

APIAGUAIKI TÜPA

RESOLUCION RECTORAL UNIBOL-AT/N°005/2022

19 de enero de 2022

VISTOS:

En cumplimiento a las normas legales para su correspondiente aplicación en la institución como sector público, mediante resolución expresa de la Máxima Autoridad Ejecutiva de la UNIBOL Guaraní y Pueblos de Tierras Bajas "Apiaguaiki Tüpa".

CONSIDERANDO:

Que, el Parágrafo I. del Artículo 13 de la Constitución Política del Estado, señala "los derechos reconocidos en esta Constitución son inviolables, universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. El estado tiene el deber de promoverlos, protegerlos y respetarlos". Sobre los derechos de las Naciones y Pueblos Indígena Originario Campesinos expresa en su Parágrafo I. Artículo 30. "Es nación y pueblo indígena originario campesino toda la colectividad humana que comparta identidad cultural, idioma, tradición histórica, instituciones, territorialidad y cosmovisión, cuya existencia es anterior a la invasión colonial española" de igual manera en su Parágrafo II. El mismo cuerpo constitucional Señala "en el marco de la Unidad del Estado y de acuerdo a la Constitución las naciones y pueblos indígenas originario campesinos gozan de los siguientes derechos: inciso 2) a su identidad cultural, creencia religiosa, espiritualidades, prácticas y costumbres y a su propia cosmovisión; inciso 12) A una educación intracultural, intercultural y plurilingüe en todo el sistema educativo.

Que, el mismo texto constitucional prevé en su Artículo 232 "La Administración Pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficacia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados".

Que, el Artículo 235 del texto constitucional, establece: "Son obligaciones de las servidoras y los servidores públicos: Numeral 1) Cumplir con la Constitución y las leyes; 2) Cumplir con sus responsabilidades, de acuerdo con los principios de la función pública y ss".

Que, el Art. 55 de la Ley N° 070 "Avelino Siñani - Elizardo Pérez" de 20 de Diciembre de 2010, establece en su inciso c) Reconoce que entre las Universidades reconocidas por el Estado Plurinacional de Bolivia, están las Universidades Indígenas Bolivianas, entre ellas la UNIBOL GUARANÍ "Apiaguaiki Tüpa", es una Entidad descentralizada del Ministerio de Educación, destinado a la Educación pública superior, misma que se encuentra ubicada en el municipio de Machareti de la Provincia Luis Calvo del Departamento de Chuquisaca.

Que, la normativa citada, señala en su Artículo 60 Parágrafo I. "Las universidades indígenas son instituciones académico científicas de carácter público, articuladas a la territorialidad y organización de las naciones y pueblos indígena originario campesinos del Estado Plurinacional, que desarrollan formación profesional e investigación, genera ciencia, tecnología e innovación a nivel de pre grado y post grado".

Que, el Decreto Supremo N° 29664 de 02 de agosto del 2008, en su Artículo 1. señala y tiene por objeto crear tres (3) Universidades Indígenas Bolivianas Comunitarias Interculturales Productivas-UNIBOL, Estableciendo funciones, naturaleza jurídica, estructura curricular y financiamiento".

Que, en su Artículo 2 Parágrafo I del mismo Decreto Supremo señala, "crease tres Universidades Indígenas Bolivianas, Comunitarias, Interculturales, Productivas UNIBOL", "Aymara", "Quechua" y "Guaraní y Pueblos de Tierras Bajas" como entidades descentralizadas de educación pública superior, bajo régimen Especial y tuición del Ministerio de Educación. Las sedes de las UNIBOL serán: La UNIBOL Aymara, "Tupak Katari", con sede en la localidad de Warisata, Provincia Omasuyo del Departamento de La Paz; La UNIBOL Quechua "Casimiro Huanca" con sede en Chimoré Provincia Carrasco del Departamento de Cochabamba y La UNIBOL Guaraní "Apiaguaiki Tüpa" con sede en la comunidad Kuruyuki, Provincia Luis Calvo del Departamento de Chuquisaca.

Que, la UNIBOL Guaraní y Pueblos de Tierras Bajas "Apiaguaiki Tüpa" creada por Decreto Supremo N° 29664 de 02 de Agosto de 2008, se regulan por las normas legales e internas en virtud



APIAGUAIKI TÜPA

de los parámetros generales definidos por la Constitución Política del Estado Plurinacional, Leyes Especiales, además por Decretos y Reglamentaciones emitidas por las entidades competentes.

Que, el Decreto Supremo N° 29664 ha sido modificado y complementado mediante el Decreto Supremo N° 3079 de 08 de Febrero de 2017, en ella se modifican aspectos de orden estructural, orgánico, académicos, administrativos, financieros, recursos humanos y sistema laboral.

Que, la Ley N° 1178, en su Artículo 20 dispone: "todos los sistemas de qué trata la presente Ley serán regidos por órganos rectores, cuyas atribuciones básicas son: inciso a) Emitir las normas y reglamentos básicos para sistema; inciso b) Fijar los plazos y condiciones para elaborar las normas secundarias o especializadas y la implantación progresiva de los sistemas; inciso c) Compatibilizar o evaluar, según corresponda, las disposiciones específicas que elaborará cada entidad o grupo de entidades que realizan actividades similares, en función de su naturaleza y la normatividad básica; e inciso d) Vigilar el funcionamiento adecuado de los sistemas específicos desconcentrados o descentralizados e integrar la información generada por los mismos".

Que, la Ley N° 1178, señala en su Artículo 27. "Cada entidad del Sector Público elaborara en el marco de las normas básicas dictadas por los órganos rectores, los reglamentos específicos para el funcionamiento de los sistemas de Administración y Control Interno regulados por la presente Ley y los sistemas de Planificación e Inversión Pública. Corresponde a la máxima autoridad de la entidad la responsabilidad de su implantación (...)".

Que, la Resolución Suprema N° 217055 de 20 de mayo de 1997, aprueba las Normas Básicas del Sistema de Organización Administrativa, señalando que "El sistema de Organización Administrativa es el conjunto ordenado de normas, criterios y metodologías, que a partir del marco jurídico administrativo del sector público, del Plan Estratégico Institucional y del Programa de Operaciones Anual, regulan el proceso de estructuración organizacional de las entidades públicas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales, así como de optimizar la estructura organizacional del aparato estatal, reorientándolo para prestar un mejor servicio a los usuarios, de forma que acompañe eficazmente los cambios que se producen en el plano económico, político, social y tecnológico.

Que, el Artículo 5, incisos a) b) y c) de la Resolución Suprema N° 217055 de 20 de mayo de 1997 que aprueba las Normas Básicas del Sistema de Organización Administrativa señala: "El Ministerio de Hacienda es el órgano rector del Sistema de Organización Administrativa, sus atribuciones básicas están descritas en el Artículo 20 de la Ley 1178 y son ejercidas a través de su unidad técnica especializada, la Dirección de Organización, Normas y Procedimientos Administrativos - DONPA; que cada entidad del Sector Público elaborara en el marco de las presentes normas básicas su Reglamento Específico para la implantación del Sistema de Organización Administrativa; que el Reglamento Específico aprobado mediante disposición legal interna, deberá ser compatibilizado por el órgano rector".

Que, la Ley N° 1178, señala en su Artículo 33 "No existirá responsabilidad administrativa, ejecutiva ni civil cuando se pruebe que la decisión hubiese sido tomada en procura de mayor beneficio y en resguardo de los bienes de la entidad, dentro de los riesgos propios de operación y las circunstancias imperantes al momento de la decisión, o cuando situaciones de fuerza mayor originaron la decisión o incidieron en el resultado final de la operación".

Que, el Estatuto Orgánico aprobada mediante Resolución Ministerial N° 1090/2018 de fecha 05 de Noviembre de 2018 de las UNIVERSIDADES INDÍGENAS COMUNITARIAS, INTERCULTURALES Y PRODUCTIVAS DE BOLIVIA, entre ellas la UNIBOL Guarani y Pueblos de Tierras Bajas "Apiaguaiki Tüpa", señala como atribuciones del Rector o Rectora, en su Art. 24 inc. f) Emitir Resoluciones Rectorales.

Que, mediante Resolución Suprema N° 27420 de fecha 26 de Enero de 2021, Resuelve como Artículo Único.- I. Designar al ciudadano GONZALO MARATUA PEDRAZA, como RECTOR de la Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva - UNIBOL Guarani y Pueblos de Tierras Bajas "Apiaguaiki Tüpa" (...).

Que, la Directora General de Normas de Gestión Pública del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, mediante Nota MEFP/VPCF/DGNGP/UNPE/N° 2203/2021 de 10 de noviembre de 2021, declara compatible el Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa (RE-SOA) de la Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva - UNIBOL Guarani y Pueblos de Tierras Bajas "Apiaguaiki Tüpa".

Que, mediante Nota Interna MCA/DAF. CITE OF. N° 012/2022, de 14 de enero de 2022, la Directora Administrativa Financiera UG-AT, solicita que mediante resolución expresa de la MAE de la UNIBOL Guarani y Pueblos de Tierras Bajas "Apiaguaiki Tüpa", proceda a la Aprobación mediante

APIAGUAIKI TÜPA

Resolución Rectoral del Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa (RE-SOA).

Que, mediante Informe Legal/AL-LARS N° 006/2022 de 19 de enero de 2022, emitido por la Unidad de Asesoría Legal, concluye: es viable la Aprobación mediante Resolución Rectoral del Reglamento Específico del del Sistema de Organización Administrativa (RE-SOA), de la la UNIBOL Guarani y Pueblos de Tierras Bajas "Apiaguaiki Tüpa", mismo que es compatible con la Resolución Suprema N° 217055, según lo señala la nota MEFP/VPCF/DGNGP/UNPE/N° 2203/2021.

POR TANTO:

EL RECTOR DE LA UNIBOL GUARANI Y PUEBLOS DE TIERRAS BAJAS "APIAGUAIKI TÜPA", EN USO DE SUS LEGITIMAS ATRIBUCIONES QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO, LEY DE LA EDUCACION "AVELINO SIÑANI - ELIZARDO PEREZ", LEY N° 1178, EL D.S. N° 29664, D.S. N° 3079, R.S. N° 217055, R.M. N° 1090/2018 Y RESOLUCION SUPREMA N° 27420.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. APROBAR el **REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA (RE-SOA)** de la Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva - UNIBOL Guarani y Pueblos de Tierras Bajas "Apiaguaiki Tüpa", que en anexo forma parte integrante e indivisible de la presente Resolución Rectoral.

ARTÍCULO 2. Se instruye a la Dirección Administrativa Financiera en coordinación con la Dirección de Planificación y Seguimiento, se remita una copia de la presente resolución y anexos a la Dirección General de Normas de Gestión Pública (DGNGP), para su registro y correspondiente archivo de la presente Resolución Rectoral.

ARTÍCULO 3. Encomendar a la Dirección Administrativa Financiera y la Dirección de Planificación y Seguimiento, proceda a su publicación ante la página institucional y su difusión e implantación del presente reglamento en la institución a través de los mecanismos que considere pertinente.

ARTÍCULO 4. Se deja sin efecto a partir de la emisión y publicación de la presente Resolución Rectoral, cualquier disposición contraria al nuevo reglamento.

Regístrese, Comuníquese, Cúmplase y Archívese.



Lic. Gonzalo Maratua Pedraza
RECTOR
UNIBOL GUARANÍ Y PUEBLOS DE TIERRAS BAJAS
"APIAGUAIKI TÜPA"



GUARANÍ Y PUEBLOS DE
TIERRAS BAJAS
UNIBOL
APIAGUAIKI TÜPA
TERRITORIO GUARANÍ
IVO - CHUQUISACA

C. c Arch. / Rect.
/ A.L.
/ DGNGP



SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA
"UNIVERSIDAD INDÍGENA BOLIVIANA COMUNITARIA INTERCULTURAL
PRODUCTIVA APIAGUAIKI TÛPA"

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objetivo del Reglamento

El objetivo del Reglamento Específico del Sistema de Organización Administrativa es regular la implantación del Sistema de Organización Administrativa en la **Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tüpa**, disponiendo lo siguiente:

- a) La realización de los procesos para el análisis, diseño e implantación de la estructura organizacional.
- b) La asignación de funciones para cada uno de los procesos mencionados.
- c) La determinación de periodos de ejecución de cada proceso.


Artículo 2. Alcances del Reglamento

El presente RE-SOA es de aplicación obligatoria en **Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tüpa** abarcando la totalidad de : Direcciones, Áreas y Unidades Organizacionales, los Programas y Proyectos, así como para todos y cada uno de sus servidores públicos sin distinción alguna de jerarquía.

Artículo 3. Base Legal

Constituyen la base legal del Reglamento, las siguientes disposiciones:

- a) Constitución Política del Estado.
- b) Ley N° 1178, de 20 de julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales.
- c) D.S. N° 29664, del 02 de agosto del 2008 que establece la creación de tres las Universidades Indígenas Bolivianas Comunitarias Interculturales Productivas.

	Reglamento Específico del Sistema Organización Administrativa (SOA)	V 1 - 2021
---	--	-------------------

- d) Resolución Suprema N° 217055, de 20 de mayo de 1997, que aprueba las Normas Básicas del Sistema de Organización Administrativa.
- e) Decreto Supremo N° 23318-A, de 3 de noviembre de 1992, Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública
- f) Decreto Supremo N° 26237, de 29 de junio de 2001, que modifica los artículos 12, 14 al 16, 18, 21 al 31 y 67 del Reglamento de Responsabilidad por la Función Pública.

Artículo 4. Elaboración y Aprobación del Reglamento

- I. La Dirección Administrativa Financiera es la responsable de la elaboración del RE-SOA.
- II. El Rector (a) deberá remitir el RE-SOA al Órgano Rector para su compatibilización.

Una vez declarado compatible por el Órgano Rector, el rector (a) deberá aprobar el documento mediante Resolución rectoral.

Artículo 5. Revisión y actualización del reglamento

El presente Reglamento será revisado por la Dirección Administrativa Financiera, en función de la experiencia de su aplicación; de la dinámica administrativa; de las modificaciones de la Estructura Organización de la Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tüpa y/o modificaciones de las Normas Básicas del Sistema de Organización Administrativa (NB-SOA). La compatibilización de las modificaciones al RE-SOA seguirá el procedimiento establecido en el artículo precedente.

Artículo 6. Responsables de la implantación ejecución y seguimiento del Sistema de Organización Administrativa

En el marco de lo dispuesto por el Artículo 27 de la Ley N° 1178, es responsabilidad del Rector (a) la implantación de este sistema.

El *Director (a) Administrativo Financiero* es responsable de su ejecución y del seguimiento de la implantación del sistema.

El análisis, diseño e implantación de la estructura organizacional de *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tûpa* es también responsabilidad de las Direcciones, Áreas, Unidades Organizacionales, coordinadores de Programas y Proyectos, así como de todos los servidores públicos de la *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tûpa* en el ámbito de competencia.

Artículo 7. Difusión

Una vez aprobado el presente documento deberá ser difundido entre los servidores públicos de *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tûpa*, por la Dirección de Planificación y Seguimiento.

Artículo 8. Incumplimiento

El incumplimiento a las disposiciones previstas en el presente Reglamento y las acciones contrarias a estas disposiciones, están sujetas a la determinación de responsabilidades y sanciones, en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales, los Decretos Supremos Reglamentarios N° 23318-A y N° 26237 y otras disposiciones reglamentarias y complementarias.


Artículo 9. Previsión

En caso de advertirse omisiones, contradicciones y/o diferencias en la interpretación del presente Reglamento Específico, éstas serán solucionadas en los alcances y previsiones de las Normas Básicas del Sistema de Organización Administrativa, aprobadas mediante Resolución Suprema N° 217055, de 20 de mayo de 1997.

CAPITULO II ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

Artículo 10. Objetivo del proceso de Análisis Organizacional

Tiene como objetivo evaluar si la estructura organizacional de la *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tûpa* respecto al desarrollo de sus competencias ha constituido un medio eficiente y eficaz para

	Reglamento Específico del Sistema Organización Administrativa (SOA)	V 1 - 2021
---	--	-------------------

el logro de los objetivos y estrategias institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional (PEI).

Artículo 11. Marco de referencia para el Análisis Organizacional

Constituye como marco referencial para el realizar el Análisis Organizacional de la entidad:


- a) Decreto Supremo N° 29664 del 02 de agosto del 2008, creación de las Universidades indígenas Bolivianas comunitarias interculturales productivas UNIBOL-Bolivia.
- b) Decreto Supremo 3079 de 8 de febrero de 2017 que modifican aspectos de orden estructural, orgánico, académicos, administrativos financieros, recursos humanos y sistema laboral.
- c) Resolución Suprema N° 217055, que aprueba las Normas Básicas del Sistema de Organización Administrativa.
- d) Plan de Desarrollo Económico Social (PDES).
- e) Plan Estratégico Institucional (PEI).
- f) El Plan Operativo Anual de la gestión pasada y actual.
- g) Seguimiento y Evaluación del Plan Operativo Anual actual.
- h) El Manual de Organización y Funciones (MOF).
- i) EL Manual de Procesos y Procedimientos.
- j) Informes de Auditoría.

Artículo 12. Proceso del Análisis Organizacional

El proceso del Análisis Organizacional deberá contener la etapa de análisis retrospectivo, la etapa de análisis prospectivo y la formalización del Análisis Organizacional:

I. Etapa de Análisis Retrospectivo

Deberá efectuarse la evaluación cuantitativa y cualitativa de los resultados alcanzados en la gestión pasada, respecto a lo programado, estableciendo si la estructura organizacional ha coadyuvado al logro de los objetivos y estrategias institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional (PEI). El análisis retrospectivo deberá realizarse con base en los siguientes puntos:

	Reglamento Específico del Sistema Organización Administrativa (SOA)	V 1 - 2021
---	--	-------------------

- a) Los servicios proporcionados a los usuarios, de forma directa o por terceros considerando:
 - i. Su calidad, cantidad y cobertura.
 - ii. Su oportunidad y frecuencia.
 - iii. Si han satisfecho las necesidades de los usuarios tanto internos como externos.
- b) Los procesos y procedimientos, considerando:
 - i. Si han permitido proporcionar los servicios de manera efectiva y eficiente.
 - ii. Si las operaciones, componentes de los procesos, han sido asignadas a cada área y unidad organizacional.
 - iii. Si los resultados obtenidos de cada proceso están de acuerdo con los objetivos y estrategias institucionales establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI).
- c) Las unidades y áreas organizacionales, considerando:
 - i. Si las funciones de las unidades y áreas organizacionales guardan relación con los procesos, operaciones y procedimientos que realizan.
 - ii. Si existe duplicidad de funciones entre dos o más unidades.
 - iii. Si realizan funciones que no les corresponden.
 - iv. Si tienen delimitado claramente el límite de su autoridad.
 - v. Si están ubicadas en el nivel jerárquico que les corresponde.
- d) Los canales de comunicación, considerando:
 - i. Si están formalmente establecidos.
 - ii. Si la información que se maneja guarda las características de oportunidad, claridad y confiabilidad.

II. Etapa de Análisis Prospectivo

Deberá evaluarse la situación futura que afrontará *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tüpa* para cumplir con los objetivos y estrategias institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional, con el fin de detectar si existe la necesidad de realizar ajustes o cambios a la estructura organizacional.

El análisis prospectivo se realizará una vez que se tenga definido y aprobado el POA para la siguiente gestión.

El análisis prospectivo deberá realizarse con base a los siguientes criterios:

- a) Ser estratégico, en la medida que refleje los alcances del Plan Desarrollo Económico y Social y el Plan Estratégico Institucional.
- b) Estar enmarcado en el Presupuesto de Recursos y Gastos programados
- c) Multidimensional, en cuanto considera y analiza tendencias globales, regionales y locales.
- d) Multisectorial, en cuanto analiza los impactos del desarrollo social, económico, cultural y tecnológico del país en la entidad.

III. Resultado y Formalización del Análisis Organizacional

Los resultados y conclusiones del Análisis Organizacional deberán ser formalizados en el documento del Análisis Organizacional, que contenga las recomendaciones precisas que sirvan de insumo para la toma de decisiones por las instancias correspondientes, sobre, al menos, los siguientes aspectos:

- a) Adecuar, fusionar, suprimir y/o crear áreas y unidades organizacionales en función de lograr los objetivos y estrategias institucionales establecidos en el Plan Estratégico Institucional.
- b) Reubicar unidades dentro de la misma estructura.
- c) Redefinir canales y medios de comunicación interna.
- d) Redefinir instancias de coordinación interna y de relación interinstitucional.
- e) Rediseñar procesos.

Artículo 13. Análisis Coyuntural.

La estructura organizacional también podrá ser ajustada cuando sea necesario en base a un análisis coyuntural a fin de responder a cambios del entorno que afecten el ejercicio de la gestión y/o al cumplimiento de los objetivos y estrategias institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional. El Rector (a) deberá aprobar tanto el informe de análisis como la propuesta de ajuste en el menor tiempo posible.

Artículo 14. Unidad responsable del proceso de Análisis Organizacional

La dirección administrativa financiera es responsable del proceso de Análisis Organizacional, debiendo coordinar esta labor con todas las unidades organizacionales de *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tüpa*.

El documento final del Análisis Organizacional deberá ser consolidado por la Dirección Administrativa financiera y presentado al Rector (a) para su conocimiento y aprobación.

Artículo 15. Período de ejecución del proceso de Análisis Organizacional

El Análisis Organizacional, debe efectuarse hasta el mes de junio de cada gestión fiscal, periodo que podrá ser modificado de acuerdo a los plazos establecidos para la elaboración y presentación del POA o de acuerdo a requerimiento.

CAPÍTULO III

PROCESO DE DISEÑO O REDISEÑO ORGANIZACIONAL

Artículo 16. Objetivo del proceso de Diseño o Rediseño Organizacional

Tiene por objeto diseñar y/o ajustar la estructura organizacional de *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tüpa*, con base en las recomendaciones del Análisis Organizacional y/o a las funciones y atribuciones planteados en el Decreto Supremo 29964 del 2 de agosto del 2008, el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social y el Plan Estratégico Institucional. Los resultados que se obtengan del proceso de Diseño o Rediseño Organizacional, deberán permitir a *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tüpa*, adoptar una estructura organizacional apropiada y bien dimensionada para cumplir los objetivos y estrategias Institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional y satisfacer las necesidades de sus usuarios.

Artículo 17. Proceso de Diseño o Rediseño Organizacional

El proceso de Diseño o Rediseño Organizacional, comprende las siguientes etapas:

I. Identificación de los usuarios y las necesidades de servicio:

Todas las dependencias de *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tüpa*.; Direcciones, Áreas y Unidades y otras Unidades Organizacionales incluyendo programas y proyectos, deberán identificar el segmento de los usuarios internos y externos de los productos y servicios emergentes de las competencias establecidas para *Universidad*

Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki, identificando sus requerimientos, a fin de crear nuevos servicios o rediseñar los existentes, todo en función al marco legal que establece las competencias y alcances de los mismos.

Los usuarios internos están constituidos por los servidores de las unidades organizacionales de la entidad.

Los usuarios externos corresponden a la población en general, comunidades indígenas de tierras bajas, como los municipios, autonomías indígenas y campesinas; actores sociales relacionados con el sector, cooperación internacional y los Gobiernos Autónomos Municipales y Gobiernos Autónomos Departamentales.

II. Identificación y evaluación de los productos y servicios prestados

Los productos y servicios ofertado y efectivamente prestados a usuarios externos y/o internos, deberán ser catalogados y evaluados en función de la demanda de los usuarios y de su contribución a los objetivos y estrategias institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional de *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tupa*.

III. Diseño y/o rediseño de los procesos, resultados e indicadores:

Deberá procederse al diseño de los procesos necesarios para la generación de servicios y bienes, que coadyuven al logro de objetivos y satisfagan las demandas de los usuarios, según las actividades inherentes a estos procesos, su carácter secuencial, las unidades encargadas de su realización y los requerimientos de recursos, de manera que cumplan con las características de calidad, cantidad, oportunidad y frecuencia.

El diseño o rediseño deberá considerar las siguientes modalidades:

- a) A nivel de grandes operaciones, cuando su ejecución no requiera un procedimiento específico y su frecuencia no sea rutinaria.
- b) A nivel de operaciones menores, cuando su ejecución requiera un procedimiento específico, su frecuencia hace que sea de carácter rutinario, haciendo viable su estandarización.

Los resultados del proceso de diseño o rediseño deberán permitir la eliminación de las operaciones y las tareas ineficientes, superpuestas o duplicadas.

IV. Identificación de unidades y conformación de áreas organizacionales que llevarán a cabo las operaciones especificando su ámbito de competencia:

En base a las operaciones que componen los diferentes procesos para el logro de los productos y servicios que ofrece *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tupa* y a la identificación de los usuarios y de sus necesidades, deberán establecerse y/o ajustarse las distintas unidades organizacionales de *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tupa*. Para este efecto las mismas podrán ser agregadas, desagregadas, de acuerdo a su especialidad, con ámbitos de competencia claramente definidos.

Deberá limitarse la creación de áreas organizacionales, velando que no exista duplicidad de funciones y atribuciones, tanto horizontal como verticalmente, y en sujeción a lo establecido en el Decreto Supremo 29964 del 2 de agosto del 2008.

La agrupación de unidades que guarden relación entre sí dará lugar a la conformación de un área organizacional, cuyo ámbito de competencia deberá estar claramente delimitado.

V. Establecimiento de niveles jerárquicos de la institución

La definición de niveles jerárquicos de *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tupa*, deberá sujetarse a lo establecido en el Decreto Supremo 29964 del 2 de agosto del 2008, reconociendo los siguientes niveles jerárquicos dentro de su estructura organizacional:

Niveles Jerárquicos	Área y/o unidad organizacional
Directivo	Consejo Institucional
Ejecutivo	Rector Vice rector
Operativo	Direcciones Docentes. Responsables de área Encargados de área Secretarías Choferes Auxiliares

VI. Clasificación de Unidades Organizacionales y Asignación de Autoridad

Las Unidades Organizacionales en *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tupa* por su contribución al logro de los objetivos y estrategias institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional, se clasificarán de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) **Sustantivas:** Cuyas funciones contribuyen directamente al cumplimiento de los objetivos y estrategias Institucionales establecidas en el PEI de la institución
Incluye a unidades sustantivas temporales: Que cumplen funciones que contribuyen al logro de objetivos en un periodo de tiempo determinado, en el marco de los convenios y contratos especiales que definen sus características de operación
- b) **Administrativas:** Cuyas funciones contribuyen indirectamente al cumplimiento de los objetivos y estrategias Institucionales establecidas en el PEI y prestan servicios en las unidades sustantivas para su funcionamiento.
- c) **De asesoramiento:** Cumplen funciones de carácter consultivo y no ejercen autoridad lineal sobre las demás unidades.

A cada unidad organizacional deberá asignarse la autoridad lineal y/o funcional necesaria para la gestión de las operaciones asignadas según su jerarquía. Asimismo, deberá definirse la dependencia jerárquica de la unidad en función a las características de sus operaciones.

VII. Alcance de Control

Para determinar el número de unidades bajo la dependencia directa de una unidad jerárquica superior, deberá tomarse en cuenta la Resolución Rectoral UNIBOL/N° 003/2018 de 26 de enero de 2018.

El nivel que corresponde a la Dirección General de la estructura central, podrá contar con un máximo de cuatro jefaturas de unidad, cuya creación deberá ser debidamente justificada y por debajo de las jefaturas de unidad no podrá crearse ningún otro nivel jerárquico inferior.

VIII. Unidades organizacionales para Programas y Proyectos

Para la ejecución de programas y proyectos, se podrá crear unidades organizacionales, siempre que las funciones de estos programas y proyectos no puedan ser ejecutadas por otras unidades de la entidad. La vigencia de dichas unidades estará limitada al cumplimiento de sus objetivos.

La creación de programas y proyectos especiales será factible en la medida en que garanticen una mejor prestación de servicios en términos de oportunidad, costo, calidad y sobre todo contribución al logro de objetivos y estrategias institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional de *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tupa*. Asimismo, será procedente cuando respondan a iniciativas de orden coyuntural, con resultados concretos y presupuestos definidos o condicionados por la disponibilidad de recursos.

La creación de estos programas y proyectos deberá ser autorizada con Resolución Rectoral del rector (a), en base a un informe técnico que establezca los objetivos, ámbito de competencia, organización interna, funciones específicas y los niveles de coordinación y financiamiento de estos programas y proyectos

Artículo 18. Comunicación y coordinación organizacional

La comunicación y coordinación organizacional comprende:

I. Definición de canales y medios de comunicación


Una vez definidas las áreas y unidades organizacionales, se establecerán los canales y medios de comunicación, según el tipo de información que se maneja, de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Por el establecimiento de relaciones de autoridad línea y funcional, con carácter recíproco y que deberán ser utilizados permanentemente.
- b) Por la especificación de las características de la información que se genera, la cual debe ser útil y adecuada para todos los usuarios y para el proceso de toma de decisiones.
- c) Por el establecimiento de la periodicidad y el medio oral o escrito; en caso de ser escrito, deberá determinarse claramente el contenido y la forma (narrativa, estadística o gráfica) de la información a transmitir.
- d) Por el tipo de información a transmitir:

- i. **Descendente.** Cuando la información fluye de los niveles superiores de la estructura organizacional siguiendo el orden de jerarquía y el conducto regular.
Este tipo de comunicación deberá necesariamente efectuarse por escrito en forma de *instructivos*, *comunicados* u otros instrumentos que deben establecerse previamente.
 - ii. **Ascendente.** Cuando la comunicación fluye de los niveles inferiores de la estructura organizacional para los superiores, respetando el orden jerárquico y siguiendo el conducto regular.
Esta información debe ser transmitida en través de *comunicaciones internas*.
 - iii. **Cruzada.** Se da entre una unidad organizacional y otra de nivel jerárquica menor, igual o superior, es decir, el mensaje no sigue el canal descendente y/o ascendente, si no que emplea una comunicación directa a fin de lograr rapidez y comprensión en la información que se desea transmitir, por lo que es importante determinar que tipo de información será en forma cruzada.
- e) La regularidad del tipo de información que se transmite, clasificando a misma considerando su importancia, destino y tipo en:
- i. **Información confidencial.** Cuando se establezca que todo documento o asunto es confidencial y que será supervisado directamente por la autoridad ejecutiva de mayor jerarquía, manteniendo un control directo del mismo.
 - ii. **Información rutinaria.** Es la información que fluye por toda la institución y se refiere a la generada por procedimientos que se desarrollan en el cumplimiento de tareas inherentes a cada área o unidad organizacional.

II. Determinación de instancias de coordinación interna:

Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiiki Tupa de acuerdo a sus requerimientos, podrá crear las instancias de coordinación interna, para el tratamiento de asuntos de competencia compartida entre áreas y unidades, que no pudieran resolverse a través de gestiones directas: pueden ser consejos, comités, comisiones o se designarán responsables que realicen labores de coordinación interna.

	Reglamento Específico del Sistema Organización Administrativa (SOA)	VI - 2021
---	--	------------------

Toda relación directa y necesaria de coordinación que surja de estas instancias deberá estar estipulada como función específica de las unidades organizacionales que corresponda al Manual de Organización y Funciones de la institución.

Las instancias de coordinación que se conformen se clasificarán en:

- a) Para la conformación de consejos de *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki* debe limitarse a lo dispuesto en la Decreto Supremo 29964 del 2 de agosto del 2008, la resolución rectoral N° 003/2018 de 26 de enero del 2018.
- b) Comités, cuya función será la de establecer acciones y procesos y procedimientos de trabajo enmarcados en los objetivos y estrategias institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional; podrán ser informativos, de asesoramiento o de resolución de problemas. Tendrán la potestad de recomendar soluciones y estarán conformados por personal de nivel ejecutivo y operativo. Estos comités podrán ser permanentes o temporales.
- c) Comisiones, que se conformarán con el propósito de cumplir una misión específica a cuyo término se disolverán. Estos podrán estar conformados por personal de diferentes niveles de la estructura de *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki* y pueden ser de carácter técnico o administrativo.

La creación de una instancia de coordinación interna en *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki tupa*, cualquiera fuera ésta, deberá contar con un instrumento que establezca:

- a) Las funciones específicas que debe desempeñar.
- b) La unidad organizacional encargada de la instancia.
- c) El carácter temporal o permanente.
- d) La periodicidad de las sesiones.
- e) Documentación de la evidencia de sus decisiones.

III. Definición y formalización de tipos e instancias de relación Interinstitucional

Las relaciones interinstitucionales de *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tupa*, en el ámbito de sus competencias y funciones, son:

- a) **De Tuición.** La *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tupa* tiene la facultad de ejercer control externo posterior, así como la promoción y vigilancia del funcionamiento de los sistemas de Planificación e Inversión, Administración y Control Interno de la Ley N° 1178 de las instituciones Públicas Descentralizadas y Empresas Públicas establecidas en el Decreto Supremo N° 28631, Reglamento a la Ley de Organización del Poder Ejecutivo.
- b) **Funcionales.** La *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tupa* ejerce autoridad funcional sobre otra en materia de su competencia y especialización.
- c) **De Complementación.** Se expresa cuando *Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tupa* interactúa con otra en el tratamiento de asuntos de interés compartido.

Dependiendo de su objetivo, duración y características operativas, estas relaciones deberán ser formalizadas mediante convenios específicos, Resolución Rectoral o Resolución Administrativa, estableciendo claramente las competencias específicas de las entidades involucradas.

Cuando la Resolución Rectoral sea considerada requisito previo a la firma de convenios, notas reversales u otros documentos contractuales, se gestionarán instrumentos jurídicos de mayor jerarquía como las Resoluciones Rectorales, Resoluciones Supremas y Decretos Supremos según corresponda.

Artículo 19. Servicio al usuario

La Dirección Administrativa y Financiera, en coordinación con las demás Direcciones, Unidades y Áreas, deberá generar mecanismos de orientación que faciliten las gestiones de los usuarios, como ser letreros que contengan en forma literal o gráfica del flujo de un trámite.

También se pueden definir canales y medios que permitan la resolución de asuntos individuales de los usuarios y de interés público para la recepción, registro, canalización y seguimiento de sugerencias, reclamos, denuncias o cualquier otro asunto similar.

Artículo 20. Formalización y Aprobación de Manuales

El Diseño Organizacional deberá formalizarse en el Manual de Organización y Funciones y en el Manual de Procesos y Procedimientos, los cuales deberán ser aprobados mediante Resolución Rectoral.

- a). El Manual de Organización y Funciones debe contener información sobre las disposiciones legales que regulan la estructura, los objetivos y estrategias institucionales establecidas en el PEI, el organigrama, el nivel jerárquico y relación de dependencia de las unidades y áreas organizacionales, funciones inherentes a cada una de las ellas, las relaciones intra e interinstitucional
- b). El Manual de Procesos y Procedimientos debe describir la denominación y objetivos del proceso, las normas de operación, la descripción del proceso y sus procedimientos, los diagramas de flujo y los formularios

Artículo 21. Unidad responsable del Diseño o Rediseño Organizacional

La unidad responsable de coordinar, consolidar y formalizar en un documento, todo el proceso de Diseño o Rediseño Organizacional es la Dirección Administrativa y Financiera en coordinación con la Dirección de Planificación y Seguimiento de la Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tüpa.

Artículo 22. Período de tiempo para la ejecución del proceso de Diseño o Rediseño Organizacional

El proceso de Diseño o Rediseño Organizacional se realizará hasta el mes de junio de la gestión fiscal, coincidiendo con la preparación del Plan Operativo Anual de la entidad, que requerirá de una estructura organizacional ajustada a sus necesidades y procesos para que tal estructura funcione.

CAPÍTULO IV

IMPLANTACIÓN DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

Artículo 23. Objetivo del proceso de Implantación del Diseño o Rediseño Organizacional

La implantación del Diseño o Rediseño Organizacional tiene por objeto la aplicación de la nueva estructura organizacional en la Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tüpa con la finalidad de cumplir con los objetivos y estrategias institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional.

Artículo 24. Plan de implantación

Para la implantación de la estructura organizacional obtenida como resultado del análisis y diseño organizacional descrito en los artículos anteriores, deberá elaborarse un plan de implantación que deberá ser aprobado por **el Rector (a)** conteniendo:

- a) **Objetivos y estrategias de implantación.** Se deberá establecer los resultados que se espera alcanzar en la implantación de la estructura organizacional adoptada, incluyendo la descripción de las actividades que se desarrollarán para alcanzar dichos objetivos.
- b) **Cronograma.** Se deberá determinar las fechas y los plazos en que se llevarán a cabo las actividades de implantación.
- c) **Recursos.** Se deberá definir los recursos humanos, materiales y financieros que se estimen necesarios para implantar el plan.
- d) **Responsables de la implantación.** se establecerán los responsables involucrados de cada unidad de Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tüpa
- e) **Programa de difusión.** Se tiene que diseñar programas de difusión y orientación mediante manuales, guías o instructivos, a fin de internalizar, adiestrar y/o capacitar a servidores involucrados, sobre los cambios que se van a introducir en la estructura organizacional de Universidad Indígena Boliviana Comunitaria Intercultural Productiva Apiaguaiki Tüpa
- f) **Seguimiento.** Deberá realizarse acciones de seguimiento para realizar los ajustes necesarios en la estructura que está implantada y funcionando.

Artículo 25. Requisitos para la Implantación

Es un requisito para la implementación del Sistema de Organización Administrativa la puesta en marcha del Plan Operativo Anual, sus bases estratégicas, asimismo es fundamental contar con recursos humanos, físicos y financieros previstos.

Artículo 26. Unidad organizacional responsable de la ejecución del proceso de implantación del Diseño o Rediseño Organizacional

El proceso de implantación estará dirigido, coordinado y supervisado por la **Dirección Administrativa y Financiera**, quien procederá a la implementación del diseño organizacional en coordinación con demás las unidades organizacionales de la entidad.

Artículo 27. Período de tiempo para la ejecución del proceso de implantación del Diseño o Rediseño Organizacional

La implantación de la estructura diseñada o rediseñada, deberá realizarse hasta enero de cada gestión fiscal, luego del proceso de Diseño o Rediseño Organizacional. La implantación podrá proporcionar los elementos para realizar cambios en el Plan Operativo Anual, si corresponde, conforme lo establecen las Normas Básicas del Sistema de Programación de Operaciones.