



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 132-2026-DGA-UNCA

Huamachuco, 02 de septiembre de 2026

VISTO:

El Informe Legal N° 0150-2026-UNCA-OAJ/MSFA, de fecha 31 de agosto de 2026; Informe Técnico N° 119-2026-UNCA-DGA/URH, de fecha 26 de agosto de 2026; Oficio N° 226-2026-VPA-FI-UNCA, de fecha 18 de agosto de 2026, e Informe N° 004-2026-UNCA/VPA-DACI, de fecha 18 de agosto de 2026; Carta N° 026-2026-UNCA/LAAR, de fecha 18 de agosto de 2026; 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 **Ciro Alegría** (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° 226-2026-CO-UNCA de fecha 25 de agosto de 2026, se resuelve en su artículo segundo designar al Ing. Iván García Torres en el cargo de confianza de Director General de Administración de la Universidad Nacional **Ciro Alegría**, a partir del 26 de agosto de 2026, con las responsabilidades inherentes al cargo;

Que, mediante Resolución de Presidencia N° 067-2026-UNCA-P de fecha 26 de agosto de 2026, se aprueba delegar las funciones, facultades y atribuciones a favor del Director General de Administración de la Universidad Nacional **Ciro Alegría**;

Que, mediante Carta N° 026-2026-UNCA/LAAR, de fecha 18 de agosto de 2026, el servidor LUIS ALBERTO ALVA REYES, Docente Ordinario Principal, solicita ampliación del teletrabajo acogiéndose a la Ley N° 31572, desde el 23 de agosto hasta el 21 de septiembre de 2026, alegando su estado de salud el cual lo imposibilita su movilización al centro de labores;

Que, 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;

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 132-2026-DGA-UNCA

Huamachuco, 02 de septiembre de 2026

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

"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:

a) 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.

b) Los servidores civiles que realizarán teletrabajo, para ello toman en consideración que en caso la entidad no contase 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:

a) 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.

b) El mecanismo de control y seguimiento de los productos y/o actividades, pudiendo incluir los supuestos de reversibilidad del teletrabajo.

c) 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;

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 132-2026-DGA-UNCA

Huamachuco, 02 de septiembre de 2026

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 10 A.3, del Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, indica:

"Si en el marco de la supervisión del teletrabajo, el empleador advierte la realización de actividades particulares no autorizadas, el teletrabajador debe justificar las mismas. El empleador evalúa la justificación en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida familiar y laboral".

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".

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

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 132-2026-DGA-UNCA

Huamachuco, 02 de septiembre de 2026

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 individuos en grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes, 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 individuos en grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes 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 individuos en grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes, 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 del servidor civil LUIS ALBERTO ALVA REYES, con cargo de Docente Ordinario Principal, de la Universidad Nacional Ciró Alegría, a partir del 23 de agosto de 2026 hasta el 30 de abril de 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, mediante Resolución Administrativa N° 117-2026-DGA-UNCA, se le autorizó teletrabajo al Dir. Luis Alberto Alva Reyes, Docente Ordinario Principal, del 30 de julio al 22 de agosto de 2026, cumpliendo cabalmente con sus labores durante ese periodo, quien aún presenta dificultades para desplazarse a su centro de labores por motivos de salud;

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 del Dr. LUIS ALBERTO ALVA REYES, con cargo Docente Ordinario Principal de la UNCA, con eficacia anticipada a partir del 23 de agosto de 2026 hasta el 21

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 132-2026-DGA-UNCA

Huamachuco, 02 de septiembre de 2026

de septiembre de 2026. Esta decisión se ajusta al espíritu de la Ley N° 31572, que puede ser una herramienta útil para personas con enfermedades preexistentes, 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, mediante Oficio N.° 336-2026-UNCA-VPA, de fecha 27 de agosto de 2026, dirigida a la Oficina de Asesoría Jurídica, se advierte que, de acuerdo a la Resolución Administrativa N.° 117-2026-DGA-UNCA, de fecha 20 de agosto de 2026, se autorizó el teletrabajo a favor del Sr. Luis Alberto Alva Reyes, Docente Ordinario Principal de la UNCA, con eficacia anticipada desde el 30 de julio de 2026 hasta el 22 de agosto de 2026. Asimismo, se observa que la solicitud de ampliación del teletrabajo, materia del presente análisis, se sustenta en la imposibilidad del referido servidor de desplazarse hasta su centro de labores, así como en la advertencia de una eventual ampliación de dicha modalidad, comunicada inicialmente por el docente mediante Carta N.° 015-2026-UNCA/LAAR, de fecha 30 de julio de 2026, en atención al habersele diagnosticado "úlceras necróticas" en el pie izquierdo;

Que, conforme a las precisiones realizadas en el párrafo precedente, se deberá tener presente que, con la promulgación de la Ley 31572 "Ley del Teletrabajo" y su reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 002-2023-TR, se establecieron diversas disposiciones para regular el teletrabajo tanto en las entidades de la administración pública como en las instituciones y empresas privadas, en el marco del trabajo digno y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral; buscando que dicha regulación se adecúe a las necesidades de los empleadores públicos y/o privados y que se impulsen políticas públicas orientadas a asegurar su correcta aplicación, implementación y desarrollo sostenible.

Que, del mismo modo, el artículo 16° de la Ley, en concordancia con el artículo 30° de su reglamento, precisa que, 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;

Que, por su parte, respecto al lugar donde se realizará el teletrabajo, el artículo 20 del Reglamento la Ley 31572 "Ley del Teletrabajo", aprobado con Decreto Supremo N° 002-2023-TR, en adelante el reglamento, precisa lo siguiente:

Artículo 20.- Las condiciones del lugar donde se desarrolla el teletrabajo

- 20.1 Entiéndase por lugar aquel espacio físico donde el/la teletrabajador/a realiza habitualmente el teletrabajo, el cual puede ser su domicilio u otro lugar señalado por éste.
- 20.2 El/la trabajador/a y/o servidor/a civil es libre de decidir el lugar o lugares donde regularmente realiza el teletrabajo, debiendo fijar un lugar como habitual, el mismo que debe contar con las condiciones digitales y de comunicación necesarias para la prestación de los servicios, ello según lo previsto en el literal f) del artículo 3 de la Ley.
- 20.3 El espacio donde se realiza el teletrabajo debe ser informado al/a la empleador/a público y/o privado antes del inicio de labores o cambio de modalidad, a través de los canales de comunicación que haya dispuesto el/la empleador/a público y/o privado para tal fin;

Que, en esa misma línea, el artículo 32° del Reglamento de la Ley del Teletrabajo reguló el procedimiento para la aplicación del teletrabajo en el sector público, señalando lo siguiente:

- i) Corresponde a la entidad identificar y evaluar las tareas de los puestos y actividades teletrabajables y de ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto.
- ii) La entidad identifica los puestos o posiciones que son susceptibles de trabajar mediante esta modalidad laboral en el listado de puestos teletrabajables del Plan de Implementación del Teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en el numeral 36.2 del artículo 36° del Reglamento.

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 132-2026-DGA-UNCA

Huamachuco, 02 de septiembre de 2026

- iii) De conformidad con el artículo 16° de la Ley del Teletrabajo, la entidad debe evaluar la solicitud para el cambio de modalidad de la prestación de labores, de forma presencial a teletrabajo, teniendo en cuenta si el servidor civil se encuentra en alguna de las situaciones detalladas en el numeral 16.1 de la Ley del Teletrabajo;

Que, por su parte, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, ha señalado que; "(...) Los servidores civiles referidos en el artículo 16 de la Ley N° 31572 y en el artículo 30 de su Reglamento pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo regulado por Ley N° 31572, para lo cual, corresponde a la entidad en primer término evaluar la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador; asimismo, 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 tal sentido, si los servidores solicitan el cambio de modalidad de trabajo, alegando un supuesto establecidos en el artículo 16 de la Ley N° 31572 y el artículo 30 de su Reglamento, corresponde a la universidad, en virtud del procedimiento para la aplicación del teletrabajo establecido en el citado artículo 32° del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, realizar:

- i) La evaluación y/o verificación del supuesto de vulnerabilidad en el que refiere encontrarse el servidor.
- ii) La evaluación de la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto con la realización del teletrabajo.
- iii) De ser el caso, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto;

Que, al respecto, se debe tener en cuenta que, en el marco de la facultad directriz, la universidad solo podrán denegar las solicitudes de ampliación de teletrabajo, en tanto hayan evaluado el supuesto de vulnerabilidad, la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto con la realización del teletrabajo y, por último, evaluar la posibilidad de modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto, teniendo en cuenta la realización preferente del teletrabajo, a la que hace referencia el citado artículo 16° de la Ley del Teletrabajo;

Que, tal como se aprecia de las normas citadas, previa identificación por parte de las entidades de la Administración Pública de los puestos o actividades teletrabajables, los servidores civiles, pueden solicitar el cambio de modalidad de la prestación de sus labores de trabajo presencial a teletrabajo, el mismo que deberá ser evaluado de forma objetiva por el empleador y que, en caso de denegatoria, deberá fundamentar las razones por las cuales no procede realizar el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo, debiendo observar la debida motivación de los actos administrativos;

Que, conforme a lo expuesto en los párrafos precedentes y de la revisión de la solicitud de ampliación del teletrabajo y documentación médica presentada por el docente Luis Alberto Alva Reyes, se advierte que este continúa presentando una "úlceras necróticas" en el pie izquierdo, condición que, por su naturaleza y gravedad, ha motivado que el profesional médico tratante recomiende, entre otras medidas, tratamiento terapéutico y la realización de labores mediante la modalidad de teletrabajo. En ese sentido, la atención médica contenida en el certificado correspondiente constituye un elemento relevante para determinar la situación particular del docente, toda vez que evidencia que su condición de salud requiere un tratamiento especializado y un periodo de recuperación que, en principio, resulta incompatible con el desplazamiento y permanencia habitual en su centro de labores. Asimismo, las indicaciones médicas precisan que el docente labore bajo la modalidad de teletrabajo, esto con la finalidad de evitar el desplazamiento que pueda comprometer o dificultar su recuperación;

Que, conforme a lo ya indicado en los numerales precedentes, la Ley N.° 31572, Ley del Teletrabajo, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 002-2023-TR, dispone que, el teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, comprendiendo, entre otros, al personal perteneciente a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes, debiendo evaluarse previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador. Bajo dicho marco normativo, la situación médica acreditada por el docente puede ser considerada como un factor clínico relevante para su eventual inclusión dentro de la población

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 132-2026-DGA-UNCA

Huamachuco, 02 de septiembre de 2026

vulnerable, en atención no solo al diagnóstico de "úlceras necróticas", sino principalmente a la gravedad y repercusión funcional de dicha condición. En consecuencia, existen elementos objetivos que permiten sostener que el docente atraviesa una situación de especial vulnerabilidad derivada de su estado de salud, circunstancia que debe ser considerada por la UNCA al momento de evaluar su solicitud de teletrabajo. Ello resulta particularmente relevante si la prestación presencial de servicios implica desplazamientos, permanencia prolongada o actividades que puedan resultar incompatibles con su estado de salud. Sin perjuicio de lo señalado, debe precisarse que la solicitud de ampliación del teletrabajo presentada por el servidor no determina por sí sola la obligación automática de la universidad de conceder dicha ampliación, dado que conforme a lo indicado en los numerales precedentes corresponde a la UNCA efectuar la evaluación prevista por la Ley N.º 31572 y su Reglamento, considerando la naturaleza de las funciones, el perfil del puesto y la posibilidad efectiva de que estas sean desarrolladas mediante herramientas tecnológicas y sin afectar la continuidad y calidad del servicio;

Que, respecto a las funciones compatibles con la modalidad de teletrabajo, la Unidad de Recursos Humanos de la UNCA, a través del Informe Técnico N° 0119-2026-UNCA-DGA/URH de fecha 26 de agosto de 2026, ha indicado entre otros lo siguiente:

4.2 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 del Dr. Luis Alberto Alva Reyes, con cargo Docente Ordinario Principal con eficacia anticipada a partir del 23 de agosto hasta el 21 de setiembre del 2026. Esta decisión se ajusta al espíritu de la Ley N° 31572, que puede ser una herramienta útil para personas con enfermedades preexistentes, 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, bajo ese contexto, en virtud del procedimiento para la aplicación del teletrabajo se ha logrado evidenciar que el Sr. Luis Alberto Alva Reyes, Docente Ordinario Principal, cumple con los requisitos establecido en el artículo 32° del Reglamento de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, esto es al a) haberse verificado el supuesto de vulnerabilidad en el que refiere encontrarse el servidor, b) haberse evaluado la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto con la realización del teletrabajo; y c) no siendo necesario, modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto;

Que, independientemente de lo mencionado en los párrafos precedentes se evidencia que los tramites de la solicitud de teletrabajo, se están realizando durante la fecha del teletrabajo solicitada (del 23 de agosto al 21 de setiembre del 2026), por ende, debido a la naturaleza de los hechos materia de la solicitud, corresponde en el presente caso aplicar lo dispuesto en el artículo 17.1 del TUO de la Ley 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General" aprobado con Decreto Supremo N° 006-2026-JUS.

Que, mediante Informe Legal N° 150-2026-UNCA-OAJ/MSFA, de fecha 31 de agosto de 2026, el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica opinó que, resulta procedente la ampliación del teletrabajo con eficacia anticipada al 23 de agosto de 2026 al 21 de setiembre de 2026, solicitado por el Dr. LUIS ALBERTO ALVA REYES, con cargo Docente Ordinario Principal de la UNCA, conforme a lo requerido mediante Carta N° 026-2026-UNCA/LAAR, de fecha 18 de agosto de 2026 y evaluación realizada por la Unidad de Recursos Humanos de la UNCA, mediante Informe Técnico N° 119-2026-UNCA-DGA/URH, de fecha 26 de agosto de 2026;

Que, en el numeral 17.1 del artículo 17° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que la autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales;

De conformidad con las funciones asignadas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional "Ciro Alegría", aprobado con Resolución de Comisión Organizadora N° 414-2023/CO-UNCA y otras normas concordantes;





"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 132-2026-DGA-UNCA

Huamachuco, 02 de septiembre de 2026

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR la ampliación el teletrabajo a favor del **DR. LUIS ALBERTO ALVA REYES**, con cargo de **Docente Ordinario Principal de la UNCA**, con **eficacia anticipada a partir del 23 de agosto de 2026 hasta el 21 de septiembre de 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, publique la presente resolución en el portal de transparencia de la página web institucional.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR la presente Resolución a la Unidad de Recursos Humanos, al Vicerrectorado Académico, al Departamento Académico, a la Facultad de Ingeniería, así como al interesado(a) para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

UNIVERSIDAD NACIONAL
CIRO ALEGRIA
HUAMACHUCO

ING. IVÁN GARCÍA TORRES
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

