



## GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

### Resolución Directoral Nº 128 2019-GRA/GR-GG-ORADM-ORH.

Ayacucho, 29 NOV 2019

#### VISTO;

El Exp. N° 1505133; Recurso de Reconsideración Exp. 1957578/1505133 contra el cuadro de Resultados preliminares del Proceso de Nombramiento, Informe N° 461-2019-GRA/GG-ORADM-ORH-AGS; Solicitud para acceder al Nombramiento Reg. 1851567/1505133, de fecha 25 de setiembre de 2019, en ciento cincuenta y uno (151) folios; y

#### CONSIDERANDO:

Que, en el marco de lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, Capítulo XIV Título IV de la Ley N° 27680 – Ley de Reforma Constitucional sobre descentralización y el artículo 2° de la Ley N° 27687 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias, los Gobiernos Regionales emana de la voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera un pliego Presupuestal;

Conforme al artículo 217° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General TUO – Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, frente a un acto administrativo que se supone, viola, desconoce o lesiona algún derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos.



Que, el artículo 218° de la Ley N° 27444 - TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, LPAG), aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala que son recursos administrativos el de reconsideración y apelación. Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión;

Que, el artículo 219° de la LPAG establece que "El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio

del recurso de apelación". En tal sentido, conforme a lo dispuesto en los artículos 218° y 219° de la LPAG: El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de impugnación.

Que, el artículo 220° de la LPAG, sobre recurso de apelación, establece que: "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico";

Que, la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019, excepcionalmente autorizó el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del D. Leg. N° 276, que *"se encuentre prestando servicios como contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente y que cumplen con los siguientes requisitos: a la fecha de su vigencia ocupe plaza orgánica presupuestada por un periodo no menor de tres (3) años consecutivos o cuatro (4) años alternados, previa verificación del cumplimiento de los perfiles establecidos por la normatividad pertinente para cada plaza, siempre que la Entidad no haya aprobado su Cuadro de Puestos de la Entidad en el marco de la Ley N° 30057"*;

Que, mediante, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE, se formaliza el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueba el "Lineamiento para el nombramiento del personal contratado por servicios personales en el sector público bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público";

Que, a mérito de lo antes detallado, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos mediante Oficio N° 1177-2109-GRA/GG-ORADM-ORH, da a conocer que el Lineamiento emitido por SERVIR, cita el proceso de nombramiento como un procedimiento técnico a ser realizado por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, por lo que siendo su competencia todo el procedimiento que implique la Gestión de Recursos Humanos, solicita la formalización del inicio del proceso de nombramiento tomando como base el Lineamiento emitido por SERVIR y aprobar el Cronograma para las etapas de su implementación, el cual estará sujeto a modificación solo por razones de fuerza mayor que sustenten la prórroga de alguna de las etapas consideradas;

Que, el 22 de agosto del 2019 se publica el Comunicado sobre el nombramiento del personal administrativo del Decreto Legislativo N° 276, en cuyo contenido señala que "la verificación de requisitos y evaluación de las solicitudes de nombramiento se encuentra a cargo de la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad -o la que haga sus veces- no siendo necesaria la conformación de comisiones;



Que, mediante Resolución Directoral N° 808-2019-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, se resuelve; "ARTÍCULO PRIMERO.- FORMALIZAR, el inicio del proceso de nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, en base al "Lineamiento para el nombramiento del personal contratado por servicios personales en el Sector Público bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público", emitido por SERVIR y aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE. ARTÍCULO SEGUNDO.- APROBAR el Cronograma para proceso de nombramiento para el personal contratado por servicios personales en el Sector Público bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276"; Que, el artículo 118° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala: "El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la acción, el que se encargará de resolver";

Que, el 05 de noviembre, se publica el cuadro de resultados finales al proceso de nombramiento según el cronograma, aprobado mediante Resolución Directoral N° 808-2019-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, mediante el cual se declara NO CALIFICA, al peticionante Sr. JHON GLADIMIRO LLAMOCCA VIVANCO;

Que, mediante escrito de interposición de recurso de reconsideración del 08 de noviembre del 2019, interpuesto por el impugnante Sr. JHON GLADIMIRO LLAMOCCA VIVANCO, contra el cuadro de Resultados finales del Proceso de Nombramiento; al respecto se procede a valorar los argumentos del recurso de reconsideración y las pruebas ofrecidas por el administrado, quien sostiene lo siguiente:

"(...)

Tercero. - Que, en el Resultado Preliminar del Proceso de Nombramiento del Personal Administrativo del Decreto Legislativo N O 276 -UE-Sede Central, se me ha considerado en el rubro de NO CALIFICA donde se menciona que el recurrente no se encuentra comprendido el personal que labora en el sector público, a) Cargos Directivos o de confianza.

A la Observación advertida en el Resultado Preliminar del Proceso de Nombramiento del Personal Administrativo de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho, debo precisar lo siguiente:

1.- Mediante Resolución Directoral N° 125-2019-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, se me contrata los Servicios Personales para desempeñar las funciones del Cargo de Director de Programa Sectorial I, Nivel Remunerativo F-3, Plaza N° 001 del CAP, del Cuadro de Asignación de Personal de la Dirección Regional de la Producción del Gobierno Regional de Ayacucho.

Que, mi contrato de servicios personales dentro del Régimen Laboral del Decreto o Legislativo N° 276 en el cargo de Supervisor de Programa Sectorial I, Nivel Remunerativo F-2, se encuentra sujeta a las Resoluciones de Contratos y sus posteriores renovaciones y/o prorrogas de contratos de servicios personales y haber



acumulado más de 16 años de servicios ininterrumpidos prestados al Gobierno Regional de Ayacucho.

Es de advertir Señor Director que las plazas Nos. 19, 55, 56, 61, 75, 84, 93, 100, 101, 164, 214, 253, 254, 151, 299, 308, del Cuadro para Asignación de Personal (CAP), del Gobierno Regional de Ayacucho, no son plazas de responsabilidad directiva por Designación o Asignación sino que son plazas Directivas de carrera donde se tiene ocupando por personal de carrera, quienes viene percibiendo sus remuneraciones dentro de la Escala 01 del Decreto Supremo N O 051-91-PCM, por tal razón debo precisar que los Funcionarios y Directivos se encuentra ubicados en la Escala 1 1 del Decreto Supremo N O 032-91-PCM, con un monto de una Remuneración equivalente al 39%, en consecuencia la plaza de Director de Programa Sectorial I, Nivel Remunerativo F-3, que vengo ocupando no es una Plaza Directiva por Designación, sino es una plaza Directiva de Carrera.

Es de manifestar señor Director, que los servidores de carrera que se encuentran desempeñando cargos de confianza o de responsabilidad directiva, por designación o asignación, siempre que ejerzan mando sobre una unidad orgánica debidamente estructurada en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y considerada en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), son Directivos de confianza, sin embargo el recurrente no tiene mando sobre ninguna unidad Orgánica.

Que, el segundo párrafo del Artículo 7° del Decreto Supremo N° 022-90-PCM, establece: "Los servidores de carrera comprendidos en el artículo anterior, que cuenten con tres o más años en el desempeño de cargos de confianza o de responsabilidad directiva, serán promovidos al nivel inmediato superior al obtenido, lo que (\*) determinará su ubicación final en el nivel de carrera que les corresponda, para efectos del presente Decreto Supremo. Dicha ubicación no altera su designación o asignación, por cuanto los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa".

Asimismo el Artículo 10° de la Norma Legal antes invocado refiere que el personal que desempeña funciones Jefaturales y que percibe sus remuneraciones como Profesional, Técnico o Auxiliar categorizado, por efectos de la aplicación del Decreto Supremo N° 107-87-PCM será ubicado en el nivel de carrera correspondiente Asimismo es de manifestar, que el recurrente vengo prestando mis servicios en la Entidad a partir del año 2002, dentro del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N O 276, y que la prestación de mis servicios fue a favor de la Entidad en forma ininterrumpida por más de veinte (20) años y que los servicios prestados en esta condicen generan derechos laborales y constitucionales.

Que, el Decreto Legislativo N° 276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y el Decreto Supremo N O 005-90-PCM-Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, constituyen los dispositivos de carácter general aplicables a los servidores públicos que prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública

Que, en el Art. 15° de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Legislativo N O 276, se estipula que la contratación de un servidor para realizar labores administrativas de Naturaleza Permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contratado para todos sus efectos.



Que, el Art. 40°, segundo párrafo, del Reglamento, ha establecido que vencido el plazo máximo de contratación de tres (3) años, la incorporación del servidor a la Carrera Administrativa constituye el derecho reconocido y la entidad gestiona la provisión de la plaza correspondiente, al haber quedado demostrada su necesidad.

Por las consideraciones expuestas solicito a su Despacho se sirva efectuar la recalificación de mi expediente y la evaluación de los documentos que se encuentran en mi file personal, debiendo Declarar Fundado y DISPONER MI NOMBRAMIENTO EN EL CARGO DE DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL I NIVEL REMUNERATIVO F-3 PLAZA N° 001 DEL CAP DE LA DIRECCION REGIONAL DE PRODUCCION DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO." (...).

Al respecto, la LPAG se refiere a la prueba en los términos siguientes:

**Artículo 174.- Actuación probatoria**

172.1. Cuando la administración no tenga por ciertos los hechos alegados por los administrados o la naturaleza el procedimiento lo exija, la entidad dispone la actuación de prueba, siguiendo el criterio de concentración procesal, fijando un período que para el efecto no será menor de tres días ni mayor de quince, contados a partir de su planteamiento. Sólo podrá rechazar motivadamente los medios de prueba propuestos por el administrado, cuando no guarden relación con el fondo del asunto, sean improcedentes o innecesarios.

**Artículo 175.- Omisión de actuación probatoria.** Las entidades podrán prescindir de actuación de pruebas cuando decidan exclusivamente en base a los hechos planteados por las partes, si los tienen por ciertos y congruentes para su resolución.

**Artículo 176.- Hechos no sujetos a actuación probatoria.** No será actuada prueba respecto a hechos públicos o notorios, respecto a hechos alegados por las partes cuya prueba consta en los archivos de la entidad, sobre los que se haya comprobado con ocasión del ejercicio de sus funciones, o sujetos a la presunción de veracidad, sin perjuicio de su fiscalización posterior.

**Artículo 177. Medios de prueba.** Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa (...).

Debemos señalar que la existencia de nueva prueba en un recurso de apelación está referida a la presentación de un nuevo medio probatorio que justifique la revisión del análisis ya efectuado acerca de alguno de los puntos materia de controversia; justamente lo que la norma pretende es que sobre un punto controvertido ya analizado se pretende un nuevo medio probatorio, pues solo así, se justifica que la misma autoridad administrativa tenga que revisar su propio análisis, en los casos que la sanción sea de amonestación escrita.

De tal manera, la nueva prueba que se pretende debe servir para demostrar algún nuevo hecho o circunstancia que tenga incidencia sobre la materia controvertida,



idea que es perfectamente aplicable a la finalidad del recurso de apelación, en casos de sanción de amonestación escrita, la cual es "controlar las decisiones de la administración en términos de verdad material y ante la posibilidad de la generación de nuevos hechos". La administración, en consecuencia, debe resolver analizando nuevos elementos de juicio.

**Sobre la calificación de los requisitos según los Lineamientos para el nombramiento del personal contratado por servicios personales en el sector público bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE.**

(...) "3.2 Personal comprendido

3.2.1 Se encuentra comprendido dentro de los alcances del presente lineamiento el personal administrativo que, a la entrada en vigencia de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019, esto es 1 de enero de 2019, se encuentra prestando servicios como contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente, bajo régimen del Decreto Legislativo N° 276.

3.2.2. El personal administrativo sujeto al presente lineamiento debe encontrarse contratado por un periodo no menor de tres (3) años consecutivos o cuatro (4) años alternados al 1 de enero de 2019, en una plaza orgánica presupuestada de la misma entidad.

Para el cómputo del periodo de contratación, deberá tenerse en consideración que:

- i. Para efectos del periodo no menor de tres (3) años de contratación consecutivos, se considerarán los contratos por servicios personales para labores de naturaleza permanente en la misma plaza orgánica presupuestada, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.
- ii. Para efectos del periodo de cuatro (4) años de contratación alternados, se considerarán los contratos por servicios personales para labores de naturaleza permanente en una plaza orgánica presupuestada, siempre que estos hayan sido bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.



3.3. Personal no comprendido

No se encuentra comprendido el personal que labora en el Sector Público en los siguientes casos:

- a. Cargos directivos o de confianza,

- b. *Personal contratado en Programas o Proyectos especiales, por la naturaleza temporal de los mismos,*
- c. *Personal perteneciente a carreras o regímenes especiales,*
- d. *Personal que realiza funciones de carácter temporal o accidental,*
- e. *Personal contratado bajo la modalidad de contrato administrativo de servicio u otras formas de contratación distintas a las establecidas por el Decreto Legislativo NO 276.*

### 3.4. *Nombramiento*

*El nombramiento se realiza en la entidad donde el personal administrativo se encuentra prestando servicios en la condición de contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente, siempre que cumpla con los periodos de contratación previstos en el numeral 3.2.2 del presente Lineamiento.*

*El personal administrativo comprendido en el presente Lineamiento se incorpora a la carrera administrativa mediante resolución de nombramiento. Dicha incorporación será en la plaza orgánica presupuestada ocupada por el servidor contratado. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la presente disposición.*

### 3.5. *Requisitos para el nombramiento*

*La Oficina de Recursos Humanos de cada entidad, o la que haga sus veces, será la encargada de tramitar la solicitud de nombramiento hasta la emisión de la Resolución de Nombramiento.*

*Para acceder al nombramiento del personal administrativo contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente, bajo régimen del Decreto Legislativo N O 276, el servidor debe cumplir con los siguientes requisitos:*

- a. *Presentar su solicitud de nombramiento, según Formato Solicitud — Declaración Jurada (Anexo 01).*
- b. *Cumplir con los periodos de contratación establecidos en el numeral 3.2.2 del presente Lineamiento.*
- c. *Cumplir con el perfil del cargo y los requisitos propios de la plaza orgánica en la que solicita ser nombrado. Para tal efecto, deberá entregar el Formato Currículo Vitae (Anexo 2).*

*Los requisitos exigidos deberán cumplirse de manera conjunta, el incumplimiento de uno de ellos genera la denegatoria de la solicitud de nombramiento."(...)*

*Del mismo modo para la calificación del cumplimiento del perfil del cuadro descrito en el numeral 3 se ha considerado los requisitos establecidos en el MOF (Manual*



de Organización y Funciones) y el manual de clasificación de cargos de la administración pública. Vigentes a la fecha.

### **Análisis de medios probatorios ofrecidos y argumento.**

De lo antes expuesto, se concluye que en primer lugar para que proceda el recurso de reconsideración, se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación.

En ese sentido, corresponde evaluar si el impugnante ha cumplido con el requisito establecido en el artículo 219° del TUO de la LPAG para la presentación de su recurso de reconsideración. Al efecto, se ha verificado que la impugnante NO ha adjuntado nuevas pruebas.

Del análisis de los actuados se tiene que la impugnante ha sido declarada NO CALIFICA o se encuentra comprendido el personal que labora en el sector público: a) cargos directivos o de confianza. Respecto de la connotación de funcionarios con poder de decisión y cargos de confianza, nos remitimos a lo señalado en los numerales 2.4 al 2.7 del Informe Legal N° 238-2010- SERVIR/GG-OAJ (publicado en la página web: WWW.Servir.gob.pe), en el cual se dispuso que los elementos distintivos de un cargo directivo, aquel en el que se ejerce el poder de dirección, son: Tener mando sobre todo o parte del personal de la organización, esto es, tener capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizando, normado y supervisando el trabajo de sus integrantes. Dicho poder debe ser formal, esto es, estructurado, derivar del hecho de ocupar cargos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad. Ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada. Tener la capacidad de adoptar decisiones.

Nuestra Constitución Política en el artículo 39, establece que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. Seguidamente, el artículo 40 señala que la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza.

La Ley Marco del Empleo Público, Ley No 28175, define al empleado de confianza como "El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad" (artículo 4).

Al respecto, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 03501- 2006-PA/TC, señaló que los empleados de confianza "ostentan un estatus





especial dentro de la institución pública", de lo cual se infiere que en ciertos aspectos de su vinculación con la entidad dichos empleados tienen un régimen distinto al resto de servidores: Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206-2005-AA/TC. Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la confianza valga la redundancia del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, cabe indicar que conforme la Ley del Servicio Civil, Ley No 300573, el servidor de confianza es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. (Artículo 3).

Por lo tanto, la afirmación del servidor, que el Director de Sistema Administrativo, nivel remunerativo F-3, plaza N° 001 del CAP, que viene ocupando no es plaza Directiva por designación, sino es una plaza directiva de carrera", es inexacta, por ser un cargo de confianza, y es plaza libre disposición del empleador. Finalmente, conforme, RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 75 -2019-SERVIR/PE, de fecha 13 JUN 2019, que aprueba LINEAMIENTO PARA EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL CONTRATADO POR SERVICIOS PERSONALES EN EL SECTOR PÚBLICO BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276, LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO.

En el punto 3 del Lineamiento. DISPOSICIONES GENERALES 3.1. Alcance Las disposiciones contenidas en el presente Lineamiento son de aplicación y cumplimiento obligatorio por parte de las entidades de la Administración Pública que cuenten con personal administrativo contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público. En el punto 3.3. Del Lineamiento. Señala "personal no comprendido No se encuentra comprendido el personal que labora en el Sector Público en los siguientes casos: a. Cargos directivos o de confianza. Por consiguiente, declare improcedente el recurso de reconsideración.

Finalmente, respecto de la afirmación que viene prestando servicios desde el año 2004 en el régimen 276 a favor de la Entidad en forma ininterrumpida por más de 15 año; sin embargo, dicho periodo que ha laborado fue en cargo de confianza como directivo; y además, lo que pretende el servidor es el nombramiento en cargo de confianza como Director de Sistema Administrativo, nivel remunerativo F-3, plaza N° 002 del CAP. Por lo tanto, la petición de reconsideración del Sr. JHON GLADIMIRO LLAMOCCA VIVANCO, no califica, por la observación no se



encuentra comprendido el personal que labora en el sector público: a) cargos directivos o de confianza.

Por lo que, de la reevaluación y al verificar que **NO EXISTE NUEVA PRUEBA QUE CONTRADIGA LA OBSERVACIÓN, Y ENCONTRARSE DENTRO DEL PERSONAL NO COMPRENDIDO 3.3. Del Lineamiento.** Señala "personal no comprendido No se encuentra comprendido el personal que labora en el Sector Público en los siguientes casos: a. Cargos directivos o de confianza. El pedido del impugnante debe ser declarado **IMPROCEDENTE**.

Estando a lo actuado y en uso de las atribuciones conferidas por las Leyes N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, 27867 – Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes N°s 27902, 28013, 28926, 28961, 28968, 29053, 29611 y 29981, Ley de Reforma de los artículos 191°, 194° y 203 de la Constitución Política del Perú, Ley N° 30305, Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, la Resolución Ejecutiva Regional N° 492-2019-GRA/GR;

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- IMPROCEDENTE** el recurso de reconsideración, incoado por el impugnante **Sr. JHON GLADIMIRO LLAMOCCA VIVANCO** contra el cuadro de resultados finales del proceso de nombramiento, de fecha 05 de noviembre del 2019; por tanto, se **CONFIRME** la decisión adoptada considerándolo **NO CALIFICADO** para acceder al proceso de nombramiento, por los fundamentos esgrimidos en la presente acto resolutivo.

**ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR** la presente Resolución al interesado, para su conocimiento y fines pertinentes. Posteriormente **DISPONER** a la **SECRETARÍA GENERAL** efectúe la **NOTIFICACIÓN** de la presente Resolución a la Oficina de Recursos Humanos, Dirección Regional de Administración y demás órganos estructurados que corresponda, para su cumplimiento y fines consiguientes.

**COMUNIQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.**



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Abog. PORFIRIO HUAMANI NAVARRO  
Director de la Oficina de Recursos Humanos

ORH/pmc.

7