1977294

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA RA-ANH- DJ N° 0014/2017
La Paz, 16 de enero de 2017

VISTOS:

Informe de Resultados de la Convocatoria Pública Externa ANH-019-2016, en su Referencia 001.
Informe UTH 0008/2017 de 16 de enero de 2017.
Informe Legal DJ-ULGA 0016/2017 de 16 de enero de 2017.

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Estado, en su siguiente articulado establece:

> *Artículo 232. La Administración Pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados.*
>
> *Artículo 233. Son servidoras y servidores públicos las personas que desempeñan funciones públicas. Las servidoras y los servidores públicos forman parte de la carrera administrativa, excepto aquellas personas que desempeñen cargos electivos, las designadas y los designados, y quienes ejerzan funciones de libre nombramiento.*
>
> *Artículo 365. Una institución autárquica de derecho público, con autonomía de gestión administrativa, técnica y económica, bajo la tuición del Ministerio del ramo, será responsable de regular, controlar, supervisar y fiscalizar las actividades de toda la cadena productiva hasta la industrialización, en el marco de la política estatal de hidrocarburos conforme con la ley".*

Que, la Ley 1178 de 20 de julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales, en su Artículo 9, determina: "*El Sistema de Administración de Personal, en procura de la eficiencia en la función pública, determinará los puestos de trabajo efectivamente necesarios, los requisitos y mecanismos para proveerlos, implantará regímenes de evaluación y retribución del trabajo, desarrollará las capacidades y aptitudes de los servidores y establecerá los procedimientos para el retiro de los mismos".*

Que, la Ley N° 1600 de 28 de octubre de 1994, crea el Sistema de Regulación Sectorial (SIRESE), cuyo objetivo es regular, controlar y supervisar todas las actividades sujetas a su jurisdicción y competencia, entre las cuales se encuentran las actividades referidas al sector de hidrocarburos, sometiéndolas a las regulaciones establecidas en las respectivas normas sectoriales.

Que, la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público, tiene como objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, asegurando la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública, disponiendo que están comprendidos en el ámbito de su aplicación los servidores públicos que presten servicios en las entidades públicas autónomas autárquicas y descentralizadas, estableciendo:

> *Artículo 5 (CLASES DE SERVIDORES PÚBLICOS). Los servidores públicos se clasifican en: … d) Funcionarios de carrera: Son aquellos que forman parte de la administración pública, cuya incorporación y permanencia se ajusta a las disposiciones de la Carrera Administrativa que se establecen en el presente Estatuto.*
>
> *Artículo 18 (ESTABLECIMIENTO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA). Se establece la carrera administrativa con el objetivo de promover la eficiencia de la actividad administrativa pública en servicio de la colectividad, el desarrollo laboral de sus funcionarios de carrera y la permanencia de éstos condicionada a su desempeño. La carrera administrativa se articula mediante el Sistema de Administración de Personal.*
>
> *Artículo 19 (PROCESOS DE DOTACIÓN). La dotación de personal para el ejercicio de la función pública en los puestos determinados para los funcionarios de carrera, comprenderá las funciones de cuantificación de la demanda de personal, programación operativa anual individual, valoración de puesto y remuneración, reclutamiento, selección, inducción o integración. Sus modalidades, condiciones y procedimientos se sujetarán a lo previsto en el presente Estatuto, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal y disposiciones reglamentarias específicas.*
>
> *Artículo 20 (CUANTIFICACIÓN DE LA DEMANDA DE PERSONAL). La demanda y requerimientos de personal de cada entidad pública serán cuantificados y determinados en relación a sus objetivos. Al efecto, éstas cuantificarán y determinarán los puestos de trabajo*

efectivamente requeridos, tomando en cuenta los sistemas de programación de operaciones y organización administrativa previstos por la Ley No. 1178, de Administración y Control Gubernamentales.

Artículo 23 (RECLUTAMIENTO DE PERSONAL). I. Los procesos de reclutamiento de personal en las entidades públicas comprendidas en el alcance del presente Estatuto, estarán fundados en los principios de mérito, competencia y transparencia, a través de procedimientos que garanticen la igualdad de condiciones de selección. II. Los procesos de reclutamiento de personal deberán ser realizados mediante convocatorias internas y externas.

Artículo 24 (SELECCIÓN). La selección de los funcionarios de carrera y consecuente ingreso a la función pública, se realizará sobre la base de su capacidad, idoneidad, aptitud y antecedentes laborales y personales, previo cumplimiento de los procesos de reclutamiento establecidos en el presente Estatuto y las disposiciones reglamentarias aplicables.

Que, la Ley N° 2104 de 21 de Junio de 2000, modifica la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público y crea la Superintendencia del Servicio Civil, hoy Dirección General de Servicio Civil.

Que, la Ley N° 3058 de 17 de mayo de 2005, de Hidrocarburos, establece las actividades hidrocarburíferas de acuerdo a la Constitución Política del Estado y determina los principios, las normas y los procedimientos fundamentales que rigen en todo el territorio nacional para el sector hidrocarburos.

Que, el Decreto Supremo N° 29894 de 07 de febrero de 2009, de la Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, en el marco de su Artículo 138 se crea la Agencia Plurinacional de Hidrocarburos, cuya razón social fue modificada por Agencia Nacional de Hidrocarburos mediante publicación de FE DE ERRATAS en la Gaceta Oficial de Bolivia Nº 0004 de 19 de febrero de 2009.

Que, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, aprobadas mediante Decreto Supremo N° 26115 de 21 de marzo de 2001, regulan 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, determinando:

Artículo 18 (PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL).- El reclutamiento de personal procura atraer candidatos idóneos a la Administración Pública. Se fundamenta en los principios de mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad de condiciones de selección. Se realizará mediante convocatorias internas y externas. La selección proveerá a la entidad pública el personal idóneo y capaz de contribuir eficientemente al logro de los objetivos institucionales.

I. Reclutamiento de Personal.- El reclutamiento comprende las siguientes etapas:

a) Pasos previos para llenar una Vacancia. La cobertura de un puesto vacante, se producirá en atención a las demandas estimadas en la Programación de Operaciones Anual, en un plazo máximo de 30 días calendario de declarado un puesto vacante, debiendo al efecto la unidad encargada de la administración de personal, verificar la disponibilidad del ítem y en coordinación con la unidad solicitante, actualizar la Programación Operativa Anual Individual del puesto a cubrir.

b) Modalidades del Reclutamiento. El reclutamiento se podrá realizar mediante dos modalidades: Invitación Directa o Convocatoria Pública.

1. *Invitación Directa: Será efectuada a personas que reúnan altos méritos personales y profesionales, para cubrir puestos ejercidos por funcionarios designados. También se invitará directamente a personas de probada formación profesional, técnica, administrativa o auxiliar de libre nombramiento y de apoyo directo, en el despacho de la máxima autoridad ejecutiva.*
2. *Convocatoria Pública: Los procesos de reclutamiento de personal, deberán ser realizados mediante convocatorias públicas internas y/o externas.*

   - *La convocatoria interna estará dirigida exclusivamente a los servidores públicos de la entidad, con fines de promoción o para ser incorporado a la y será publicada en lugar*

visible y de acceso común, si no calificara ninguno se procederá con la convocatoria externa.

- *La convocatoria externa estará abierta a la participación tanto de los servidores públicos de la entidad, como de personas ajenas a la misma, dentro y fuera del sector público. Será publicada en la Gaceta Oficial de Convocatorias y opcionalmente en medios locales de difusión. (…)*

c) Convocatoria. La convocatoria proporcionará información a los potenciales postulantes sobre el puesto a cubrir, sus objetivos, sus requisitos, el plazo de presentación, así como la forma y lugar de recepción de postulaciones. La convocatoria se declarará desierta si no lograra atraer al menos a un postulante que cumpla los requisitos exigidos por el puesto convocado. Si durante el proceso de selección no calificara ningún postulante, se emitirá una ampliación o segunda convocatoria. La ampliación de convocatoria corresponderá cuando no se modifiquen los requisitos de la primera convocatoria. La segunda convocatoria tendrá lugar cuando se modifiquen esos requisitos. En ambos casos se procederá con el número de postulantes que existiesen.

II. Selección de Personal.- La selección de los servidores públicos y consecuente ingreso a la función pública, se realizará sobre la base de su mérito, capacidad, aptitud, antecedentes laborales y atributos personales, previo cumplimiento del proceso de reclutamiento establecido en las presentes Normas Básicas. La selección de personal busca proveer a la entidad del potencial humano que mejor responda a las exigencias de los puestos establecidos en cada Programación Operativa Anual Individual (POAI).

La selección tiene las siguientes etapas:

a) Evaluación. En el proceso de selección de personal se realizará la comparación del perfil del puesto con la capacidad de los postulantes para lograr los resultados específicos y continuos a través de: evaluación curricular, de capacidad técnica y de cualidades personales. El resultado de cada una de estas etapas tendrá carácter público.

b) Comité de Selección. Como resultado del proceso de selección de personal se determinará el ingreso de una persona a la entidad o la promoción del servidor público, para el efecto:

1. *La selección de personal se llevará a cabo por medio de la conformación de un Comité de Selección, compuesto por un representante de la unidad encargada de la administración de personal, un representante de la unidad solicitante y un representante nominado por la máxima autoridad ejecutiva.*
2. *El Comité de Selección, en forma previa a la convocatoria definirá las técnicas a utilizar, los factores a considerarse, los puntajes mínimos a ser alcanzados en cada fase del proceso y otros aspectos necesarios, los mismos que deberán ser de conocimiento público y estar señalados expresamente en el reglamento específico de la entidad.*

c) Informe de Resultados. Los resultados del proceso de selección serán plasmados en un informe escrito, que elaborará el Comité de Selección para elevar a consideración de la autoridad facultada para elegir al candidato y en el que se señalarán, como mínimo, los siguientes aspectos:

- *Número y lista total de postulantes.*
- *Técnicas de evaluación y modalidad de calificación.*
- *Nombres y calificaciones obtenidas por todos los postulantes.*
- *Lista de los candidatos elegibles en orden decreciente de acuerdo con el puntaje de la calificación obtenida.*
- *Conclusiones y recomendaciones.*

El informe de resultados deberá ser puesto a disposición en la entidad, para todos los que hubiesen postulado a una convocatoria, como garantía de la transparencia del proceso y antes que la elección se realice a efecto del ejercicio del recurso de revocatoria señalado en las presentes Normas Básicas.

d) Elección. La autoridad facultada de la entidad tendrá a su cargo la elección del candidato que ocupará el puesto, basada en el informe de resultados, pudiendo elegir entre los

candidatos que mayor puntaje hayan obtenido y cumplan con los requisitos del puesto, conforme a su reglamento específico.

e) Nombramiento. Establecerá oficialmente la relación de trabajo entre la entidad y la persona que ingresa a la misma, o con el servidor público que fuera promovido. En caso de existir recurso de revocatoria pendiente, una vez resuelto éste se procederá al nombramiento correspondiente.

1. *El nombramiento será efectuado a través de disposición expresa, emitida por autoridad competente.*
2. *El nombramiento especificará el ítem que corresponde al puesto vacante que se llena, no pudiendo el mismo ser utilizado para un puesto diferente.*
3. *El ejercicio de las funciones del puesto antes del nombramiento oficial está prohibido, bajo responsabilidad de quién lo autorice.*
4. *Antes de su nombramiento, el servidor público deberá presentar los documentos que la entidad requiera para acreditar su situación personal y profesional.*
5. *Para el caso de personal eventual, la relación de trabajo se establecerá mediante el respectivo contrato, suscrito entre la entidad y el servidor público contratado.*

f) Posesión. El nombramiento de personal surtirá efecto desde el momento de su posesión por autoridad competente. Su retribución se computará a partir de la fecha que asume funciones.

Que, el Reglamento del Procedimiento de Incorporación a la Carrera Administrativa, aprobado a través de Resolución Ministerial 699/2014 de 21 de octubre de 2014, señala:

Artículo 3. (Instancias Competentes) Las Instancias competentes son las siguientes, sus Responsabilidades bajo este Reglamento son:

a) El Ministerio de Trabajo, Empleo y Precisión Social. A través del Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, es la entidad pública que supervisa y vigila la implantación de la Carrera Administrativa, pudiendo remitir, en su caso, informes a la Contraloría General del Estado, para su fiscalización mediante auditorías especiales.

b) Entidades públicas. Para efectos del presente Reglamento, las entidades públicas son las responsables del cumplimiento de lo establecido en esta norma, bajo responsabilidad directa de la Máxima Autoridad Ejecutiva o de la autoridad expresamente delegada al efecto, siendo ésta la garante de la veracidad de la información enviada al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Artículo 4. (Servidoras y Servidores Públicos de Carrera Administrativa) Son aquellas servidoras y servidores públicos que ocupan puestos de Carrera Administrativa como efecto de haber participado de procesos de reclutamiento y selección realizados conforme al Estatuto del Funcionario Público y las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal. También se reconoce esa condición a aquellas servidoras y servidores públicos que reúnen las condiciones establecidas en los parágrafos I y II del artículo 70 de la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público. En todos estos casos, para ser servidores públicos de Carrera Administrativa, deben tener asignado el código correspondiente.

Artículo 12. (Modalidades de Incorporación a la Carrera Administrativa) Las modalidades de incorporación a la Carrera Administrativa derivadas del Título III del Estatuto de! Funcionario Público son la Transitoria y la Continua: (…)

b) Modalidad Continua de incorporación, normada por el Título III del Estatuto del Funcionario Público de las servidoras y servidores públicos que ingresaron o que ingresen a las Entidades públicas en fecha posterior a la vigencia plena de la Ley 2027 de 19 de junio de 2001, de acuerdo al artículo 19 de esa Ley y el parágrafo II del artículo 36 del Decreto Supremo N° 257-19 de 20 de abril de 2000. que aprueba el Reglamento de Desarrollo Parcial de dicha Ley.

Artículo 13. (Solicitud de Incorporación a la Carrera Administrativa) Toda solicitud de incorporación a la Carrera[1] Administrativa-debe ser presentada al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social por las entidades públicas (…)

Artículo 26. (Modalidad Continua) I. La modalidad continua de incorporación es aquella que está normada por el Título III del Estatuto del Funcionario Público y se refiere a las servidoras y servidores públicos que ingresaron o que ingresen a las Entidades Públicas a través de procesos de reclutamiento y selección de personal, en fecha posterior a la vigencia plena de la Ley 2027, de acuerdo al artículo 19 de esa ley y el parágrafo II del artículo 36 del Decreto Supremo N° 25749 de 20 de abril de 2000, que aprueba el Reglamento de Desarrollo Parcial de dicha Ley. II. Las entidades públicas que realicen procesos de reclutamiento y selección de personal, bajo la modalidad continua de convalidación de procesos, deben enviar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social la solicitud de incorporación a la Carrera Administrativa y los antecedentes respectivos, en un plazo máximo de 60 días hábiles computables desde la ratificación, producto de la evaluación de confirmación de la servidora o servidor público. El incumplimiento generará Responsabilidad Administrativa a la Máxima Autoridad Ejecutiva y al responsable de la Unidad de Recursos Humanos de la entidad.

Artículo 31. (Unidad Especializada) La Jefatura de la Función Pública y Registro Plurinacional, como unidad especializada de la Dirección General del Servicio Civil del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, tendrá bajo su responsabilidad la tramitación del proceso de incorporación de las servidoras y los servidores públicos a la Carrera Administrativa bajo todas sus modalidades y por tanto estará encargada de la administración y custodia de toda la documentación institucional, de la documentación de! proceso administrativo y de la información individual remitida por las entidades públicas.

Que, el Reglamento de Desarrollo Parcial de la Ley Nº 2027 del Estatuto del Funcionario Público y de la Ley Nº 2104 modificatoria de la Ley del Estatuto del Funcionario Público, aprobado mediante Decreto Supremo N° 26740 de 04 de agosto de 2002, tiene por objeto reglamentar los Títulos I, II, IV, VI y VII de la Ley Nº 2027 de fecha 27 de octubre de 1999 y las modificaciones aprobadas mediante Ley Nº 2104 de 21 de junio de 2000.

Que, el Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal de la ANH (RE-SAP), aprobado mediante Resolución Administrativa RA-ANH-DJ N° 0152/2015 de 08 de mayo de 2015, establece en su Artículo 35.- (Alcance de la Carrera Administrativa) *La ANH se sujetará a la Carrera Administrativa establecida por la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público y Decreto Supremo N° 26115 que aprueba las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal (SAP). La Carrera Administrativa se articula mediante el Sistema de Administración de Personal.*

CONSIDERANDO:

Que, El Informe de Resultados de Selección de la Convocatoria Pública Externa, elevado por el Comité de Selección, concluye:

Informe de Resultados del Proceso de Selección - Convocatoria No. ANH-019/-2016, Referencia 001, de 12 de enero de 2017.

"En fecha 28 de febrero el Director Ejecutivo aprueba el Informe Técnico DAF-URH 0049/2016 y el cronograma por fases para la ejecución de Procesos de Reclutamiento y Selección de los cargos dependientes de las diferentes Unidades Organizacionales. En fecha 16 de diciembre de 2016 se procedió a la publicación de la Convocatoria Pública Externa 019/2016 correspondiente al cargo de Auxiliar Administrativo de la Dirección de Administración y Finanzas. En fecha 23 de diciembre de 2016 se cerraron las postulaciones al cargo, contando con un (1) postulante. El Comité de Selección procedió a la ejecución de las diferentes etapas dispuestas para la CPE 019/2016 en función al cronograma establecido dando como resultado de todo el proceso, se cuenta con un (1) solo postulante dentro de la terna de finalistas.

Nº	APELLIDO P.	APELLIDO M.	P. NOMBRE	S. NOMBRE	C.I.	OBSERVACIONES
1	HUANCA	TITO	LE	MARIEL	6838927 LP.	PUNTAJE FINAL 70.8

Recomendando: *"Aprobar el presente informe que pone en conocimiento los resultados de la Convocatoria Pública 019/2016. Autorizar la incorporación del postulante que cuente con mayor puntaje".*

Que, la Unidad de Gestión del Talento Humano, mediante Informe UTH 0008/2017 de 16 de enero de 2017, señala que el informe de resultados de la Convocatoria Pública Externa ANH-019-001 presenta al postulante seleccionado para la convocatoria de acuerdo al siguiente detalle:

CONVOCATORIA PUBLICA EXTERNA	REFERENCIA	CARGO	ITEM	PERSONAL SELECCIONADO	FECHA DE INCORPORACION
ANH 019/2016	01	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18	LE MARIEL HUANCA TITO	16 de enero de 2017

Que, el Informe UTH 0008/2017 de 16 de enero de 2017, concluye: *"Es necesaria la emisión de una Resolución Administrativa de nombramiento para el personal que fue seleccionado producto de la Convocatoria Pública Externa de Personal ANH-019-2016 en su Referencia ANH-019-001, a objeto de dar cumplimiento a la normativa relacionada vigente".* Y recomienda: *"Aprobar el presente informe que justifica la formalización del personal que fue seleccionado producto la Convocatoria Pública Externa de Personal ANH-19-2016. Instruir a la Dirección Jurídica la emisión del Informe legal y la Resolución Administrativa correspondiente".*

Que, el Informe Legal DJ-ULGA 0016/2017 de 16 de enero de 2017, concluye: *"Por lo expuesto precedentemente, considerando la normativa aplicable al objeto del presente informe, más los extremos de los Informes de Resultados de los Procesos de Selección de la Convocatoria Pública Externa de Personal ANH-019-2016, elevado por el Comité de Selección y el Informe UTH 0008/2017 de 16 de enero de 2017, la emisión de la Resolución Administrativa de nombramiento del personal seleccionado producto de la Convocatoria Pública Externa señalada, se encuentra acorde al ordenamiento jurídico vigente".*

POR TANTO:

El Director Ejecutivo Interino de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, en uso de las facultades y atribuciones establecidas por Ley, al amparo de lo establecido en la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999 - Estatuto del Funcionario Público, las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, aprobadas mediante Decreto Supremo N° 26115 de 21 de marzo de 2001 y demás normativa legal aplicable, más la recomendación del Informe de Resultados del Proceso de Selección de la Convocatoria Pública Externa de Personal ANH-019-2016 en su Referencia ANH-019-001, elevado por el Comité de Selección y el Informe UTH 0008/2017 de 16 de enero de 2017.

RESUELVE:

UNIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Vº Bº J.G.T. A.N.H.

PRIMERO.- Designar al siguiente personal seleccionado dentro del Proceso de Selección de la Convocatoria Pública Externa de Personal ANH-019-2016, en el cargo e ítem detallados a continuación, mismo que será incorporado a la Agencia Nacional de Hidrocarburos a partir del día 16 del mes de enero de 2017.

DIRECCIÓN JURÍDICA Vº Bº J.D. A.N.H.

CONVOCATORIA PUBLICA EXTERNA	REFERENCIA	ITEM	CARGO	PERSONAL SELECCIONADO	FECHA DE INCORPORACION
019/2016	01	18	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	LE MARIEL HUANCA TITO	16/01/2017

SEGUNDO.- Instruir a la Jefatura de la Unidad de Gestión del Talento Humano, realizar las acciones necesarias ante la Dirección General de Servicio Civil, dependiente del Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a efecto de evaluar, convalidar y registrar el proceso de incorporación de los servidores públicos a la carrera administrativa.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Es conforme:

Ing. Gary Medrano Villamor.MBA.
DIRECTOR EJECUTIVO a.i.
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS

Dr. Hugo Eduardo Castedo Peinado
DIRECTOR JURIDICO
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS