

**ADMINISTRACIÓN REGIONAL**  
**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 031/2024**

**VISTOS Y CONSIDERANDO**

En cumplimiento al MEMORANDUM AD-R-M 466/2024, que INSTRUYE, “En cumplimiento de las recomendaciones numerales 1,2 y 3 Caso Convocatoria Reg. 007/2024 CARGO MEDICO FAMILIAR)

**I. CONSIDERANDO.**

De acuerdo al Circular Instructivo 017 de fecha 2 de febrero del 2024, emitido por el Departamento Nacional, dar continuidad a la publicación de Convocatorias a Concurso de Méritos y Examen de Competencia del Sector de Profesionales en Salud, identificando los ítems y cargos acéfalos establecidos en la Planilla Presupuestaria de Personal; Instructivo 017, la Unidad Administrativa Recursos Humanos habiendo identificado los Ítems Acéfalos del sector Salud elabora el borrador de las Convocatorias en base a **modelos proporcionados por Oficina Nacional** y en consenso con el Colegio Médico Departamental, mismas que son revisadas en Oficina Nacional y aprobadas. Se emite Convocatoria a Concurso de Méritos y Examen de Competencia N° REG-007-A/2024 fue publicada en fecha 6 de marzo del 2024, en el periódico de circulación Nacional los Tiempos, bajo la modalidad Abierta Departamental de acuerdo a la Planilla Presupuestaria, firmada por las Autoridades Competentes y el Colegio Médico Departamental. Del cual se publicaron los siguiente 12 ítems: Cargo: Medico Familiar; Salario: Vigente; carga horaria: tiempo completo; Ítems y Niveles: 6570-09F; 6471-09F; 6583-09F; 6602-09F; 6603-09F; 6604-09F; 6607-09F; 6641-09F; 6447-09 A; 6605-09 A; 6606-09 A y 6623-09 A.

**II. CONSIDERANDO.**

En cumplimiento a las Recomendaciones del Informe N° UR-TLCC/CBBA-014/2024, se emite la RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° AD-R 016/2024 de fecha 10/06/2024, RESUELVE.- (...) PRIMERO.- SUSPENDER la CONVOCATORIA A CONCURSO DE MÉRITOS Y EXAMEN DE COMPETENCIA CAJA NACIONAL DE SALUD N° REG-007-A/2024 MODALIDAD ABIERTA REGIONAL (MÉDICOS FAMILIARES) hasta el plazo de 15 días hábiles, tiempo en el cual se procederá con LA BÚSQUEDA DE LA VERDAD MATERIAL por las áreas de ASESORÍA LEGAL Y RECURSOS HUMANOS y los informes que se requieran, vencida esta y con su resultado se procederá con lo que corresponda en derecho. En cumplimiento a la RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° AD-R 016/2024 de fecha 10/06/2024, parte RESOLUTIVA SEGUNDA y TERCERA, se ha efectuado la Notificación según diligencias; al Colegio Medico de Bolivia Filial Cochabamba, EN FECHA 10/06/2024, y Publicación en Prensa Escrita Opinión y pagina WEB [WWW.OPINION.COM.BO](http://WWW.OPINION.COM.BO). Para conocimiento de los Interesados en fecha 14/06/2024. Tambien se ha emitido el JRRHH-I-1257/2024 e informe legal AJ-INF-LEG-322/2024.

**III. CONSIDERANDO.**

Con relación al INFORME N° UR-TLCC/CBBA-014/2024 solicita se realicen las gestiones NECESARIAS que verifiquen la **INEXISTENCIA DE INFORMES TECNICO QUE JUSTIFIQUEN LA CONTRATACION DE UNA CANTIDAD CONSIDERABLE DE MEDICOS FAMILIARES EN LA CONVOCATORIA 007-A/2024 MODALIDAD ABIERTA REGIONAL, sin tomar en cuenta la necesidad de especialistas y subespecialistas**, se ha verificado el Informe de la Unidad de Recursos Humanos JRRHH-I-1257, ha establecido que ante el Reclamo documentado, por diferentes servicios del sector medico del Hospital Obrero N° 2, “NO SE ENCONTRARÍA ACORDE AL REQUERIMIENTO INSTITUCIONAL RESPECTO A LOS MÉDICOS ESPECIALISTAS”; “FALTA DE INFRAESTRUCTURA”, y también recomienda “DEJAR SIN EFECTO LA

CONVOCATORIA A CONCURSO DE MÉRITOS Y EXAMEN DE COMPETENCIA N° REG. 007-A /2024. Sin embargo es evidente que el presente proceso de DOTACIÓN DE PERSONAL, según establece el D.S. 26115 de 16/03/2001 y el RE SABS CNS, no se cuenta con los informes de **ANÁLISIS DE LA OFERTA INTERNA DE PERSONAL, FORMULACIÓN DE PLAN PERSONAL Y ANALISIS DE OFERTA INTERNA DE PERSONAL, actividades necesarias y previas antes de un PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.** Cabe aclarar que no se está objetado el proceso de selección de personal, mismo que se lleva de acuerdo a la Ley 3131 – ESTATUTO DEL COLEGIO MEDICO DE BOLIVIA – REGLAMENTO DE CONCURSO DE MERITOS Y EXAMEN Y COMPETENCIA, se observe, **que se ha lanzado un proceso de selección de personal sin cumplir las operaciones e insumos previos a esta etapa, que son tareas propias de la CNS, UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS, sobre todo de analizar los resultados obtenidos en el proceso de cuantificación de la demanda de personal y análisis de la Oferta Interna,** a fin de determinar la creación, modificación o sus presión de puestos dentro la Caja Nacional de Salud, así como la decidir la emisión de convocatorias públicas para cubrir los mismos.

#### IV. CONSIDERANDO

##### **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO**

**ARTÍCULO 35°.-** 1. El Estado, en todos sus niveles, protegerá el derecho a la salud, promoviendo políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso gratuito de la población a los servicios de salud.;

##### **LEY N°1178**

**Artículo 28.** Todo servidor público responderá de los resultados emergentes del desempeño de las funciones, deberes y atribuciones asignados a su cargo. A este electo: a. La responsabilidad administrativa, ejecutiva, civil y penal se determinará tomando en cuenta los resultados de la acción u omisión.

##### **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CAJA NACIONAL DE SALUD**

Art. 10. REQUISITOS. - Requisitos Para desempeñar funciones en la Caja Nacional de Salud: (...) f) Demostrar competencia e idoneidad profesional o de trabajo mediante títulos, certificados o diplomas y ser sometido a evaluaciones de acuerdo a lo establecido en el RESAP

##### **LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO (LEY 2341)**

**ARTICULO 27°- (ACTO ADMINISTRATIVO).** Se considera acto administrativo, toda declaración, disposición o decisión de la Administración Pública, de alcance general o particular, emitida en ejercicio de la potestad administrativa, normada o discrecional, cumpliendo con los requisitos y formalidades establecidos en la presente Ley, que produce efectos jurídicos sobre el administrado. Es obligatorio, exigible, ejecutable y se presume legítimo.; **ARTICULO 32°- (VALIDEZ Y EFICACIA).** 1. Los actos de la Administración Pública sujetos a esta Ley se presumen válidos y producen efectos desde la fecha de su notificación o publicación. La eficacia del acto quedará suspendida cuando así lo señale su contenido.

**ARTICULO 35°- (NULIDAD DEL ACTO).** 1. Son nulos de pleno derecho los actos administrativos en los casos siguientes: a) Los que hubiesen sido dictados por autoridad administrativa sin competencia por razón de la materia o del territorio; b) Los que carezcan de objeto o el mismo sea ilícito o imposible; c) Los que hubiesen sido dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido; d) Los que sean contrarios a la Constitución Política del Estado; y, e) Cualquier otro establecido expresamente por ley.

## **DECRETO SUPREMO N° 27113**

### **ARTÍCULO 56.- (SUBSANACIÓN DE VICIOS).**

I. La autoridad administrativa podrá sanear, convalidar o rectificar actos anulables, tomando en cuenta que:  
a) El saneamiento consistirá en la subsanación de los vicios que presenta el acto. II. El saneamiento, la convalidación y la rectificación retrotraen sus efectos al momento de vigencia del acto que presentó el vicio.

### **LEY N 974 DE UNIDADES DE TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

Artículo 10. (FUNCIONES), I. Son funciones de las Unidades de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, en el marco de la presente Ley, las siguientes: 2. A denuncia o de oficio, gestionar denuncias por posibles actos de corrupción. Cuando se advierta la existencia de elementos que permita identificar posible responsabilidad penal, denunciar ante el Ministerio Público y remitir copia de la Denuncia a la Máxima Autoridad. 14. Solicitar de manera directa información documentación, a servidores públicos o personal de empresas públicas, áreas o unidades de la entidad o fuera de la entidad, para la gestión de Denuncias.

**SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL D.S. 26115 ARTICULO 1. (FINALIDAD DE LAS NORMAS BÁSICAS).**- Las presentes Normas Básicas tienen por objeto regular el Sistema de Administración de Personal y la Carrera Administrativa, en el marco de la Constitución Política del Estado, la Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales, la Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público y Decretos Reglamentarios correspondientes.

### **SUBSISTEMA DE DOTACIÓN DE PERSONAL**

**ARTICULO 12. (PROCESOS DEL SUBSISTEMA DE DOTACION).**- Los procesos que conforman el Subsistema de Dotación son: Clasificación, Valoración y Remuneración de Puestos; Cuantificación de la Demanda de Personal; Análisis de la Oferta Interna de Personal; Formulación del Plan de Personal; Programación Operativa Anual Individual; Reclutamiento y Selección de Personal; Inducción o Integración y Evaluación de Confirmación. **ARTICULO 13. (PROCESO DE CLASIFICACION, VALORACION Y REMUNERACION DE PUESTOS).**- Los procedimientos para la clasificación y valoración de puestos en las entidades de la Administración Pública, serán determinados en su Reglamento Específico, en el marco de las directrices emitidas por el Servicio Nacional de Administración de Personal.

**RE SABS CNS, Aprobado por el H. Directorio de la CNS por medio de Resolución N° 143/2023 DE 30/10/2003, Compatibilizado por el SERVICIO NACIONAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL.**

### **Art. 11 (PROCESO DE ANALISIS DE OFERTA INTERNA DE PERSONAL**

**OPERACIÓN: ANALISI DE OFERTA INTERNA DE PERSONAL: INSUMO:** Contar con la ficha de Personal de cada funcionario de la institución y con el inventario de Personal de Toda la Caja Nacional de Salud.  
1.- Análisis por cada funcionario de la institución de sus características personales, educativas, laborales (desempeño) y potenciales, a fin de determinar si su perfil persona guarda relación con el perfil del puesto que ocupa (Programación Operativa Anual Individual). 2.- Elaboración del Informe de resultados y recomendaciones del Análisis de la Oferta de Interna de Personal. Informe de Análisis de la Oferta Interna de Personal elevado a consideración y decisiones del Director Ejecutivo.

**PRODUCTO: Determinar si la oferta interna de personal satisface las necesidades de la Caja Nacional de Salud, traducidas en puestos de trabajo, caso contrario los puestos serán cubiertos a través de las convocatorias internas y en su defecto externas.**

## **ARTICULO 12. PROCESO DE FORMULACION DE PLAN DE PERSONAL**

**OPERACIÓN FORMULACION DEL PLAN DE PERSONAL. INSUMO:** Resultados de los Procesos de Cuantificación de la Demanda de Personal y Análisis de Oferta Interna. Procedimiento: 1.- Análisis de los resultados obtenidos en los procesos de Cuantificación de la Demanda de Personal y Análisis de la Oferta Interna, a fin de determinar la creación, modificación o supresión de puestos dentro la Caja Nacional de Salud, así como decidir la emisión de convocatorias para cubrir el mismo.; 2 Elaboración de Plan de Personal de la Caja Nacional de Salud; 3.- Determinación de la cantidad y denominación de los puestos de trabajos por la unidad organizacional requeridos para lograr los objetivos de gestión establecidos en el Programa Operativo Anual de la Caja Nacional de Salud:

**PRODUCTO. - Plan de Personal que establezca las decisiones en materia de gestión de personal necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la Caja Nacional de Salud.**

**POR TANTO.-** El Administrador Regional de Cochabamba de la Caja Nacional de Salud, en uso de sus atribuciones conferidas dentro, **Art. 43. Inc. g) Art. 49 del ESTATUTO ORGÁNICO DE LA CAJA NACIONAL DE SALUD, APROBADO POR EL INASES MEDIANTE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 241-2012 DE 17/8/2012.**

### **RESUELVE.-**

**PRIMERO.-** Disponer la NULIDAD del Concurso de Méritos y Examen de Competencia REG - 007-A/2024 de 06 de marzo de 2024 hasta el vicio más antiguo, (convocatoria inclusive).

**SEGUNDO.-** Se instruye, por medio de la Unidad de Recursos Humanos, elaborar el respectivo informe según establece el D.S. 26115 de 16/03/2001 y el RE SABS CNS, **efectuó el INFORME DE ANÁLISIS DE LA OFERTA INTERNA DE PERSONAL, FORMULACIÓN DE PLAN PERSONAL Y ANÁLISIS DE OFERTA INTERNA DE PERSONAL, actividades necesarias y previas antes de un PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL y EMITIR NUEVO CONCURSO A MÉRITOS Y EXAMEN DE COMPETENCIAS.**

**TERCERO.-** Remitir, antecedentes ante Autoridad Sumariante Regional de la Caja Nacional de Salud, ante la emisión de Convocatorias a concurso de Méritos y examen de Competencia, sin cumplir procedimiento establecidos y causar perjuicio a los postulantes y la Caja Nacional de Salud.

La presente resolución es dada en la ciudad de Cochabamba, a los veinte (20) días del mes de agosto de dos mil veinticuatro.

DR. Marcelo Franklin. Toko Chavez  
ADMINISTRADOR REGIONAL a.i.