formulen de manera reiterada, si no se aprecia un contenido humillante, intimidante o denigrante.



RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 394-2025-CO-UNCA

- Asimismo, no se corrobora la existencia de insultos, amenazas, descalificaciones personales, actos de violencia psicológica, humillaciones públicas, aislamiento laboral, ni ningún comportamiento de naturaleza vejatoria. Tampoco se verifica una relación jerárquica en la cual la denunciada tenga la capacidad de dirigir, evaluar o sancionar laboralmente a la denunciante, por lo que no se configura el elemento de Hostigamiento laboral.
- Aunado a ello, el artículo 30 de Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala taxativamente los actos de hostilidad equiparables al despido entendidos como actos que son de tal magnitud que hacer insostenible el mantenimiento del vínculo laboral, de esta manera son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:
- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
 - b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.
 - c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
 - d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
 - e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
 - f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
 - g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
 - h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.
- Del análisis de los hechos fácticos que se desprenden del expediente ninguno de estos supuestos concurre en el caso, en tanto el denunciante no acreditado, que se le haya reducido su remuneración, categoría o derechos, no existe evidencia de agresiones físicas, verbales, humillaciones o expresiones que afecten su dignidad o su honra.
- En consecuencia, de la revisión de los hechos no se advierte un patrón sistemático, intencional o reiterado de afectación a la dignidad, integridad o condiciones laborales de la servidora denunciante, sino más bien, diferencias funcionales y administrativos propios del ejercicio de las funciones, lo cual se encuentra lejos de configurar hostigamiento laboral bajo los parámetros de la Ley del Servicio Civil y la doctrina administrativa.
- Es necesario señalar que, en atención al deber imparcialidad que rige la actuación del Tribunal de Honor en conformidad del numeral 1.5 del artículo IV del TUO de la Ley N° 27444 corresponde precisar que la evaluación efectuada en el presente caso, se circumscribe estrictamente a la verificación de indicios razonables de la posible configuración de hostigamiento laboral; sin embargo, del análisis del expediente no se advierten que, siquiera indiciariamente permitan inferir la existencia de actos hostiles. Por el contrario, las manifestaciones efectuadas por la denunciante, tales como indicar que los hechos le habrían *causado "grave perjuicio a nivel psicológico"* y *"deterioro del clima laborar"*, constituyen apreciaciones subjetivas que no se encuentran respaldadas por ningún medio probatorio.
- Finalmente, resulta necesario dejar constancia de que el Tribunal de Honor mantiene bajo custodia y administración de los actuados, en cumplimiento de lo dispuesto en los numerales 29° y 30° del artículo 10 del Reglamento del Tribunal de Honor.



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 394-2025-CO-UNCA

VI. DISPOSICIÓN DEL ARCHIVO

- Que, con Carta N° 019-2025-UNCA-TH, de fecha 11 de diciembre de 2025, el Presidente del Tribunal de Honor Externo de la UNCA, remite el Informe de Precalificación N° 008-2025-TH-UNCA, de fecha 11 de diciembre de 2025, relacionado con la denuncia suscrita por Rossy del Carmen Emilyn Ramírez Ghiorzo, en calidad de Especialista en Responsabilidad Social de la UNCA, contra la docente Zoila Tomaza Gamboa Zavaleta, Docente Ordinario Asociado de la Universidad Nacional Ciro Alegría, recomendando que de conformidad al numeral 2 del artículo 32 y artículo 34 del Reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Ciro Alegría, aprobado mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 131-2024/CO-UNCA de fecha 22 de marzo de 2024, DECLARAR NO HA LUGAR el inicio de las acciones disciplinarias contra la Docente Zoila Tomaza Gamboa Zavaleta, al advertir que los hechos denunciados no configuran los elementos mínimos necesarios para la configuración de hostigamiento laboral, por consiguiente se disponga el archivamiento;

Que, mediante Proveído N° 3038 de fecha 11 de diciembre de 2025, la Presidenta de la Comisión Organizadora de la UNCA, dispone al Secretario General, agendar en sesión de Comisión Organizadora, la Carta N° 019-2025-UNCA-TH, de fecha 11 de diciembre de 2025, emitido por el Presidente del Tribunal de Honor Externo de la UNCA;

Que, en Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Ciro Alegría N° 46-2025, de fecha 17 de diciembre de 2025, los miembros de la Comisión Organizadora, acordaron por unanimidad, DECLARAR NO HA LUGAR el inicio de las acciones disciplinarias contra la Docente Zoila Tomaza Gamboa Zavaleta, de conformidad con el numeral 2 del artículo 32 del Reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Ciro Alegría, y DISPONER el archivo de la denuncia presentada por la Ing. Rossy del Carmen Emilyn Ramírez Ghiorzo, en calidad de Especialista en Responsabilidad Social de la UNCA, contra la Docente Zoila Tomaza Gamboa Zavaleta, Docente Ordinario de la Universidad Nacional Ciro Alegría, al advertir que los hechos denunciados no configuran los elementos mínimos necesarios para la configuración de hostigamiento laboral;

Que, en uso de las atribuciones conferidas al Presidente de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Ciro Alegría, contenidas en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la UNCA y Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU, modificada por Resolución Viceministerial N° 055-2022-MINEDU;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR NO HA LUGAR el inicio de las acciones disciplinarias contra la Docente Zoila Tomaza Gamboa Zavaleta, de conformidad con el numeral 2 del artículo 32 del Reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Ciro Alegría.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER el archivo de la denuncia presentada por la Ing. Rossy del Carmen Emilyn Ramírez Ghiorzo, en calidad de Especialista en Responsabilidad Social de la UNCA, contra la Docente Zoila Tomaza Gamboa Zavaleta, Docente Ordinario de la Universidad Nacional Ciro Alegría, al advertir que los hechos denunciados no configuran los elementos mínimos necesarios para la configuración de hostigamiento laboral.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR a la Docente Zoila Tomaza Gamboa Zavaleta, a la Ing. Rossy del Carmen Emilyn Ramírez Ghiorzo, al Tribunal de Honor, el despacho de Presidencia, Vicepresidencia Académica, Vicepresidencia de Investigación, Departamento de Ciencias e Ingeniería, Unidad de Recursos Humanos y Responsable de Actualización del Portal de Transparencia, para conocimiento, cumplimiento y fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

