



**CONTRALORÍA
GENERAL DEL ESTADO**
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

BOLETÍN

N° 1, enero de 2025 **informativo**



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Reclutamiento y selección de personal
- Evaluaciones de desempeño
- Capacitación productiva
- Bienestar social



GERENCIA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS

La Gerencia Nacional de Recursos Humanos (GNRH) es un área organizacional técnica especializada en la administración de personal y gestión del talento humano, que tiene como objetivo desarrollar políticas, estrategias y acciones para administrar con eficacia y eficiencia al personal, con la finalidad de asegurar la contratación, permanencia y participación del personal con un alto nivel de motivación y competencia que faciliten y contribuyan al logro de los objetivos de la Contraloría General del Estado (CGE).

Dentro de sus actividades principales podemos señalar las siguientes:

DOTA

A la Contraloría General del Estado de **servidores públicos idóneos, seleccionados competitivamente** a través de procesos transparentes y objetivos de reclutamiento y selección de personal.

EVALÚA

El desempeño del Servidor Público para **medir el grado de cumplimiento de los resultados** establecidos para cada puesto de trabajo.

CAPACITA

Al personal de la Contraloría General del Estado con el objetivo de **mejorar la contribución de los Servidores públicos** en el cumplimiento de los fines de la entidad.

PROPICIA

La adecuación permanente del servidor público a las demandas institucionales, mediante la **movilidad funcionaria**.

Reclutamiento y selección de Personal

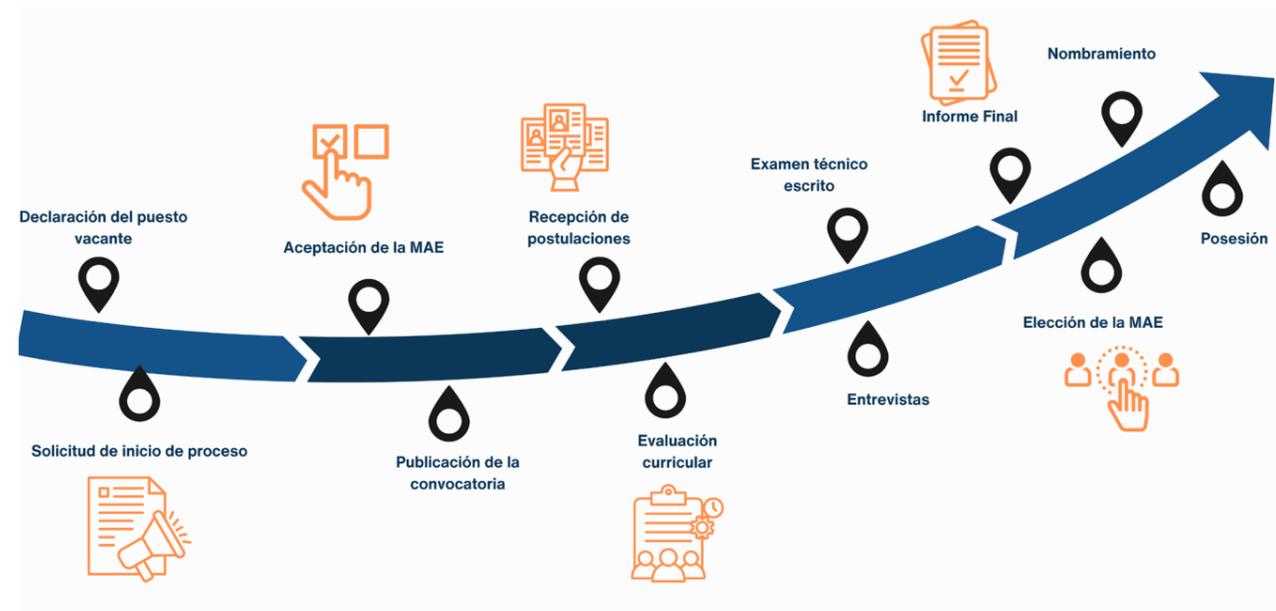
El objetivo del “Reclutamiento y Selección de Personal” es atraer a candidatos idóneos a la Administración Pública, garantizando la igualdad de condiciones de selección. El proceso se realiza mediante convocatorias públicas internas y externas.

a) Convocatoria Externa: Actividad abierta a la participación tanto de los servidores públicos de la CGE, como de personas ajenas a la misma, dentro y fuera del sector público. La convocatoria se publica en la Gaceta Oficial de Convocatorias y opcionalmente en medios locales de difusión.

b) Convocatoria Interna: Dirigida exclusivamente a las y los servidores públicos de la CGE, con fines de promoción o para ser incorporados a la carrera administrativa.

Etapas del proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

La GNRH junto a los comités de selección llevan a cabo las etapas del proceso de Reclutamiento y Selección de Personal. Cada etapa cuenta con un procedimiento y plazos establecidos en el Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal de la Contraloría General del Estado (RESAP).



En la gestión 2024 se convocaron todas las acefalías de la entidad de acuerdo al siguiente detalle:

GESTIÓN	CONVOCATORIAS PÚBLICAS	N° REFERENCIAS	ÁREAS CONVOCADAS
2024	5	23	16

Cabe señalar que en la gestión 2024, la Gerencia Nacional de Recursos Humanos ha realizado una propuesta de actualización a los Anexos y Formularios del Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal de la Contraloría General del Estado (RESAP) y de acuerdo al análisis realizado optimizó las etapas del proceso de Reclutamiento y Selección de Personal, el cual fue aprobado por la Contralora General del Estado a.i., Lic. Nora H. Mamani Cabrera, mediante Resolución N° CGE/043/2024 de 07 de junio de 2024.

Con base a la actualización realizada al RESAP, la GNRH ha proyectado el ajuste al Procedimiento de Reclutamiento de Selección de Personal, el mismo que fue aprobado mediante Resolución N° CGE/004/2025 de 13 de enero de 2025.

Asimismo, considerando la importancia de prever la elaboración de una moderna herramienta que responda a las exigencias del nuevo RESAP, siendo que el archivo excel que se utilizó en las convocatorias pasadas, presenta falencias y formularios

desactualizados, la GNRH, acorde a las necesidades de generar información con eficiencia, eficacia y calidad, **ha desarrollado una herramienta de base de datos de apoyo a los procesos de reclutamiento y selección de personal.**

Esta herramienta de reclutamiento y selección de personal está compuesta por campos, tablas, consultas y formularios que guardan relación de trabajo sistémico, por lo cual es posible generar todos los formularios del RESAP en las etapas de evaluación curricular, evaluación técnica, entrevista y resultados finales.

Finalmente, es importante resaltar que la Contraloría General del Estado es de las pocas entidades públicas que aplica todos los Subsistemas del Sistema de Administración de Personal y dota de personal idóneo a la entidad, a través de procesos de Reclutamiento y Selección de Personal, desarrollado por un comité de selección compuesto por un representante de Recursos Humanos, un representante de la MAE y un representante de la Unidad Solicitante.



Evaluaciones de Desempeño

La “Evaluación del Desempeño” es un proceso permanente que mide el grado de cumplimiento de la Programación Operativa Anual Individual (POAI), por parte del servidor público en relación al logro de los objetivos, funciones y resultados asignados al puesto durante un período determinado.

Los objetivos del subsistema de evaluación

- Evaluar a los servidores públicos de carrera en el desempeño de sus funciones y registrar la productividad de los funcionarios públicos que no están sujetos a la carrera.
- Servir como un parámetro de otorgamiento de incentivos.
- Proveer de información para mejorar el desempeño de la entidad en términos de eficiencia, honestidad, efectividad y calidad en el servicio.
- Constituirse en el instrumento para detectar necesidades de capacitación.
- Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para tomar medidas correctivas, mismas que podrían determinar la separación de los servidores públicos de carrera.

Los instrumentos normativos que regulan la Evaluación del Desempeño en la Contraloría General del Estado son:

- Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal, aprobadas mediante Decreto Supremo N° 26115 de 16 de marzo de 2001.
- Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal de la Contraloría General del Estado (RI/AR-071) versión 3, aprobado mediante Resolución N° CGE/043/2024 de 07 de junio de 2024.

La metodología de las evaluaciones está definida en la Programación del Proceso de la Evaluación del Desempeño, este documento debe estar aprobado por la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad mediante Resolución Administrativa.

En la metodología se determina con claridad las bases, términos, plazos y condiciones que nos sirven para valorar de manera objetiva el grado de cumplimiento de las funciones de los servidores públicos sujetos a este proceso, así como los resultados y metas previstas

en el Programa Operativo Anual Individual (POAI), considerando los parámetros de calidad, oportunidad y la actualización constante del servidor público en aspectos técnicos-normativos.

Los procesos que componen la Evaluación del Desempeño son: la Programación y la Ejecución.

Una vez aprobada la programación, el cronograma y la metodología del proceso de Evaluación del Desempeño, la ejecución comienza con la designación de Comités de Evaluación y remisión a todas las áreas organizacionales de esta documentación, junto con la nómina de evaluadores y personal sujeto a evaluación a objeto de su validación y conformidad.

Los Comités de Evaluación de Desempeño están integrados por un representante de la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad, un Encargado de la Gerencia Nacional de Recursos Humanos y el Jefe Inmediato Superior del servidor público a ser evaluado.

En la gestión 2023, se realizó la Evaluación del Desempeño a cuatrocientos noventa y cinco (495) servidores públicos en la CGE. Los resultados de este proceso fueron los siguientes:

- 193 servidores públicos en el rango de “Excelente”
- 242 servidores públicos en el rango de “Bueno”
- 53 servidores públicos en el rango de “Suficiente”
- 7 servidores públicos en el rango de “En Observación”

Como consecuencia de las evaluaciones, los servidores públicos podrán recibir incentivos económicos de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la entidad y psicosociales los mismos que se aplican con base en los resultados de las evaluaciones de su desempeño que reflejen indicadores de excelencia, idoneidad, capacidad, motivación y eficiencia.



495

El 2023 se evaluó a 495 servidores públicos en la Contraloría General del Estado

RESULTADOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

BUENO	242
EXCELENTE	193
SUFICIENTE	53
EN OBSERVACIÓN	7

Los resultados de la Evaluación del Desempeño son útiles para identificar las debilidades y efectuar la Detección de Necesidades de Capacitación de los servidores públicos.



La capacitación busca mejorar la contribución de los servidores públicos al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Capacitación Productiva

La “Capacitación Productiva” es el conjunto de procesos mediante los cuales los servidores públicos adquieren nuevos conocimientos, desarrollan habilidades y modifican actitudes, con el propósito de mejorar constantemente su desempeño y los resultados de la organización para una eficiente y efectiva prestación de servicios al ciudadano.

La capacitación busca mejorar la contribución de los servidores públicos al cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Conforme a la detección de necesidades de capacitación identificadas por cada una de las áreas organizacionales de la CGE, se elaboró el “Programa de Anual de Capacitación 2023”, con el objeto de coadyuvar en el cumplimiento de los objetivos de la CGE.

De acuerdo al Programa de Anual de Capacitación 2023 se ejecutaron 30 cursos de capacitación a nivel nacional, de los cuales 20 han sido para reforzar conocimientos técnicos y 10 complementarios para incrementar habilidades y destrezas de los servidores públicos.

Se han realizado talleres enfocados al desarrollo de competencias blandas del personal de la CGE, a fin de coadyuvar con el incremento de la productividad, entre los más relevantes tenemos los siguientes:

- La Inteligencia Emocional
- Resolución de Problemas y Pensamiento Crítico



- Organización y Gestión del Tiempo
- Comunicación Efectiva y Redacción de Informes
- Prevención del estrés y ansiedad

Asimismo, de acuerdo al “Programa de Anual de Capacitación 2024” se ejecutaron 33 cursos de orden técnico, así como 23 talleres enfocados a mejorar las habilidades y fortalecer las capacidades, entre los cuales resaltan:

- Fortalecimiento de las relaciones interpersonales laborales.
- Manejo del estrés laboral.
- Manejo de emociones y fortalecimiento del clima laboral.
- La Práctica de los Valores en la Gestión Institucional.
- Igualdad en acción. Construyendo espacios libres de discriminación
- Prevención de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional.
- Atención al cliente.



Bienestar social

La Unidad de Bienestar Social tiene como objetivo fundamental lograr que el servidor público de la Contraloría General del Estado alcance y experimente un estado de bienestar, satisfacción de sus necesidades básicas y mejoramiento social, compatibles con la dignidad humana, para cuyo efecto planifica y desarrolla proyectos específicos y servicios integrales ejecutados coordinadamente con las subunidades de Servicio Médico, Centro Infantil y Trabajo Social.

Los servicios específicos de cada área son:

Servicio médico, su objetivo principal es el cuidado y atención de salud del personal de la Contraloría, realiza atención primaria de salud, curaciones y tratamientos en muchos casos en coordinación y seguimiento con la Caja de Salud de la Banca Privada. Cuenta con el siguiente personal:

- Un médico para atención de los servidores públicos de Oficina Central y visitas a las Gerencias Departamentales, para el correspondiente control médico y elaboración de Historias Clínicas.
- Una enfermera para atención de curaciones, inyectables, fisioterapia, control de presión arterial, entre otros. Como parte de la Unidad de Bienestar Social, desarrollan campañas de prevención en salud y sesiones informativas en beneficio del personal y sus familiares.

Centro infantil “Niño Jesús”, Contribuye a un mejor desempeño de los servidores públicos aumentando la productividad con la confianza de que sus hijos permanecen bien cuidados y atendidos mientras ellos trabajan, logrando el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, incluso su bienestar económico.

El objetivo principal es el cuidado y atención de los hijos de servidores públicos hasta los tres años, favoreciendo su sano crecimiento, proporciona un ambiente estructurado y seguro donde los niños pueden aprender a través del juego a desarrollar habilidades lingüísticas, mejorar su capacidad de atención y concentración, su adaptación social y rutinas educativas que preparan al niño para su transición a la escuela.



El Centro Infantil “Niño Jesús” fue inaugurado en noviembre de 1995, recibió los siguientes reconocimientos:

- Premio al apoyo a las madres en cumplimiento a la Ley N° 3460 de fomento a la lactancia materna, otorgado por el Ministerio de Salud y Deportes el agosto 2022.
- Premio al apoyo a las madres en cumplimiento de la Ley N° 3460 de fomento a la Lactancia Materna, otorgado por el Ministerio de Salud en agosto 2015.
- Publicación escrita en el periódico Página Siete: “La sala de lactancia de la Contraloría funciona para las mamás trabajadoras”, en fecha 18 de agosto 2015.
- Publicación escrita en el periódico CAMBIO “Reconocimiento a la Contraloría General del Estado por ser una de las pocas instituciones que ofrece un Centro Infantil a favor de los hijos de sus servidores públicos”, de fecha 19 de agosto 2015.
- Publicación escrita en el periódico La Razón con mención “La Contraloría cuenta con 6 salas modelo en su guardería”, de fecha 23 de agosto 2014.



SERVICIO MÉDICO



CENTRO INFANTIL “NIÑO JESÚS”



TRABAJO SOCIAL

Trabajo social. Es polivalente, ya que cubre diferentes aspectos de la Unidad de Bienestar Social, para una mejor sistematización, se plantean áreas diferenciadas de acción:
Gestión y administración de servicios sociales

I. Seguros a corto plazo

- Afiliación de los servidores públicos a la Caja de Salud de la Banca Privada.
- Asignaciones Familiares (Subsidio Prenatal, Subsidio de Natalidad y Subsidio de Lactancia).
- Partes de Baja del Asegurado.
- Denuncia de Accidentes de Trabajo.

II. Seguros de largo plazo

- Afiliación de nuevos servidores públicos a la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.
- Gestión de Beneficiarios, derechohabientes.
- Jubilación, requisitos y procedimiento.

III. Certificación de aportes. Si bien esta tarea no es una función propia de Trabajo Social, desde hace un tiempo se desempeña esta acción, con el apoyo del Servicio Médico.

IV. Campañas de prevención en salud y sesiones de información y capacitación. Esta área contempla la planificación, organización y ejecución de actividades incorporadas en un Plan de Trabajo presentado anualmente por Bienestar Social, el 2024 se desarrollaron las siguientes actividades:

N°	ACTIVIDAD	TEMA	FACILITADOR	INSTITUCIÓN
1	Sesión Informativa realizada en fecha 21-02-2024	Prestaciones y Servicios del Sistema Integral de Pensiones.	Lic. Alejandro Gonzalo Mendoza Moyna y Lic. Jafet Rolando Siles Pinto.	Representantes de la Gestora Pública de Seguridad Social de Largo Plazo.
2	Sesión Informativa en fecha 25-04-2024 Gratuito	Prevención de Afecciones Urológicas	Dr. Roberto Mantilla	Caja de Salud de la Banca Privada
3	Taller realizado el 2 y 3 de mayo de 2024. Con pago al facilitador.	Coaching por Medio de la Inteligencia Emocional y Neurociencia aplicada a las emociones.	Lic. Walter Almendares Flores	Centro de Coaching "Meta Humano"
4	Taller en fecha 16-05-2024 Gratuito	Fortalecimiento de las Habilidades de Comunicación Asertiva, Inteligencia Emocional y Liderazgo	Dra. Carla Bueno Camacho	Centro de Coaching "Meta Humano"
5	Taller en fecha 17,18,19 de julio de 2024. Gratuito	Prevención de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional	Ing. Alejandro Zamora Kraljevic	Instituto Nacional de Salud Ocupacional
6	Sesión Informativa en fecha 02-08-2024 Gratuito	Prevención de Afecciones Auditivas	Lic. Paola Pacheco, Fonoaudióloga y Lic. Jaime Eduardo Sejas, Magister en Audiología	Centro de Audiología
7	Sesión Informativa en fecha 17-09-2024 Gratuito	Desarrollo Infantil y Prevención de Enfermedades más comunes en los niños	Dr. Álvaro Mallea Pérez	Jefe de Pediatría COSSMIL
8	Sesión Informativa en fecha 06-12-2024 Gratuito	Prevención de riesgos laborales y salud ocupacional con personal de Archivo y Asistentes Administrativos	Ing. Alejandro Zamora Kraljevic	Instituto Nacional de Salud Ocupacional (INSO)

Campañas de prevención

N°	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	UNIDAD DE COORDINACIÓN	BENEFICIARIOS
1	Prevención de enfermedades Inmunoprevenibles, vacunas contra Influenza, Covid-19, antitetánica y Fiebre Amarilla	Aplicación de vacunas	Centro de Salud Agua de la Vida	Personal de la CGE de Oficina Central
2	Prevención y Manejo del Estrés Realizada del 20 al 24 de mayo con un costo de Bs60 por consulta	Consultas de Diagnóstico y terapia realizadas en Consultorio Médico	Centro de Coaching "Meta Humano"	Servidores Públicos de Oficina Central
3	Prevención de Enfermedades Auditivas. Realizada del 5 al 9 de agosto de 2024 con un costo de Bs 60 por paciente	Realización de Audiometrías en Consultorio Médico	Centro de Audiología	Servidores Públicos y familiares
4	Control Médico Periódico Realizado en mayo en Tarija y Potosí; agosto en Santa Cruz, Oruro y Chuquisaca; en septiembre Cochabamba, Beni y Pando. A cargo de la CSBP, gratuito	Consultas Médicas de Control y Exámenes de Laboratorio	Caja de Salud de la Banca Privada	Servidores Públicos de la Gerencias Departamentales y Oficina Central
5	Campaña de Prevención de Cáncer Cérvico Uterino. Fue ejecutada durante los meses de noviembre y diciembre de 2024, gratuito.	Toma de Muestra para Papanicolaou y otros exámenes	Caja de Salud de la Banca Privada	Servidoras Públicas de Oficina Central
6	Campaña de Control y Prevención de Osteoporosis Del 26 al 29 de noviembre, gratuito	Realización de Densitometrías óseas en Consultorio Médico	Laboratorios PROCAPS que proporcionan el densitómetro, ejecución a cargo de la Enfermera	Servidores Públicos y familiares

Siempre con el propósito de coadyuvar a la salud de los servidores públicos, reducir el sedentarismo que implica el trabajo de escritorio, mejorar la circulación sanguínea y cerebral, lesiones y espasmos musculares, mejorar la postura y disminuir el estrés. En la gestión 2024, también se implementaron las Pausas Activas con todo el personal dos veces por semana y una vez por semana con la actividad de zumba.





**CONTRALORÍA
GENERAL DEL ESTADO**
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Fortaleciendo la gestión pública de Bolivia

www.contraloria.gob.bo

Diseño y edición: Gerencia de Comunicación Institucional, con información de la Gerencia Nacional de Recursos Humanos.