

CGR



Contraloría General de la República - Bolivia -

***Informe de la Gestión
2004***

**CARTA
DEL SEÑOR CONTRALOR GENERAL
DE LA REPÚBLICA a.i.**

AL EXCELENTÍSIMO
SEÑOR PRESIDENTE
DE LA REPÚBLICA DE BOLIVIA

Excelentísimo
Señor Presidente de la República de Bolivia
Dn. Carlos D. Mesa Gisbert
Presente

Señor Presidente:

En la proximidad del nombramiento del nuevo Contralor General de la República, la presente nota tiene el objetivo de poner en conocimiento suyo las más importantes labores desarrolladas por la Contraloría General de la República durante la gestión 2004, en su condición de Órgano Rector del Control Gubernamental y Máxima Autoridad de Auditoría del Estado. De forma detallada estas actividades se muestran en el informe de gestión adjunto.

Durante el segundo año como Contralor General a.i. he visto por conveniente reforzar el concepto de “Entidad mejorada” con el propósito de orientar y perfeccionar la labor del Control Externo Posterior, para que la misma influya en las entidades auditadas, de forma positiva mejorando su administración y gestión. Este nuevo enfoque del Control demandó la aprobación de un nuevo plan, es así que se desarrolla el PLAN ESTRATÉGICO 2004-2013 con la intención de mejorar el Control Gubernamental en sus dos dimensiones fundamentales (Control Externo Posterior y Control Interno Posterior), debiéndose para ello fortalecer internamente a la entidad en sus sistemas y procesos, acompañando este esfuerzo con un enfoque de “Capacitación Productiva” que debiera implantarse como parte de nuestras atribuciones y servicios que la entidad presta a los servidores públicos del país.

Este nuevo plan estratégico, por la forma que ha sido creado y ejecutado, ha hecho posible alcanzar mejores y más efectivos niveles de coordinación con el entorno. La coordinación y el vínculo alcanzado con el Poder Ejecutivo y con los Organismos de Cooperación Internacional es un efecto de la nueva orientación que dio el PLAN ESTRATÉGICO 2004-2013 a la entidad.

Se fijó la necesidad de reforzar las actividades de la entidad en las áreas de recursos humanos, ética, capacitación, recursos financieros, programación operativa anual, programa de calidad orientadas hacia la nueva certificación ISO 9000 versión 2000 objetivo que con satisfacción informo se alcanzó en abril de 2004 utilizando únicamente recurso humano formado en la entidad.

A continuación me permito presentar para su consideración una relación resumida de las principales actividades desarrolladas por el máximo Órgano Rector del Sistema de Control Gubernamental y Autoridad Superior de Auditoría del Estado a lo largo de la pasada gestión. Sin embargo, y a pesar de los resultados positivos alcanzados, la contribución de la Contraloría General de la República al mejoramiento de la administración y gestión pública de las entidades públicas habrían podido ser de mayor impacto de no continuar ejerciendo como Máxima Autoridad Ejecutiva con interinato que limita el accionar y la gestión de la entidad.

▪ El desarrollo organizacional

En el primer bimestre de la gestión 2004 se vio por conveniente precisar mejor los objetivos estratégicos de la Planificación Estratégica en vigencia, que debiera condicionar la nueva planificación operativa anual a ser definida para la gestión 2004. Hoy en día puedo informar que la planificación estratégica institucional ha sido mejorada y definida para los próximos diez años, debiéndose ajustar la organización al cumplimiento de nuevos objetivos estratégicos en pos de mejorar la capacidad institucional para alcanzar desempeños cada vez mas ajustados a las expectativas de la Ley 1178 y de todas las partes interesadas en el Control Gubernamental.

Es en ese sentido que los objetivos estratégicos de la planificación 2004 - 2013 definen con mayor claridad las nuevas tareas y desafíos que deberá afrontar la Contraloría General de la República, para ejercer con mayor impacto sus atribuciones de Órgano Rector del Control Gubernamental y Autoridad Superior de Auditoría del Estado. A continuación se mencionan estos objetivos que orientan la programación de operaciones para la gestión 2004 y las sucesivas:

Implantación permanente de políticas de gestión, metodologías, proyectos y controles que apoyen las decisiones para la mejora continua y el logro eficaz y eficiente de los objetivos.

Desarrollo de las competencias y capacidades de los servidores públicos, en el marco de la ley de Administración y Control Gubernamentales (Ley 1178).

Evaluación y examen de la aplicación de las políticas públicas, de la información y los resultados de la gestión pública en procura del logro de los objetivos nacionales.

De igual manera, una nueva forma de fortalecer a la organización y orientarla hacia el mejoramiento de la gestión de las entidades públicas auditadas, fue la adecuación a la nueva versión de la norma internacional ISO. El nuevo enfoque de la auditoría y las exigencias de la nueva norma ISO 9001 versión 2000, definieron la necesidad de encarar un trabajo orientado hacia el mejoramiento continuo en pos de alcanzar la satisfacción total de todas las partes interesadas, basado en la confianza acerca de la capacidad de la Contraloría General de la República para proporcionar productos que satisfagan requisitos de forma sostenida, en un enfoque de procesos orientados por objetivos.

Nuestra fuerza de trabajo y nuestra institucionalidad han hecho posible desarrollar una cultura organizacional basada fundamentalmente en la ética y la transparencia debiendo cumplir nuestras funciones con eficacia, eficiencia y economía.

En otro orden de cosas una comisión técnica de la institución desarrolló un “Documento de Análisis Organizacional” orientado a detectar áreas de atención clave en pos de encarar una reestructuración, actividad altamente necesaria si se pretende encarar el nuevo desafío del control de una manera más efectiva y con los cimientos sólidos.

- **El Control Gubernamental**

El ejercicio del Control Gubernamental es una de las tareas más importantes de la Contraloría. Para ello cinco Subcontralorías han dirigido sus esfuerzos en los dos ámbitos: el de la prevención y el de la sanción .

Entre los resultados más relevantes en el ámbito preventivo podemos indicar que hemos realizado el seguimiento a la implantación de 4965 recomendaciones, de las cuales se han implantado totalmente 1463 y parcialmente 1211. Esta implantación es una muestra del mejoramiento de los sistemas administrativos y operativos de la entidades que, indudablemente, debe mejorar aun más.

Un importante tipo de auditoría son las financieras, de las cuales se emitieron 43 informes, siendo 22 dictámenes del auditor y 21 cartas sobre aspectos administrativos y de control interno.

Respecto a las auditorías operacionales hemos emitido 25 informes de auditoría y 8 informes sobre los Sistemas de Administración y Control.

En el ámbito reactivo o de la sanción, hemos establecido responsabilidades civiles por un monto de \$US 11.376.951,90 y responsabilidades penales por \$US 359.313,59.

- **La Capacitación.**

Durante la gestión 2004 el Centro de Capacitación – CENCAP ejecutó un total de 624 cursos/seminarios de capacitación, en los que participaron un total de 15.545 servidores públicos a nivel nacional. Estos resultados son el producto de la realización de un diagnóstico de necesidades de capacitación que el CENCAP elabora cada año, a fin de determinar los requerimientos de la administración pública en esta materia.

En base a esta información se define la planificación curricular y operativa de eventos de capacitación a ser impartida, la que da las pautas suficientes para la planificación operativa anual.

- **La declaración Jurada de Bienes y Rentas**

En el marco de las atribuciones conferidas por la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público, durante la gestión pasada la Contraloría General de la República ha implantado la nueva normativa establecida en el Decreto Supremo N° 27349 de 2 de febrero de 2004, que modifica algunos artículos del Decreto Supremo N° 26257. A este efecto, se ha capacitado al personal de la Unidad de Recursos Humanos de todas las entidades públicas con el objeto de comunicar las modificaciones; asimismo, se han enviado trípticos y afiches y cartas personales a todas las máximas autoridades para reforzar este plan de comunicación.

Por otra parte y recogiendo las recomendaciones del Grupo de Seguimiento a la implantación de la Convención Interamericana contra la Corrupción, se han iniciado dos

actividades: la primera, concerniente al proyecto de verificación de la declaración jurada de bienes y rentas que en el corto plazo permitirá contar con un diagnóstico sobre las necesidades inherentes al proceso de verificación y en el mediano plazo, contar con el sistema propuesto, y la segunda, correspondiente a los ajustes necesarios al procedimiento sobre el control de incorporaciones y retiros, ha originado la emisión del Reglamento de Control de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas en las entidades públicas”, aprobado mediante Resolución de 2 de marzo de 2005.

■ **El relacionamiento externo y sus resultados**

La Contraloría General de la República como miembro titular de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS), ha participado en diversas actividades orientadas al fortalecimiento del control gubernamental, como parte del proceso de integración de las entidades de fiscalización.

Es importante destacar la aprobación por el BID del Proyecto Piloto Transparencia emergente del Plan Transparencia que responde a la iniciativa adoptada en la gestión 2003 por la entonces Vice Presidencia de la República y la Contraloría General de la República. Este proyecto piloto cuenta con la participación exclusiva de la Delegación Presidencial de Lucha contra la Corrupción y la Contraloría General de la República, toda vez que la esencia de la labor de la Contraloría radica en verificar la eficacia y eficiencia de las operaciones del Estado promoviendo la rendición de cuenta a través de instrumentos de gestión adecuados a los propósitos de las Entidades Públicas de una manera “preventiva”.

También es importante destacar que se han avanzado y profundizado las acciones necesarias para trabajar coordinada y sinérgicamente con el Ministerio Público, la Unidad de Investigaciones Financieras y la Delegación Presidencial de Lucha contra la Corrupción en el marco del Plan Integral Anticorrupción financiado por la “Canasta de Fondos” estructurada por países donantes, asimismo es bueno recalcar que la función de la Contraloría no tiene un peso sustancial toda vez que el mayor aporte que se hará en el contexto de “sanción”, es el aporte de informes técnico administrativos que se constituirán en prueba preconstituida para que las otras instancias puedan realizar la labor de sanción mas efectivamente.

Existe otro convenio firmado con la Corporación Andina de Fomento (CAF) en mayo de 2003 que busca el Fortalecimiento del Control Externo Posterior a través del mantenimiento del Sistema de Calidad certificado con base a la norma ISO.

Por último en el ámbito de la capacitación se ha logrado también desarrollar proyectos y programas de cooperación técnica a través del apoyo del Gobierno Alemán y sus respectivas instancias de financiamiento.

Como Usted podrá apreciar, señor Presidente, la Contraloría General de la República permanentemente ha llevado adelante procesos, eventos y procedimientos internos orientados hacia el mejoramiento del control gubernamental y a la consolidación de una Cultura Organizacional interna que convierta a la entidad en una organización confiable y

creíble. Gracias a su independencia, además de los componentes de ética, transparencia y calidad que la Contraloría General de la República ha sabido explotar y alcanzar, considero que el Órgano Rector del Control Gubernamental y Autoridad Superior de auditoría del Estado está en condiciones de desarrollar un mejor trabajo que contribuya a que la ciudadanía empiece a recuperar la confianza en sus entidades y en la administración del Estado.

La Paz, marzo de 2005

Dr. Jorge Treviño Paredes
CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA a.i.

**INFORME
DEL SEÑOR CONTRALOR GENERAL
DE LA REPÚBLICA a.i.**

AL EXCELENTÍSIMO
SEÑOR PRESIDENTE
DE LA REPÚBLICA DE BOLIVIA

ÍNDICE

1.	LA ORGANIZACIÓN.....	1
1.1.	La Misión, Visión y Objetivos Estratégicos	1
1.2.	La Estructura Organizacional, los Consejos y los Comités	3
1.3.	Recursos Humanos	7
1.4.	La Administración.....	12
1.5.	Auditoría Interna	14
1.6.	Calidad	16
1.7.	Ética	17
2.	EL CONTROL GUBERNAMENTAL	19
2.1.	Subcontraloría de Auditoría Externa.....	19
2.2.	Subcontraloría de Auditorías Externas en Autonomías Constitucionales	26
2.3.	Subcontraloría de Control Interno	30
2.4.	Subcontraloría de Servicios Técnicos.....	37
2.5.	Subcontraloría de Servicios Legales.....	42
3.	CAPACITACIÓN	45
3.1.	Currículum del CENCAP	45
3.2.	Diseño curricular	45
3.3.	Diseño de Programas de Capacitación.....	47
3.4.	Capacitación dirigida a servidores públicos.....	49
3.5.	Capacitación a capacitadores	51
3.6.	Sustento normativo de las actividades curriculares	52
3.7.	Participación en actividades de capacitación de la OLACEFS.....	52
4.	DECLARACIÓN JURADA DE BIENES Y RENTAS.....	53
4.1.	Antecedentes.....	53
4.2.	Estructura del Sistema de Declaración Jurada de Bienes y Rentas	53
4.3.	El servicio de atención a los servidores públicos	54
4.4.	Producción del Sistema de Declaración Jurada de Bienes y Rentas.	54
4.5.	Recomendaciones de la Convención de la Lucha Contra la Corrupción.....	55
4.6.	El proyecto del Sistema de Verificación	55
4.7.	Reglamentación del Control del Cumplimiento	56
5.	EL ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN.....	57
5.1.	Relacionamiento	57
5.2.	Convenios.....	57

1. LA ORGANIZACIÓN

1.1. La Misión, Visión y Objetivos Estratégicos

La Misión de la Contraloría General de la República es el fortalecimiento del Control Gubernamental en procura del aseguramiento de la aplicación de las políticas gubernamentales, de la consecución de los objetivos del Estado y de la credibilidad y transparencia de la rendición de cuentas del uso de los recursos públicos.

Gracias al desarrollo, mejoramiento y actualización del Plan Estratégico de la Contraloría General de la República, además de la apertura paulatina que la entidad ha venido ejerciendo en aras de brindar información transparente y oportuna a la ciudadanía, se ha logrado fortalecer el Control Gubernamental, detectando desviaciones en la gestión pública que deben corregirse de tal forma que se puedan ejecutar las políticas gubernamentales en vigencia.

El trabajo desarrollado hasta hoy por la Contraloría General de la República, ha estado orientado a alcanzar la misión asumida, a través de una ordenada planificación de sus funciones fundamentales: El control externo posterior, el fortalecimiento del control interno y la capacitación permanente del servidor público.

La dinámica de revisión permanente de los alcances y exigencias del Plan Estratégico asumido ha permitido corregir errores en los procesos, haciendo posible que se cumplan los objetivos trazados y se reorienten las actividades hacia una labor más efectiva de apoyo a las estrategias definidas en el Plan.

La Visión que la Contraloría General de la República aspira en el ejercicio del control gubernamental, consiste en reafirmarse como una institución efectiva y de vanguardia en el proceso de consolidación de una gestión pública responsable, honesta y productiva al servicio del interés nacional.

La Visión de la Contraloría General de la República forma parte fundamental de la Planificación Estratégica de la entidad. Luego de muchos años de labor dedicada al control gubernamental como Órgano Rector del mismo y Autoridad Superior de Auditoría del Estado, ejerciendo el control externo posterior con autonomía operativa, técnica y administrativa, la Contraloría General de la República está alcanzando logros que la van convirtiendo en una institución modelo y de excelencia. El mejorar

continuamente los procedimientos, asegurando la calidad de los trabajos, produce un efecto de confianza hacia la entidad y sus recursos humanos por parte de la ciudadanía.

Los objetivos estratégicos institucionales vigentes durante la gestión 2004 son tres:

- ④ *Implantación permanente de políticas de gestión, metodologías, proyectos y controles que apoyen las decisiones para la mejora continua y el logro eficaz y eficiente de los objetivos.*
- ④ *Desarrollar las competencias y capacidades de los servidores públicos, en el marco de la Ley de Administración y Control Gubernamentales.*
- ④ *Evaluación y examen de la aplicación de las políticas públicas, de la información y los resultados de la gestión pública en procura del logro de los objetivos nacionales.*

En la gestión 2004 se llevó a cabo el análisis de los objetivos estratégicos institucionales vigentes hasta diciembre del 2003, tomando en consideración una nueva política y enfoque del trabajo de Control Externo Posterior que debía llevar la Contraloría y que haga posible que las entidades públicas auditadas mejoren su gestión, sus resultados y su administración.

Se entiende por **entidad mejorada** aquella que evidencia una Gestión Pública eficaz orientada al beneficio de la sociedad, precautelando el uso de los recursos del Estado Boliviano. Bajo este liniamiento fundamental la gestión de la Contraloría General de la República se enfocó a mejorar internamente sus procesos, a desarrollar propuestas que promuevan la capacitación productiva de los servidores públicos y a evaluar y examinar la aplicación de las políticas públicas en el manejo y administración de los sistemas que hacen a cada entidad auditada.

Bajo la orientación de estos nuevos objetivos estratégicos la Contraloría General de la República en el ámbito interno de su administración ha tratado de desarrollar las capacidades institucionales necesarias para alcanzar los objetivos y lograr el impacto previsto. Estas capacidades se aprecian en el desarrollo del contenido del presente informe.

En el ámbito de la capacitación, la Contraloría General de la República ha orientado su esfuerzo para que las entidades públicas a través de la capacitación recibida puedan obtener un valor agregado al ejercicio de las funciones de sus servidores públicos y a las necesidades de la propia entidad.

La labor del Control Gubernamental se ha visto fortalecida con la formulación del tercer objetivo estratégico que se menciona en párrafos precedentes. Este objetivo ha sido sustentado por objetivos tácticos tales como: buscar la razonabilidad de la información financiera y la confiabilidad de los registros contables y operativos; la confiabilidad de los sistemas informáticos; la evaluación de la eficacia de la normativa básica; la eficacia de los procesos de la gestión pública; la evaluación de la rendición de cuentas; la regulación del ejercicio del control gubernamental. Estos objetivos tácticos de mediano plazo serán alcanzados en próximas gestiones.

Cada año se renueva parcialmente la administración pública en sus diferentes estratos; aspecto que sugiere la necesidad de promover nuevas acciones orientadas a la capacitación de los servidores públicos encargados de la gestión y resultados de sus entidades, desde la perspectiva de sus MAE, sus Unidades de Auditoría Interna, sus registros y sus sistemas de administración y control. Al mismo tiempo, estas acciones por sí solas no tendrían ningún efecto importante si no se vinculan con actividades de fortalecimiento del control interno y externo posterior; este grupo integrado de actividades y objetivos a alcanzar contribuyen al mejoramiento de la administración pública y a la transparencia de la misma.

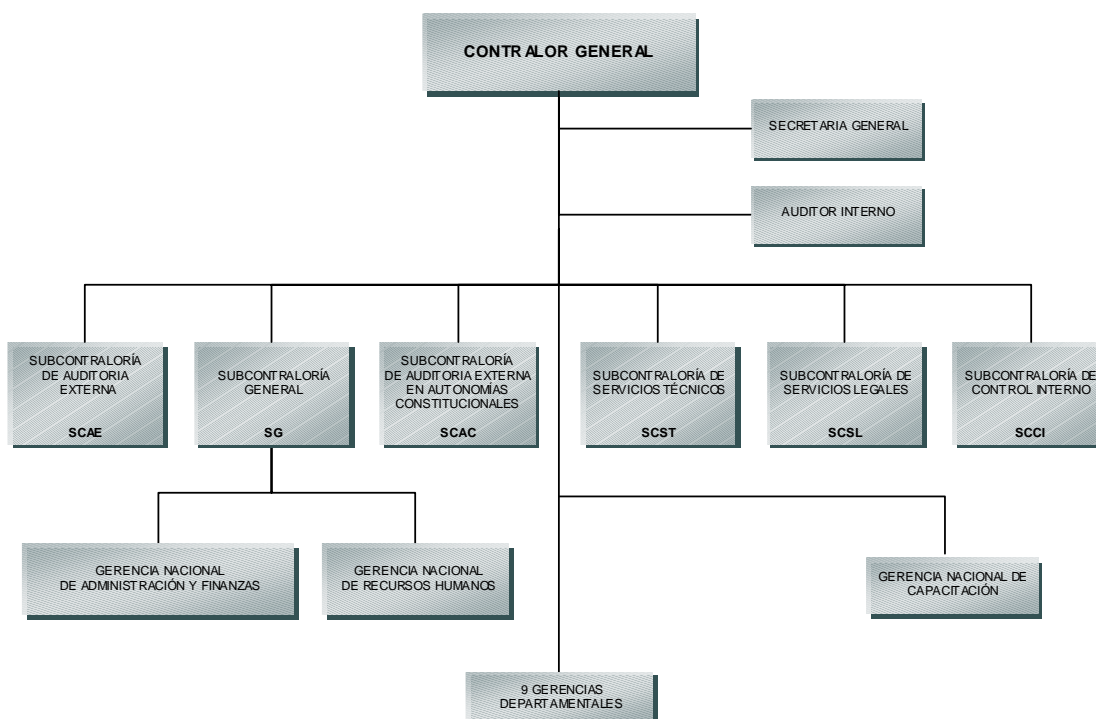
Dentro del proceso de mejoramiento continuo, la Contraloría General de la República debe revisar periódicamente los Objetivos Estratégicos en el marco de las políticas institucionales impartidas, así como en consideración a los nuevos desafíos que esta administración ha planteado para la institución, tomando en cuenta que los elementos centrales que deben primar como guía son fundamentalmente la gestión de los recursos humanos, la ética como un elemento vivo dentro del accionar cotidiano de la institución, la planificación institucional como base de nuestro accionar y el mejoramiento continuo como filosofía de trabajo que nos permita superarnos constantemente en el ejercicio del Control Gubernamental, razón por la cual se han tendido las líneas básicas para desarrollar el nuevo plan estratégico para el próximo decenio, plan que debe concluirse a inicios de la próxima gestión.

La labor desempeñada por la Contraloría General de la República debe orientarse a influir en el fortalecimiento del control interno en las entidades públicas y sus Unidades de Auditoría Interna, hacer posible un control externo posterior más efectivo, fomentar la ordenada planificación del control gubernamental y facilitar la comprensión de la responsabilidad por la función pública a través de la capacitación programada y permanente de los servidores públicos.

1.2. La Estructura Organizacional, los Consejos y los Comités

La Ley 1178 de Administración y Control Gubernamentales prevé la autonomía operativa, técnica y administrativa de la Contraloría General de la República, para que cumpla con independencia, imparcialidad, probidad y eficacia sus atribuciones. En atención a lo que establece la Ley y con el objetivo de poder cumplir de forma adecuada y responsable con sus tareas fundamentales, la Contraloría General de la República ha

diseñado una estructura organizacional acorde con las exigencias internas y externas y a las necesidades de modernización de la administración del Estado Boliviano.



El diseño de esta estructura ha tomado en consideración los aspectos fundamentales que hacen al control gubernamental, distinguiendo claramente sus componentes principales: El control externo posterior a cargo de las Subcontralorías específicas (SCAE, SCAC y SCST) orientadas a cubrir el ámbito nacional y el ámbito local o municipal y el control interno a cargo de la Subcontraloría de Control Interno. La labor de estas subcontralorías operativas se ve complementada por las actividades de apoyo formalizadas a través de la Subcontraloría de servicios legales.

La presente estructura ha sido flexible y ha permitido alcanzar razonablemente los objetivos estratégicos planteados, sin embargo y en base a la nueva planificación estratégica es importante analizar y volver a conceptualizar una nueva estructura que responda con solvencia a los nuevos desafíos que presenta el nuevo enfoque del Control Gubernamental

A continuación se presenta una breve descripción de funciones de las unidades que forman parte de la estructura organizacional actual.

La Subcontraloría General es el apoyo directo del Contralor y eje articulador entre la parte administrativa y la operativa. Es así que actualmente que la Subcontraloría General

de un área del cual dependen funciones que contribuyen a gestionar a la institución en el marco de la Ley 1178 y en un enfoque de desarrollo sostenible. Para cumplir con el rol descrito la Subcontraloría General se ha estructurado de la siguiente forma asumiendo las atribuciones de planificar, dirigir y controlar las operaciones de la institución:

- Despacho del Subcontralor General
- Gerencia Nacional de Administración y Finanzas
- Gerencia nacional de Recursos Humanos
- Gerencia de Ética
- Gerencia de Declaración de Bienes y Rentas
- Unidad de Programación y Organización Administrativa
- Unidad de calidad

La Subcontraloría de Auditoría Externa es el área responsable por la planificación, seguimiento, control y cumplimiento de objetivos trazados de conformidad con la función de control externo posterior que la propia ley 1178 establece. Esta Subcontraloría ejerce competencia sobre las entidades del Gobierno Central, empresas públicas, prefecturas, entidades descentralizadas, superintendencias, unidades administrativas del Poder Legislativo y Judicial.

La Subcontraloría de Auditoría Externa en Autonomías Constitucionales tiene el mismo rango y asume las mismas funciones relacionadas con el control externo posterior, con la única salvedad que su competencia se limita a los Gobiernos Municipales, Universidades Estatales y cualquier otra entidad con autonomía constitucional. Su creación y permanente mejoramiento responde a la necesidad de ejercer un control integral particularmente de los municipios que desde la promulgación de la Ley de Participación Popular y la asignación de recursos provenientes de la deuda externa, tienen la responsabilidad de rendir cuentas por la eficiente y transparente administración de los fondos municipales.

La Subcontraloría de Servicios Técnicos asume la conducción de las auditorías gubernamentales de medio ambiente y de proyectos de inversión pública a nivel nacional y asume la supervisión del trabajo realizado por los ingenieros en las oficinas departamentales principalmente en evaluación de obras menores realizadas en los municipios. Por la naturaleza de sus actividades presta además apoyo especializado a las otras subcontralorías en las materias indicadas, así como en la evaluación de sistemas informáticos.

La Subcontraloría de Control Interno busca contribuir al establecimiento del control interno, como un instrumento de gestión de fundamental importancia para las entidades

públicas en general, promoviendo una cultura y conciencia del control en los ejecutivos responsables de su implantación y en el resto de los funcionarios. Esta Subcontraloría cumple funciones muy importantes al ser responsable de proponer normas y controlar la aplicación de las mismas y verificar el adecuado funcionamiento de las Unidades de Auditoría Interna de las entidades públicas.

La Subcontraloría de Servicios Legales de acuerdo con lo previsto en la normas que rigen el Control Gubernamental, presta asesoramiento integral al despacho del señor Contralor General de la República como a todas la Subcontralorías en la Oficina Central, asimismo realiza similar tarea en las gerencias departamentales por intermedio de las gerencias legales y abogados de planta designados para el efecto. Paralelamente a las tareas citadas anteriormente presta colaboración requerida a las demás unidades funcionales de la CGR, evalúa el adecuado funcionamiento de las unidades legales emitiendo recomendaciones en procura de su fortalecimiento. Adicionalmente un papel fundamental que ejerce esta Subcontraloría es el seguimiento a acciones judiciales iniciadas en la vía civil y penal, como consecuencia de informes de auditoría y dictámenes de responsabilidad.

La estructura de la organización se completa y equilibra con la existencia y funcionamiento de las siguientes gerencias de alcance nacional:

- Gerencia Nacional de Recursos Humanos, a cargo de la Planificación, Administración, Gestión y Control del Personal de la Contraloría General de la República.
- Gerencia Nacional de Administración y Finanzas, responsable de ejecutar y supervisar las actividades operativas que responden a su área y de apoyar la labor de todos los funcionarios y responsable de la ejecución presupuestaria y la supervisión de la misma y su apropiada implantación a nivel de todas las oficinas de la Contraloría General de la República. Su labor se complementa con la responsabilidad que tiene del Registro Contable y el propio Sistema de Contabilidad

La Gerencia de Auditoría Interna apoya directamente la gestión del Contralor, a través de la labor de control interno posterior de las unidades que conforman la entidad, además de las operaciones que dichas unidades ejecutan.

En lo referente a las Gerencias Departamentales se debe mencionar que los ejecutivos a cargo de estas funciones son los representantes regionales del Contralor General. Al igual que la justificada creación de cada Subcontraloría, como una respuesta a la promulgación de la Ley 1178, Ley de Descentralización Administrativa, Ley de Participación Popular y decretos reglamentarios pertinentes, la conformación de nueve Gerencias Departamentales también responde a la necesidad de descentralizar la autoridad de la Contraloría General de la República y darle la institucionalidad suficiente como para poder enfrentar exigencias de control gubernamental y desafíos a la solución de la problemática que la propia administración pública plantea en cada región del país.

Conformada esta estructura, y en base a los funcionarios que la componen, se establecen dos Consejos que sesionan de acuerdo a las funciones asignadas. Los Consejos conformados por los principales ejecutivos y presididos por el Contralor son: el Consejo Consultivo y el Consejo Consultivo Ampliado.

El Consejo Consultivo sesiona, en general, semanalmente y es responsable, entre otros, de revisar la gestión y la aplicación de los procedimientos internos y políticas institucionales, estableciendo los mecanismos de coordinación entre áreas operativas y unidades funcionales. Además asesora al Contralor en cuanto al cumplimiento de políticas y objetivos. El Consejo Consultivo ampliado sesiona con los componentes del Consejo Consultivo, más la participación de todos los Gerentes Departamentales.

También se han establecido comités para tratar temas puntuales: el Comité de Evaluación (Recursos Humanos), el Comité Académico (Capacitación) y el Comité de Ética.

1.3. Recursos Humanos

La gestión de recursos humanos en la Contraloría General de la República durante la gestión 2004, fundamentada en los principios de seguridad, dignidad, transparencia, eficacia y economía, ha sido realizada en concordancia con el Sistema de Administración de Personal, estructurado en base a los 5 subsistemas que hacen a una administración adecuada del factor humano, desde su incorporación hasta su retiro, incluyendo la movilidad en base a incentivos.

Actividades relacionadas con los Subsistemas de Administración de Personal

Durante la gestión 2004, la Gerencia Nacional de Recursos Humanos (GNRH) ha realizado las siguientes actividades relacionadas con los subsistemas establecidos:

1.3.1 Dotación de Personal

En este ámbito, sobre la base de la demanda de personal y de acuerdo a las necesidades emergentes de la movilidad funcionaria, se tiene la siguiente relación de procesos de reclutamiento y selección a través de convocatorias públicas:

MODALIDAD DE SELECCIÓN	N° CONVOCATORIAS DECLARADAS DESIERTAS	N° CONVOCATORIAS CERRADAS	N° CONVOCATORIAS EN PROCESO	TOTAL CONVOCATORIAS EN LA GESTIÓN
Convocatoria INTERNA	3	10	2	15
Convocatoria EXTERNA	2	32	5	39

Aprobación de nuevo procedimiento para reclutamiento y selección:
Durante la gestión se elaboró el nuevo procedimiento para reclutamiento y

selección de personal (P/AR-059) que incluye las modalidades de convocatoria pública interna, externa e invitación.

1.3.2 Evaluación de Desempeño

En mayo de la gestión 2004, luego de la aplicación y resultados del examen anual de conocimientos, se aplicó la evaluación de desempeño correspondiente a la gestión 2003. Los resultados de este proceso fueron presentados por la GNRH en fecha 2 de junio de 2004, conteniendo la información general por unidad y por gerencia departamental. Los promedios generales se presentan a continuación sobre una ponderación establecida de 5 puntos:

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO GESTIÓN 2003	NÚMERO EVALUADOS	PROMEDIO GENERAL
Gerencias Departamentales	248	4.04
Oficina Central	210	4.24
General	458	4.14

La evaluación de desempeño ha sido aplicada a funcionarios que corresponden a niveles de carrera administrativa, no así a funcionarios designados ni de libre nombramiento (1 servidor público designado y 25 servidores públicos de libre nombramiento).

1.3.3 Movilidad de Personal

La movilidad de personal durante la gestión 2004, en cuanto a promociones horizontales, se ha realizado considerando los principios de igualdad de oportunidad, transparencia y desempeño demostrado por los funcionarios promovidos en base a la política establecida que considera:

- a) Evaluación de desempeño de la gestión anterior
- b) Prioridad a puestos que ejercen control gubernamental (operativo)
- c) Prioridad de promociones horizontales al personal interno, de manera de que el personal destinado a cubrir vacancias, ingrese a la CGR con los niveles más bajos acordes con la clasificación de puestos
- d) Consenso en la decisión a través de análisis en Consejo Consultivo

Bajo estos parámetros, en la gestión 2004 se han efectuado 78 promociones horizontales y 10 nivelaciones. Estas últimas debido al reordenamiento de la escala salarial aprobada mediante Resolución Ministerial N° 600 de 9 de

septiembre de 2004, emitida por el Ministerio de Hacienda. Las nivelaciones efectuadas obedecen a la clasificación de puestos.

Respecto a promociones verticales que significan un ascenso de nivel, las mismas han sido realizadas en base a procesos de convocatoria interna. Mediante estos procesos se han ascendido a 10 funcionarios calificados en los procesos.

1.3.4 Capacitación Productiva

En la gestión 2004, la GNRH ha realizado diferentes actividades de capacitación entre las que tenemos: “Charla Sobre Fundamentos del Control Gubernamental”, “Charla Sobre Aspectos Conceptuales de Control Interno”, “Industrialización del Gas Boliviano”, “Sistema de Gestión de Calidad de la CGR” y “Gestión por Procesos”, “Procedimiento Coactivo Fiscal y Delitos Contra la Función Pública”, entre otros.

1.3.5 Subsistema de Registro

El registro y control de la información y documentación generada, relacionada con el personal de la entidad, ha sido debidamente llevado y actualizado en la Oficina Central con la designación de una funcionaria a cargo de esta función.

Adicionalmente, se ha iniciado la implementación de un nuevo sistema informático para el control de personal, registro y movilidad, que permitirá la obtención de un sistema integrado de base de datos y la consiguiente generación de estadísticas.

Asimismo, a través de la contratación de un consultor externo, se ha logrado el ordenamiento, clasificación, registro, archivo y descarte de toda la documentación de gestiones anteriores hasta el 2003.

1.3.6 Carrera Administrativa

De acuerdo a solicitud de información complementaria de la Superintendencia del Servicio Civil recibida en el mes de julio de 2004, se han complementado las carpetas individuales de 115 funcionarios que no fueron incorporados en la gestión 2003. En el acopio de esta información se constataron problemas por dispersión de archivos, falta de información y otros, todos ellos subsanados a través de un minucioso trabajo por parte de todo el personal de la unidad.

Resultado de ello, se recibieron 3 Resoluciones Administrativas emitidas por la Superintendencia del Servicio Civil en fecha 31 de diciembre, mediante las cuales se incorporan a la carrera administrativa a un total de 201 funcionarios adicionales a los 218 que fueron incorporados en la gestión 2003.

El detalle de estas tres últimas Resoluciones son los siguientes:

- 201 funcionarios incorporados, de los cuales 5 ya no pertenecen a la CGR
- 35 casos de no incorporación porque estos funcionarios ya no pertenecen a la CGR
- 8 casos de no incorporación por no cumplir los requisitos establecidos en el Reglamento de la Superintendencia
- 1 caso de no incorporación por tratarse de un puesto de libre nombramiento
- 5 casos observados: En enero de 2005 se ha recibido solicitud de información complementaria de 4 de estos funcionarios, misma que ya ha sido remitida a la Superintendencia.

1.3.7 Escala Salarial

Durante la gestión 2004, la escala salarial de la entidad ha sido sujeta a dos modificaciones:

La primera aprobada en el mes de febrero que, conservando el número de 506 ítemes aprobados, significó una disminución del 5% de la masa salarial acatando el Decreto Supremo 27327 de 31 de enero de 2004.

La segunda, aprobada en el mes de septiembre que, manteniendo el monto de la masa salarial, se posibilitó la inclusión de dos ítemes adicionales y un reordenamiento de niveles conforme a necesidades específicas de la institución.

Adicionalmente, la GNRH ha cumplido con la actualización de la escala salarial en forma mensual, determinando el número de vacancias y el de coberturas por mes.

1.3.8 Diseño e implementación del Sistema de Administración de Personal

En la gestión 2004, se ha visto la necesidad de realizar ajustes al actual sistema informático de personal que incluye el diseño, elaboración e implementación de un nuevo sistema que permita una mayor exactitud de los datos introducidos al sistema y una mayor celeridad en el procesamiento de la información.

Este sistema ha sido elaborado por la Subgerencia de Sistemas y concluido en el mes de agosto. Durante los meses de agosto a diciembre, ha sido sujeto a una etapa de prueba y validación que ha significado la dedicación parcial del personal de la GNRH y del personal de la Subgerencia de Sistemas.

El sistema tiene las siguientes fases:

- Control de asistencia
- Movilidad (promociones, transferencias, retiros)
- Inventario de recursos humanos (que incluye el censo)

A la culminación de todas sus fases, el sistema permitirá la obtención de información estadística actualizada, confiable y oportuna, además de la generación de la necesaria información estadística.

1.3.9 Estadísticas Generales de Recursos Humanos

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL EN OFICINA CENTRAL Y GERENCIAS DEPARTAMENTALES

OFICINA O GERENCIA DEPARTAMENTAL		PORCENTAJE
Oficina Central	241	48.88%
GD La Paz	38	7.71%
GD Santa Cruz	42	8.52%
GD Cochabamba	43	8.72%
GD Oruro	26	5.27%
GD Chuquisaca	26	5.27%
GD Tarija	25	5.07%
GD Potosí	25	5.07%
GD Beni	15	3.04%
GD Pando	12	2.43%
TOTAL NACIONAL	493 *	100%

(*) 11 vacancias y 4 interinatos que hacen el total de 508 ítemes aprobados

RELACIÓN DE PERSONAL POR GÉNERO A NIVEL NACIONAL

GENERO	NUMERO DE FUNCIONARIOS AL 31/12/2004	PORCENTAJE
Hombres	239	48.48%
Mujeres	254	51.52%
TOTAL	493	100%

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL POR FORMACIÓN ACADÉMICA

FORMACIÓN	NUMERO DE FUNCIONARIOS AL 31/12/2004	PORCENTAJE
Profesionales	355	72.01%
Técnicos	81	16.43%
Egresados	12	2.43%
No profesionales	45	9.13%
TOTAL	493	100%

1.4. La Administración

La Contraloría General de la República aplica disposiciones que el Órgano Rector de los Sistemas Administrativos ha definido para lograr una administración efectiva de los recursos económicos, técnicos y de los activos fijos a su cargo.

❑ Ejecución Presupuestaria

El Sistema de Contabilidad Integrada ha implantado el SIGMA incorporando las transacciones presupuestarias, financiera y patrimoniales en un sistema oportuno y confiable, el mismo que genera información relevante y útil para la toma de decisiones.

La fusión de las Gerencias de Administración y de Finanzas ha tenido por objetivo reducir los costos, sin dejar de cumplir el objetivo de mejorar la gestión institucional, ajustando los controles del manejo de recursos, administración y ejecución, a fin de que se cumpla con los procedimientos establecidos en la Normativa vigente, cumpliendo de esta manera con los requisitos básicos de información administrativa y financiera con la emisión de reportes sobre recursos, gastos, existencias y ejecución presupuestaria, para una adecuada toma de decisiones gerenciales.

❑ Presupuesto Tesoro General de la Nación y Contravalor

El presupuesto aprobado para la Contraloría General de la República, gestión 2004, con fuente de financiamiento del Tesoro General de la Nación, fue aprobado inicialmente por Bs.51.024.770.00 y en aplicación del D.S. 27327 sufrió una disminución muy significativa de Bs.2.646.818.40, dejando un saldo vigente para dicha gestión de Bs. 48.377.951.60, cuya ejecución presupuestaria alcanzó el 95.32 % como puede evidenciarse en el Cuadro que a continuación se detalla:

PRESUPUESTO PROGRAMADO Y EJECUTADO
Recursos Tesoro General de la Nación incluyendo recursos de
contravalor comparativo
2004 (en Bs.)

CÓDIGO	GRUPOS	2004 (Vigente)	%	Ejecutado	%
10000	SERVICIOS PERSONALES	42.436.453.00	87.7	41.734.044.03	98.34
20000	SERVICIOS NO PERSONALES	5.227.163.60	10.8	3.767.353.63	72.07
30000	MATERIALES Y SUMINISTROS	654.335.00	1.4	527.896.60	80.68
70000	TRANSFERENCIAS	60.000.00	0.1	58.861.93	98.10
TOTALES		48.377.951.60	100.0	46.088.156.19	95.27

□ **Presupuesto Recursos Propios**

Las cuentas corrientes de recursos propios de Oficina Central, se registraron en la Cuenta Única del Tesoro (CUT) desde el 22 de enero del 2004 y las del interior ingresaron a esta cuenta a fines de noviembre de la misma gestión, de esta manera la totalidad de recursos propios están siendo controlados en la CUT, asimismo todos los gastos se controlaron en el SIGMA.

A continuación se presenta un cuadro que refleja el presupuesto vigente en base al cual se ejecutaron los gastos con Recursos Propios, en los diferentes grupos que apoyaron en el logro de los objetivos institucionales.

RECURSOS PROPIOS PRESUPUESTO PROGRAMADO Y
EJECUTADO
2004 (En Bs)

CÓDIGO	GRUPOS	2004 (Vigente)	%	Ejecutado	%
20000	SERVICIOS NO PERSONALES	1.722.068.00	35.06	1.205.885.64	70.03
30000	MATERIALES Y SUMINISTROS	1.543.675.00	31.42	855.891.99	55.45
40000	ACTIVOS REALES	845.687.00	17.21	700.081.61	82.78
5000	ACTIVOS FINANCIEROS	222.901.00	4.54	0.00	0.00
70000	TRANSFERENCIAS	60.000.00	1.22	0.00	0.00
80000	IMPUESTOS, REGALÍAS Y TASAS	518.336.00	10.55	466.723.02	90.04
TOTALES		4.912.667.00	100.00%	3.228.582.27	65.72

1.5. Auditoría Interna

En aplicación del Control Gubernamental, la auditoría interna es ejercitada por la Gerencia Nacional de Auditoría Interna que practica el control interno posterior en la propia entidad, brindando apoyo a la Máxima Autoridad Ejecutiva en el logro eficaz y eficiente de los objetivos institucionales.

Las atribuciones de la auditoría interna establecidas en el artículo 15° de la Ley 1178 y que norman las actividades de la Gerencia Nacional de Auditoría Interna son:

- Evaluar el grado de cumplimiento y eficacia de los sistemas de administración y de los instrumentos de control interno incorporados a ellos.
- Determinar la confiabilidad de los registros y estados financieros
- Analizar los resultados y la eficacia de las operaciones

Los auditores internos no participan en ninguna actividad administrativa, lo que les otorga independencia sobre las operaciones a auditar. La Gerencia está ubicada a nivel de staff y depende directamente del señor Contralor General de la República.

Las actividades de la gestión 2004 fueron programadas con base en la Planificación Estratégica 2004 - 2006 de la Gerencia, siendo sus objetivos estratégicos los siguientes:

- Coadyuvar al fortalecimiento del control gubernamental en la entidad.
- Coadyuvar a que la entidad cuente con sistemas administrativos y procesos operativos que incluyan controles necesarios para su funcionamiento eficiente y transparente.
- Coadyuvar a que la Contraloría cuente con información financiera confiable.

Desde el mes de agosto de 2004 el registro y control de las auditorías ejecutadas por esta Gerencia están integrados al Sistema Informático de Control de Auditorías CONAUD.

De acuerdo a Normas de Auditoría Gubernamental, se emitió la Declaración de Propósito, Autoridad y Responsabilidad, que define las funciones de la Gerencia, la autoridad conferida por la máxima autoridad ejecutiva al Gerente Nacional de Auditoría Interna y la responsabilidad de los auditores internos por las labores a realizar.

En cumplimiento al artículo 3° incisos k) y l) del reglamento para el Ejercicio de las Atribuciones de la Contraloría General de la República, aprobado con Decreto Supremo N° 23215, los informes emitidos por la Gerencia Nacional de Auditoría Interna fueron evaluados por la Subcontraloría de Control Interno, según la programación anual de operaciones de esta unidad; a objeto de establecer la conformidad del trabajo de Auditoría Interna, con las Normas de Auditoría Gubernamental, Principios, Normas Generales y Básicas de Control interno Gubernamental, Guía para el examen de

confiabilidad de registros y estados financieros, así como otras disposiciones legales pertinentes y pronunciamientos técnicos vigentes en el país.

Durante la gestión 2004, se ejecutaron las siguientes actividades:

- Se concluyó la Auditoría Especial al Pago a las Empresa Artes Electrónicas, Southtec y Dima Ltda. Emergiendo los siguientes informes: informe preliminar con responsabilidad civil; informes preliminar, ampliatorio y complementario con responsabilidad administrativa.
- Fue concluida la Auditoría Especial al Movimiento de Caja Oficina central. Gestiones 2001, 2000 y 1999, labor que generó un informe con responsabilidad penal.
- Auditoría SAYCO al Sistema de Tesorería. Su objetivo fue el de emitir una opinión sobre la implantación y funcionamiento del Sistema de Tesorería en la entidad. Informe emitido el 7 de abril 2004, con cuatro recomendaciones.
- Auditoría SAYCO al Sistema de Presupuesto. Su objetivo fue el de emitir una opinión sobre la implantación y funcionamiento del Sistema de Presupuesto en la entidad. Informe emitido el 10 de mayo de 2004, con nueve recomendaciones.
- Auditoría SAYCO al Sistema de Contabilidad Integrada. Su objetivo fue el de emitir una opinión sobre la implantación y funcionamiento del Sistema de Presupuesto en la entidad. Informe emitido el 13 de abril de 2004, con ocho recomendaciones.
- Auditoría de Confiabilidad de los Registros y Estados Financieros al 31 de diciembre de 2003. Se emitió dictamen de auditoría e informe de control interno.
- Auditoría de Seguimiento a la Auditoría de Confiabilidad al 31 de diciembre de 2001. Informe emitido el 14 de septiembre de 2004. Del trabajo realizado se concluyó que de dieciocho recomendaciones emitidas en el informe objeto de seguimiento, siete fueron implantadas, siete parcialmente implantadas, una no implantada, tres no aplicables.
- Auditoría de Seguimiento a la Auditoría de Confiabilidad al 31 de diciembre de 2002. Informe emitido el 15 de octubre de 2004. Del trabajo realizado se concluyó que de seis recomendaciones emitidas en el informe objeto de seguimiento, cinco fueron implantadas y una no implantada.
- Auditoría de Seguimiento al Proceso de Emisión de Certificados de Información de Solvencias y el Sistema CONTROLEG. Del trabajo realizado se concluyó que de quince recomendaciones emitidas en el informe objeto de seguimiento, una no fue aceptada, una fue implantada, once fueron parcialmente implantadas y dos no fueron implantadas. Informe fue emitido el 7 de diciembre de 2004.

- Auditoría Especial al Comprobante de Ingreso No.1131 de la gestión 2001. Informe emitido el 27 de octubre de 2004, con una recomendación de control interno.
- Por excepción y a solicitud del señor Contralor se realizó la Auditoría Especial al Reordenamiento de la Escala Salarial, según informe técnico GNRH 02/2004. Informe emitido el 19 de julio de 2004.
- Auditoría de Seguimiento a la Auditoría Especial al Movimiento de Caja 2002. Del trabajo realizado se concluyó que de doce recomendaciones emitidas en el informe objeto de seguimiento, una no fue aceptada, nueve fueron implantadas y dos fueron parcialmente implantadas. Informe emitido el 17 de diciembre de 2004.
- Auditoría SAYCO a los Sistemas de Organización Administrativa, Administración de Bienes y Servicios, Administración de Personal, Tesorería y Contabilidad Integrada, con el objetivo de emitir una opinión independiente sobre la implantación y funcionamiento de estos sistemas al 30 de septiembre de 2004, aplicados en la Gerencia Departamental de Cochabamba. Informe emitido el 31 de diciembre de 2004.
- Auditoría SAYCO a los Sistemas de Organización Administrativa, Administración de Bienes y Servicios, Administración de Personal, Tesorería y Contabilidad Integrada, con el objetivo de emitir una opinión independiente sobre la implantación y funcionamiento de estos sistemas al 30 de septiembre de 2004 de estos sistemas aplicados en la Gerencia Departamental de Oruro. Informe emitido el 31 de diciembre de 2004.
- Auditoría Especial a Saldo por Cobrar a Proyecto ILACO. Informe emitido el 30 de diciembre 2004.
- Al cierre de gestión, quedaron en proceso de ejecución las siguientes labores de auditoría interna: Auditoría Especial sobre desarrollo, mantenimiento y seguridad de software y la Auditoría Operativa de la información generada en la Gerencia Nacional de Recursos Humanos sobre atrasos, licencias sin goce de haber, faltas, omisión de marcado y abandono.
- Al 31 de diciembre de 2004, personal de auditores de la Gerencia Nacional de Auditoría Interna participó como observador en arqueos de caja, toma de inventarios, en ejecución de labores correspondientes a la Auditoría de Confiabilidad a esa fecha.

1.6. Calidad

La Gestión 2004 se ha caracterizado por encarar nuevos desafíos en materia de calidad, los mismos que se tradujeron en los desafíos para la Gestión de la Contraloría, motivo por el cual se gestionó el proceso para actualizar la certificación ISO 9002/94 obtenida en junio de 2002, constituyendo la Contraloría General de la República la primera

entidad pública en Bolivia y la primera entidad de Fiscalización Superior en Latinoamérica en obtener este tipo de certificación internacionalmente reconocida.

Ya en fecha 18 de abril de 2004 la Contraloría General de la República alcanzó la Certificación ISO 9001:2000 aspecto que se constituye en un logro fundamental de la gestión institucional 2004, logro que nace de manera natural al haber alcanzado anteriormente la certificación ISO 9002/94. La certificación obtenida abarca el contexto nacional (9 gerencias departamentales y una oficina central) e implica haber logrado un estándar importante en la ejecución de las actividades de la Entidad; apuntalando así la gestión, facilitando el desarrollo de proyectos y actividades que catapulten al Control Gubernamental hacia desafíos cada vez más exigentes y lo consoliden como uno de los pilares fundamentales para el ejercicio y consolidación de la democracia en el país.

Es importante realzar que todo este trabajo de adecuación y migración hacia el Sistema de Gestión de Calidad se ha encarado y ha sido desarrollado exitosamente por recurso humano de planta formado dentro de la Contraloría, aprovechando capacidades desarrolladas a nivel de la institución durante este proyecto que ya tiene cinco años de vigencia institucional; aún queda mucho por hacer pero el paso dado es crucial y digno de mención.

Se ha mantenido como fortaleza del Sistema de Gestión de Calidad una estructura documental sólida, que se ha constituido en la base de funcionamiento, mejoramiento y ejecución de las actividades organizacionales orientadas hacia el fortalecimiento del Control Gubernamental, permitiendo, a partir de la declaración del compromiso técnico de calidad y la elaboración de nuestros productos dentro de un sistema certificado internacionalmente que se orienta hacia la satisfacción de las necesidades crecientes de las partes interesadas, constituir una sólida base de Control Interno institucional.

Durante la gestión que culmina se superaron con éxito 2 auditorías externas de seguimiento programadas por el Organismo Certificador Internacional (dentro de una de ellas se actualizó la certificación ISO), demostrando y manteniendo la vigencia del Sistema de Calidad. Adicionalmente se han ejecutado 2 auditorías internas de calidad como una de las herramientas más útiles para la institución, en vista de que como resultado de las mismas se detectaron varias oportunidades de mejora, las que fueron adecuadamente implantadas y se tiene programado para la gestión 2005 ejecutar al menos dos auditorías internas ya en base a la nueva versión de la norma ISO 9001:2000.

Es importante para la Contraloría General de la República posibilitar el mantenimiento de esta certificación en el tiempo demostrando así el compromiso institucional adquirido para con sus partes interesadas, razón por la cual se deben hacer los esfuerzos necesarios para mejorar la implantación del Sistema a objeto de que perdure en el tiempo.

1.7. Ética

En el marco de la Política de Calidad, “La Gestión del Comportamiento Ético sostenida en la rendición de cuenta y la transparencia, a partir de valores y principios institucionales establecidos formalmente, difundidos e internalizados, considerando la

formación ética individual, un ambiente apropiado y la conducta ética aprendida y asimilada por todos los servidores públicos de la Contraloría”, se ha diseñado e impartido en cuatro Gerencias Departamentales Talleres de Reflexión tendientes a mejorar y fortalecer el clima organizacional de la CGR a nivel nacional. Sobre la experiencia de la aplicación, se ha actualizado la normativa relativa a la ética a objeto de que ésta se constituya en un instrumento más efectivo para impulsar la ética dentro de la institución.

Asimismo, se ha consolidado el funcionamiento del Comité de Ética, a través del tratamiento y resolución de dilemas y denuncias éticas presentados formalmente durante la gestión 2004. El tratamiento de estos casos han contribuido al fortalecimiento del Comité de Ética y a detectar la necesidad de actualizar la normativa existente y a la necesidad de proyectar el “Sistema de Comportamiento de la Gestión Ética de la CGR”, como un instrumento que guíe la implantación y/o fortalecimiento de la práctica de la ética en la institución.

Las elecciones de los vocales del Comité de Ética mostró la participación y el compromiso de los servidores públicos hacia la implantación de la ética como una práctica normal de todos los servidores públicos de la CGR.

Finalmente, sobre la base de la experiencia adquirida durante la gestión 2004 y la percepción que se tiene de la cultura organizacional y su clima, se ha previsto concluir el ciclo de talleres de reflexión para la gestión 2005, así como desarrollar una metodología para actualizar el Código de Ética con la participación de todos los servidores públicos de la institución. A través de estos talleres, la actualización del Código de Ética y su internalización se pretende fortalecer la práctica de la ética.

2. EL CONTROL GUBERNAMENTAL

La Ley 1178 establece que el Control Gubernamental tendrá por objetivo mejorar la eficiencia en la captación y uso de los recursos públicos y en las operaciones del Estado; la confiabilidad de la información; los procedimientos para que toda autoridad y ejecutivo rinda cuenta oportuna de los resultados de su gestión; y la capacidad administrativa para impedir o identificar y comprobar el manejo inadecuado de los recursos del Estado.

El Control Gubernamental se aplica sobre el funcionamiento de los sistemas de administración de los recursos públicos y está integrado por el Sistema de Control Interno y el Sistema de Control Externo Posterior.

En cumplimiento del artículo 23 de la Ley N° 1178, artículos 31 al 34 del Reglamento para el Ejercicio de las Atribuciones de la Contraloría General de la República y la Programación Anual de Operaciones de la Contraloría General de la República, hemos aplicado el nuevo enfoque de **entidad mejorada**, para lo cual se ha establecido primeramente el análisis de la causa de las deficiencias, realizados entre los auditores de la Contraloría y los responsables de las áreas auditadas. Asimismo, para la implantación de recomendaciones se ha previsto una fase de coordinación entre auditores de la Contraloría y servidores de las entidades, destinadas a contribuir a que las entidades públicas implanten oportunamente las recomendaciones formuladas en informes de auditoría de manera tal que, como resultado del ejercicio del control gubernamental, se contribuya a lograr entidades públicas mejoradas.

A continuación se presentan los resultados más relevantes alcanzados por las Subcontralorías relacionadas con el ejercicio del control Gubernamental en la gestión 2004, relacionándolos frecuentemente con los logros de la gestión 2003 para visualizar las mejoras que se han ido desarrollando en estas dos gestiones.

2.1. Subcontraloría de Auditoría Externa

El ámbito principal de trabajo de la Subcontraloría de Auditoría Externa (SCAE) son las entidades de la Administración Central, los Gobiernos Departamentales y las Superintendencias.

En las gestiones 2003 y 2004, se emitieron los informes de auditoría que se detallan:

TIPOS DE AUDITORÍA	2003	2004
Dictámenes de auditoría financiera	2	12
Informes con recomendaciones emergentes de las auditorías financieras	2	12
Revisión de papeles de trabajo	3	1
Evaluación de los SAYCO	7	3
Auditoría operacional	6	18
Auditorías especiales	56	47
Informes de recomendaciones emergentes de las auditorías especiales	13	15
Seguimiento a informes con recomendaciones	125	84
Relevamientos de información	16	8
TOTAL	230	200

Si bien en la gestión 2004, la cantidad de informes fue menor a la gestión 2003, se debe a que en la gestión 2003 se aplicó el concepto de entidad mejorada ya comentado, por ello se programó hacer énfasis en los seguimientos de las recomendaciones emergentes de las auditorías financieras de las Prefecturas por la gestión 2002, mediante un proceso de coordinación con sus servidores a cargo de la implantación. Además con el fin de no emitir varios informes sobre un mismo tema se reunieron las recomendaciones de todos los informes de gestiones anteriores, las que estaban pendientes de implantación, a objeto de lograr que los estados financieros de la gestión 2003 fueran auditables y merecieran una opinión y no abstenciones, lo cual se logró en todos los trabajos excepto en la Prefectura de La Paz, donde hicimos la auditoría pero nos abstuvimos de opinar por las limitaciones al trabajo.

Además en ese período se han emitido los dictámenes sobre los estados financieros de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS), de la cual Bolivia fue auditor externo por mas de 5 gestiones, SEMAPA, los estados financieros consolidados del Consejo de la Judicatura y de ECOBOL por la gestión 2002, de la Aduana Nacional y del Servicio de Impuestos Internos por la gestión 2003. Los resultados de los trabajos realizados son los siguientes:

ENTIDAD	TIPO DE OPINIÓN
OLACEFS	Opinión limpia
Servicio Municipal de Agua Potable y Alcantarillado SEMAPA	Opinión con salvedades
Consejo de la Judicatura	Opinión con salvedades
ECOBOL	Opinión adversa
Aduana Nacional de Bolivia *	Opinión adversa
Servicio de Impuestos Nacionales *	Abstención de opinión
Prefectura de Cochabamba	Opinión con salvedades
Prefectura de Tarija	Opinión con salvedades
Prefectura del Beni	Opinión Adversa
Prefectura de Oruro	Opinión Adversa
Prefectura de Potosí	Opinión Adversa
Prefectura de Santa Cruz	Opinión Adversa
Prefectura de La Paz	Abstención de opinión

* Auditorías efectuadas a solicitud del Programa de Reforma Institucional

En la gestión 2004 se ejecutó el triple de auditorías operativas que en la gestión 2003, ya que en esa gestión se hicieron los relevamientos de información del Seguro Universal Materno Infantil, para establecer sus condiciones de auditabilidad, oportunidad en la cual se hizo notar al Ministerio de Salud que la reglamentación para el funcionamiento del SUMI era incompleta y esa cartera de estado tomó acciones al respecto, por ello se programó la ejecución de las auditorías operativas al respecto en la gestión 2004.

Cabe hacer notar que las auditorías financieras y operacionales, por las características propias de cada entidad y las operaciones que ejecuta, son las que insumen mas horas de trabajo; sin embargo, los resultados obtenidos son altamente positivos para las entidades, pues en los informes resultantes se formulan recomendaciones dirigidas a mejorar sus operaciones administrativas y operativas, tal como se expone:

ENTIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA	Nº Recom.
Caja Nacional de Salud – Administración Regional Santa Cruz	Auditoría operacional del Hospital Obrero Nº 3 por el período comprendido entre el 2/01/2001 y el 31/05/2003	22
Servicio Nacional de Migración Oficina Central	Auditoría Operacional sobre los servicios provistos por el SENAMIG	53

ENTIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA	Nº Recom.
Servicio Distrital GRACO Cochabamba	Auditoría Operacional de los Departamentos de Fiscalización, Gestión de Recaudación y Unidad Administrativa y Recursos Humanos.	25
Servicio Departamental de Salud Cochabamba	Auditoría operacional de las áreas de servicios médicos, banco de sangre – Referencia Cochabamba y recursos humanos por el período comprendido entre el 1/01/2001 y el 31/03/2003.	42
Servicio Departamental de Educación Santa Cruz	Auditoría Operacional sobre los procesos de certificación de educación formal, alternativa e institutos superiores y de tramites de escalafón para ascenso de categoría de docentes y administrativos	12
Servicio Departamental de Educación Potosí	Auditoría Operacional sobre los procesos de certificación de educación formal, alternativa e institutos superiores y de tramites de escalafón y registro docente administrativo al 30 de septiembre de 2004.	24
Servicio Departamental de Salud – Potosí	Auditoría Operacional, sobre la eficacia y eficiencia de las operaciones y actividades	33
Auditoría Operacional sobre la eficacia de cumplimiento de metas establecidas en el POA, del compromiso de gestión 2003, del impacto del SUMI a nivel departamental, de asignación de médicos y enfermeras y recursos económicos.	Esta auditoría se realizó a nivel nacional, habiéndose emitido los informes de Cochabamba, La Paz Santa Cruz, Tarija, Oruro, Potosí y el Beni. Están en proceso los trabajos realizados en Chuquisaca y en Pando. Se han impartido importantes recomendaciones al Ministerio de Salud para que se formalicen los mecanismos de coordinación con las prefecturas a objeto de que se garantice el apoyo del Ministerio en áreas relativas a la elaboración del Plan Estratégico de Salud, el análisis y evaluación de la situación en salud y otras que contribuyan a la aplicación de las políticas de Salud por parte de los SEDES, además la obligación de dar cumplimiento a las metas comprometidas. Asimismo se han formulado recomendaciones acerca de tomar decisiones respecto a los recursos humanos necesarios para la prestación de los servicios del SUMI, funcionamiento de la farmacia institucional y procesamiento de información necesaria para la toma de decisiones.	143
Superintendencia de Bancos y Entidades Financiera	Auditoría Operacional de procesos implantados por la Superintendencia, para la supervisión de entidades bancarias y no bancarias	21

Se ha hecho énfasis en los sectores salud y educación, por constituir áreas críticas relacionadas con el desarrollo humano y como resultado de los seguimientos realizados se han observado mejoras en las áreas examinadas.

Con objeto de establecer la implantación y funcionamiento de los Sistemas de Administración establecidos en la Ley N° 1178, como una plataforma para la ejecución de las actividades operativas de las entidades que hacen al cumplimiento de sus fines y objetivos, en las gestiones 2003 y 2004 se efectuó auditoría en las siguientes entidades:

ENTIDAD
Ministerio de Vivienda y Servicios Básicos
Ministerio de Vivienda y Servicios Básicos
Caja Nacional de Salud – Regional Oruro
Servicio Departamental de Caminos Cochabamba
Prefectura del Beni
Prefectura de Tarija
Superintendencia Forestal
Administración Autónoma Para Obras Sanitarias- Potosí
Servicio Departamental de Educación
Prefectura del Departamento de La Paz
Hospital Daniel Bracamonte – Potosí

En los informes resultantes de estas labores se establecieron deficiencias y se emitieron recomendaciones, previo el análisis de las causas de las mismas. Estas recomendaciones en algunos casos ya fueron objeto de seguimiento para verificar su implantación.

En las gestiones 2003 y 2004 también se han efectuado auditorías especiales, habiéndose emitido informes con responsabilidades y con recomendaciones. A continuación se exponen los casos más relevantes:

ENTIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABILIDADES			
		MONTO EN \$US.	ADM.	CIVIL	PENAL
Servicio Nacional de Caminos	Pago indebido de bonos	1.671.584.45	X	X	
Servicio Nacional de Caminos	Pago de bono institucional	396.580.33	X	X	
Ministerio de Defensa Nacional	Uso de los Recursos destinados a mitigar el fenómeno del Niño	235.384		X	
Servicio de Impuestos Nacionales – Cochabamba	Fiscalización tributaria Protexa S.A.	3.766.975,00		X	
Ministerio de Desarrollo Sostenible	Contratos de servicios	408.636,00		X	

ENTIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABILIDADES			
		MONTO EN \$US.	ADM.	CIVIL	PENAL
Sistema de Ventanilla Única de Exportación Cbba.	Certificados de devolución impositiva	607.991,00		X	
Prefectura del Departamento de La Paz	Proyectos de inversión ejecutados				X
Servicio Departamental de Salud - La Paz	Nominas				X
Dirección Departamental de Deportes de La Paz	Ingresos y egresos				X
Prefectura del Departamento de Cochabamba	Legalidad de suscripción de contratos		X		
Prefectura del Departamento de Santa Cruz	Transferencia de acciones PIL SAM Ltda.	844.651,41		X	
Dirección Departamental de Deportes de La Paz	Ingresos y egresos	250.022,63		X	
Servicios Eléctricos de Tarija	Procesos de contratación y ejecución de contratos	1.215.371,66		X	
Servicios Eléctricos de Tarija	Contratos suscritos	301.582			X

ENTIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA	Nº RECOMENDACIONES
Servicio Nacional del Sistema de Reparto (SENASIR)	Auditoría Operacional sobre los procesos de calificación de rentas de compensación de cotizaciones y fiscalización de aportes	11
Servicio Nacional de Migración Oficina Central	Auditoría Operacional sobre los servicios provistos por el SENAMIG	53
Banco Central de Bolivia	Auditoría especial de los desembolsos en efectivo efectuados por el Banco Central de Bolivia de la Cuenta Única del Tesoro	7
Corte Nacional Electoral	Auditoría Especial de Ingresos y Gastos gestión 2002 al 30 de marzo de 2003	30
Hospital de Niños Dr. Mario Ortiz Suárez, Santa Cruz	Auditoría Operacional sobre los servicios hospitalarios al 28 de noviembre de 2003	11
Instituto Maternológico Dr. Percy Boland Rodríguez, Santa Cruz	Informe emergente de la auditoría especial sobre pago de vacaciones a personal declarado en comisión sindical.	6
Hospital Universitario Japonés-Santa Cruz	Informe emergente de la auditoría especial de ingresos y egresos gestión 2002.	14

ENTIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA	Nº RECOMENDACIONES
Hospital Municipal San Juan de Dios, Tarija	Informe emergente de la auditoría especial de los servicios de pensionado.	6
Aduana Nacional –Santa Cruz	Auditoría Especial sobre los procesos establecidos para los regímenes de tránsito aduanero e importación de mercancías al 31 de octubre de 2003.	13

Asimismo, a 31 de diciembre de 2004 y 2003 se han emitido 36 y 37 informes preliminares, respectivamente, los cuales a esas fechas se encontraban en proceso de aclaración o en revisión de descargos.

En la gestión 2004 se establecieron y ratificaron informes con indicios con responsabilidad civil y penal por el monto total de \$US 7.596.581,09

Una de las maneras de medir la eficacia del control y su aporte al mejoramiento de la entidad, tanto en lo administrativo como en lo operativo, es el cumplimiento de las recomendaciones, por ello todos los informes con recomendaciones son objeto de seguimiento y su cumplimiento es obligatorio conforme lo establecido en el artículo 16 de la Ley 1178.

GESTIÓN	CANT. SEGUIMIENTOS	Nº RECOMENDACIONES	I	P/I	N/I	N/A	N/E
2003	125	3.126	896	1.022	1.052	113	43
2004	84	2.404	564	704	1.040	67	29

I) *Implantadas* N/A *No aplicable a la fecha del seguimiento*
(P/I) *Parcialmente implantadas* N/E *No evaluadas*
(N/I) *No implantadas*

Estos resultados nos muestran el riesgo de que las deficiencias se agraven en el transcurso del tiempo, y consecuentemente las operaciones de las entidades sean ineficientes, ello debido a:

- Falta de una adecuada supervisión y control sobre el cumplimiento de las recomendaciones por parte de las MAE de las entidades del sector público.
- Excesiva rotación de personal en los cargos administrativos de responsabilidad.
- Falta de emisión de instrucciones para la implantación de las recomendaciones.

- La implantación de la recomendación depende de otras entidades (Organismo Tutor) y no se han efectuado actividades de coordinación por parte de la entidad auditada con esta instancia.
- Negligencia o incapacidad de los responsables en cumplir las instrucciones para implantar las recomendaciones.

Prioridades para las futuras gestiones y necesidades de recursos

De acuerdo con lo previsto en el Plan Estratégico 2004-2013, la Contraloría General de la República tiene definido, entre otros, la evaluación y examen de la aplicación de las políticas públicas, de la información y los resultados de la gestión pública en procura del logro de los objetivos nacionales para lo que es necesario incrementar la cantidad de recursos humanos, así como los recursos materiales consistentes en equipos de computación de mayor capacidad de almacenamiento y velocidad que permitan trabajar con archivos de mucha magnitud como las bases de datos del SIGMA, el programa TeamMate, Win Idea y otros programas específicos propios de las entidades públicas como la Aduana Nacional, Servicio de Impuestos Nacionales, Prefecturas Departamentales, etc.

Profundizar los mecanismos de coordinación con el Poder Ejecutivo, Ministerio de Hacienda, Poder Judicial, Ministerio Público y otras entidades como la UIF, a efectos de lograr que los informes de auditoría sirvan, para implantar las medidas preventivas expresadas en las recomendaciones de los informes de auditoría, tanto de la Contraloría, de las Unidades de Auditoría Interna como de las firmas de auditoría externa cuando se las contrata para tal efecto, así como aplicar las sanciones establecidas y contribuir a disminuir los índices de corrupción y de esta manera lograr que la población tenga confianza en las labores de control que realiza la Contraloría General de la República.

2.2. Subcontraloría de Auditorías Externas en Autonomías Constitucionales

El ámbito de acción de la Subcontraloría de Auditorías Externas en Autonomías Constitucionales (SCAC) son las autonomías: 11 universidades estatales, 327 municipalidades y aproximadamente 10 instituciones dependientes de éstas que hacen a 348 entidades. Para atender las demandas de auditoría de las citadas entidades a nivel nacional se contó con 95 y 81 servidores públicos en las gestiones 2003 y 2004 respectivamente. El limitado recurso humano incide en la cobertura de atención. Asimismo la limitación de recursos y la relativamente alta rotación del personal por los bajos salarios principalmente en el eje central La Paz, Santa Cruz y Cochabamba, también han afectado la programación y ejecución del POA de las citadas gestiones.

Los objetivos de gestión contenidos en los programas operativos de las gestiones 2003 y 2004 responden a los objetivos estratégicos aprobados y en vigencia.

En el ámbito normativo y en coordinación con las otras áreas operativas se elaboraron: el Procedimiento de actividades previas al seguimiento y la Guía de coordinación con las

entidades públicas para la implantación de las recomendaciones, documentos que tienen por objetivo coadyuvar a la Mejora de la entidad a través de una efectiva implantación de las recomendaciones que se formulan en los informes de auditoría, aunque el éxito en la implantación de las recomendaciones depende entre otros principalmente de la voluntad política de las Máximas Autoridades de las entidades.

Sin embargo de lo manifestado algunos efectos, aunque aún modestos, de la aplicación del citado procedimiento se observan en la mejora de la implantación de las recomendaciones emergentes de las auditorías financieras, que respondiendo a una política se efectúan anualmente en los municipios capitales de departamento. Es así que en el 2003 el 53% del total de las recomendaciones se encuentran entre implantadas y parcialmente implantadas y para el 2004 este porcentaje se incremento al 62% del total de recomendaciones objeto del seguimiento; este hecho también se refleja en la evolución del tipo de opinión de los dictámenes y en la mayoría de los casos en la disminución paulatina de las calificaciones que dieron lugar a las opiniones vertidas.

Es importante resaltar que la demanda de auditorías orienta el accionar de la SCAC que se ve obligada a priorizar el aspecto reactivo, es decir a la programación y a atención a los *efectos* a través de las auditorías especiales. Es así que en el 2004 ante solicitudes de auditoría y recomendaciones del H. Congreso Nacional se tuvo que reemplazar 24 auditorías que iban a dar lugar a recomendaciones por auditorías especiales, decisión que tuvo efecto en la ejecución del POA y emisión de informes, fundamentalmente por el tiempo que implica la ejecución de ese tipo de trabajos, las dificultades que se presentan en la obtención de la documentación y el tiempo que implican los Procesos de Aclaración, principalmente en las municipalidades del área rural.

Las auditorías especiales en la gestión 2003 representan el 49% del total de las auditorías efectuadas con informes emitidos, porcentaje que se incrementó a 51% para el 2004. El importe establecido como cargo en la citada gestión en 39 de los informes con responsabilidad civil y penal es de \$US 4.109.280,40. Corresponde aclarar que de una auditoría especial puede o no generar el establecimiento de indicios de responsabilidad. Lamentablemente el esfuerzo que se realiza hasta culminar con el informe final de auditoría no llega a término, por cuanto los trabajos no surten sus efectos en la instancia Judicial por factores ajenos al trabajo técnico que realiza la Contraloría, hecho que incrementa la impunidad y falta de credibilidad del accionar de los gestores públicos. El resumen los informes emitidos en las citadas dos gestiones es el siguiente:

INFORMES EMITIDOS

GESTIÓN	AUFIN.	AUESP.	OPER.	SAYCO	REV. P.T	RELEV.	SEGU.	TOTAL
2003	11	98	0	10	6	19	53	197
2004	19	74	7	5	9	1	29	144
TOTAL	30	172	7	15	15	20	82	341

La cobertura de atención acumulada en el ámbito municipal al 31 de diciembre de 2004, con al menos un tipo de auditoría-informe emitido es del 87%. Concientes de que con los recursos humanos escasos es humanamente imposible atender todos los requerimientos, así como ampliar la cobertura, la Subcontraloría propuso, se elaboro y emitió como parte del Reglamento para la contratación de servicios de auditoría en apoyo al control gubernamental, una reglamentación particular aplicable a entidades pequeñas (municipalidades del área rural) para la contratación de auditorías especiales, principal requerimiento a nivel nacional, con lo cual se espera ampliar la cobertura a través de la revisión de los Papeles de trabajo de las firmas o profesionales que las entidades contraten.

Otro objetivo que pretende el Reglamento es asegurar razonablemente la calidad de los servicios que las entidades contraten, por cuanto el mismo hace referencia a la documentación básica y mínima que se requiere para efectuar la auditoría, además que incluye como guía un modelo de términos de referencia.

Considerando que la mejora de las entidades esta en función de que las mismas implanten Sistemas de Administración que incluyan adecuados controles, es necesario atender el aspecto preventivo que se logra a través de auditorías que dan lugar a recomendaciones. En estas dos gestiones, con los instrumentos técnicos de que se disponen para este tipo de trabajos y a pesar de la escasa experiencia en la realización de estas auditorías, se ha dado relevancia a la Auditoría Operacional en la que se formulan recomendaciones orientadas a eliminar la causa que genera el problema o a minimizar la misma en áreas que se consideran importantes; por lo que en la gestión 2004 se programó la ejecución de este tipo de auditorías en municipios capitales de departamento en el tema del SUMI y Recaudaciones propias en las universidades estatales.

Si bien la ejecución del POA se vio alterada por los aspectos que se mencionan mas arriba, los resultados de las auditorías concluidas (La Paz, Santa Cruz, Potosí y Trinidad) en relación al Seguro Materno Infantil (SUMI) permitieron entre otros establecer los siguientes aspectos:

- Las gestiones de los Directorios Locales de Salud no han sido eficaces.
- Los establecimientos de salud no disponen de la infraestructura y equipamiento y los recursos necesarios para la adecuada prestación de los servicios.
- No se cumplen las disposiciones legales emitidas para la implementación del SUMI.
- Las liquidaciones y reembolsos por los Gobiernos Municipales no son oportunos.
- Los procesos para la adquisición, manejo y disposición de medicamentos, insumos y reactivos no permiten asegurar la calidad y oportunidad en su provisión.

Las recomendaciones formuladas en los informes de auditoría están orientadas a eliminar las causas o minimizarlas a efectos de contribuir con este hecho a la vigencia plena del seguro en los aspectos objeto de nuestras auditorías.

En lo que hace a las auditorías efectuadas en las universidades estatales, se eligió el área de recursos propios en consideración al crecimiento permanente de los presupuestos de las universidades y las limitaciones de recursos del Tesoro General de la Nación para atender estos requerimientos. Se considera que esta área es fundamental por cuanto podría constituirse para las Universidades del Sistema en una fuente de generación de recursos propios como una alternativa viable y segura de generación de mayores recursos para soportar los gastos de funcionamiento.

Los informes emitidos como resultado de la auditoría en las Universidades de San Simón en Cochabamba, Gabriel René Moreno de Santa Cruz y Juan Misael Saracho de Tarija, permitieron establecer entre otros los siguientes aspectos:

- No existen Manuales de funciones.
- No existen procedimientos eficaces para la captación de los recursos propios.
- No existe coordinación en la definición de metas viables en el presupuesto de ingresos.
- Falta de procedimientos para controlar oportunamente el cumplimiento de objetivos previstos.
- Los objetivos de gestión definidos para recursos propios se incumplen.
- Ineficaz captación de recursos en las unidades de postgrado.
- Falta de políticas de crédito e inexistencia de planes de pago uniformes y formalizadas

Por otra parte, en las auditorías se analizó uno de los componentes del principal rubro de gastos, que es el Bono de antigüedad. Por el análisis efectuado se ha establecido que éste beneficio se cancela en las citadas universidades en función a una base y escala que difiere de la aprobada por el Decreto Supremo N° 21060 para el Sector Público boliviano.

La escala que utilizan las universidades corresponde a la aprobada en la XI Conferencia Nacional de Universidades y establece que el bono de antigüedad se cancela sobre el haber básico y no sobre el Sueldo Mínimo Nacional, utilizando además una escala que a partir de los 25 años de servicio o más permite que el servidor público se haga acreedor de una categoría del 100% de su haber básico, cuando en la escala aprobada por el citado decreto a 25 años o más años de servicio corresponde a una categoría del 50% de un Salario Mínimo Nacional, hecho que hace que el importe en el rubro de categorías canceladas sea elevado respecto del importe que resulta de la aplicación de la escala y base definida en el Decreto supremo N° 21060. Sobre el particular se recomendó la necesidad de compatibilizar la normativa de las universidades con la emitida para el Sector Público.

Finalmente el proceso de mejora continua al que responden los procedimientos de auditoría que rigen nuestro accionar y el Sistema de Calidad implantado en la Entidad, hace necesario el ajuste en primera instancia del procedimiento para realizar las auditorías SAYCO, el cual permitirá opinar sobre la Eficacia de los sistemas administrativos en función de los sistemas operativos a los que soportan, así como el procedimiento de Control de Procesos, Supervisión e Inspección.

2.3. Subcontraloría de Control Interno

El objetivo de la Subcontraloría de Control Interno (SCCI) es efectuar el Control Gubernamental, en el ámbito del fortalecimiento del Control Interno Posterior y en la promoción del Control Interno en las entidades públicas. Este objetivo es logrado a través de la Gerencia Principal de Auditoría Interna (GPAI), Gerencia Principal de Control Interno (GPCI) y las 9 Gerencias de auditoría dependientes de cada Gerencia Departamental (GD).

2.3.1 Control Interno Posterior

El Control Interno Posterior está referido a las auditorías desarrolladas por las Unidades de Auditoría Interna (UAI) en las entidades públicas. Es considerado un elemento fundamental para la consecución de los objetivos de las instituciones gubernamentales, también forma parte de la estrategia para el establecimiento de una cultura de control organizacional.

En las gestiones 2003 y 2004, la Subcontraloría de Control Interno a través de la GPAI y las GD. llevó a cabo las siguientes actividades:

i. Evaluación, seguimiento y evaluación especial a las Unidades de Auditoría Interna

Esta actividad consiste en evaluar el funcionamiento de las UAI, considerando el ámbito de la estructura organizacional, administración de personal y trabajo técnico de auditoría. Como resultado de las evaluaciones se emiten recomendaciones que son objeto de seguimiento con el fin de verificar el grado de implantación de las mismas. La falta de implantación de las recomendaciones y otros incumplimientos, generan la ejecución de evaluaciones especiales que derivan en informes con indicios de responsabilidad por la función pública.

Emergente de esta actividad en la oficina central y las 9 Gerencias departamentales se emitieron informes clasificados de acuerdo a lo siguiente:

Tipos de informes	Gestión 2003	Gestión 2004	Total
Evaluación de las UAIs	37	36	73
Seguimiento a informes de evaluación	61	58	119
Evaluación especial a la UAI	3	8	11
Totales	101	102	203

Fuente: Informe anual

Como resultado de las actividades realizadas, se logró una mejora en las Unidades de Auditoría Interna tanto a nivel Central como Departamental y Autónomo, en los siguientes aspectos:

Se ha logrado que las UAI de las entidades públicas, tengan mayor atención por parte de los ejecutivos. Esta atención se traduce en la asignación de recursos humanos, materiales y logísticos para el desarrollo de sus actividades; asimismo, en el apoyo formal que brinda el máximo ejecutivo a través de la nota que emite sobre el contenido de la Declaración de Propósito Autoridad y Responsabilidad, se ha contribuido al conocimiento de la independencia de la UAI y el acceso irrestricto a las operaciones de la Entidad. Asimismo, se está contribuyendo a que las Unidades de Auditoría Interna cuenten con los instrumentos normativos necesarios para el adecuado desenvolvimiento de las actividades de control.

Otro aspecto destacable es que se ha reducido razonablemente la designación arbitraria de los responsables de las UAI, habiéndose coadyuvado a que la designación de responsables sea en base a méritos y competencia. Asimismo, se ha impulsado a la evaluación del desempeño de los Auditores Internos y a que la capacitación esté en función a sus requerimientos reales.

Cabe aclarar que en las actividades de evaluación y seguimiento se dio prioridad a los Gobiernos Municipales del tipo D, Prefecturas de Departamento y Ministerios, con el objeto de mejorar las Unidades de Auditoría Interna.

ii. Evaluación de los informes emitidos por las Unidades de Auditoría Interna

En Bolivia actualmente existen 226 UAI, conformadas por 686 profesionales Auditores. El detalle de los informes emitidos por estas UAI es el siguiente:

Tipos de informes	Gestión 2003	Gestión 2004	Total
Informes de Confiabilidad	155	166	321
Informes de auditoría especial, control interno y otros	1.412	1.283	2.695
Informe con indicios de responsabilidad por la función pública (civil, penal y administrativa)	317	152	469
Informes de seguimiento a informes de las UAIs	610	788	1.398
Formulación del POA de las UAIs (incluye reformulados)	292	306	598
Informes de actividades semestral y anual	333	379	712
Totales	3.119	3.074	6.193

La actividad de evaluación a las UAI implica el entrenamiento a los Auditores Internos en todo el proceso de las auditorías que realizan, habiéndose logrado que los trabajos realizados por las Unidades de Auditoría Interna inicien una mejora continua y cumplan con las Normas de Auditoría Gubernamental, reduciendo en forma considerable el número de informes devueltos, por ejemplo en la gestión 2003 de un total de 2.968 informes evaluados, se devolvieron 379 informes y en la gestión 2004, de 3.082 informes evaluados se devolvieron 296.

Con relación a los informes con indicios de responsabilidad civil, se aprobaron 33 informes, cuyo importe sujeto a recuperación alcanza a \$US 3.790.117,29.

iii. Asesoramiento a las Unidades de Auditoría en la ejecución de evaluación de los Sistemas de Administración y Control (SAYCO)

Esta actividad consiste en prestar apoyo a las UAI con el fin de proporcionar un asesoramiento técnico que permita mejorar la evaluación de los Sistemas de Administración y Control (SAYCO) realizadas por dichas Unidades. El alcance de este apoyo comprendió los procesos de planificación, ejecución y comunicación de resultados de 22 Unidades seleccionadas, lo que permitió un entrenamiento in situ de los Auditores Internos sobre técnicas y procedimientos necesarios para la ejecución de este tipo de trabajos cuya aplicación será verificada en trabajos de evaluación de los Sistemas de Administración y control a ser realizadas en el futuro.

iv. Coordinación con las entidades públicas para la implantación de las recomendaciones emergentes de las actividades de Evaluación realizadas a las Unidades de Auditoría Interna.

A partir del nuevo enfoque **Entidades Mejoradas**, planteado por el Contralor General de la República a.i., en forma previa a realizar el seguimiento a la implantación de las recomendaciones, se ha coordinado con las entidades públicas con el fin de explicarles el contenido de las

recomendaciones emitidas en los informes de evaluación a las UAI. y analizar en forma conjunta las posibles acciones a seguir para la implantación de dichas recomendaciones.

En la gestión 2004, la Subcontraloría de Control Interno realizó 58 actividades de seguimiento, las cuales fueron previamente coordinadas con las Entidades correspondientes. No obstante la alta rotación de personal en las entidades públicas, el grado de implantación de las recomendaciones alcanzó al 37% habiéndose incrementado en un 5% con relación a la gestión 2003, contribuyendo de este modo al mejoramiento de las Entidades en lo que corresponde a las Unidades de Auditoría Interna.

v. Capacitación

El personal de relacionado con el Control Interno Posterior impartió cursos de capacitación a los Auditores Internos, lo cual permitió que las Unidades de Auditoría Interna mejoren en cierta medida la calidad de los informes de confiabilidad y la formulación de sus POA así como de los informes de actividades; asimismo, se está superando el problema de la presentación inoportuna y fuera de plazo de los mismos.

2.3.2 Control interno

Para el adecuado cumplimiento de su mandato legal, la Contraloría General de la República – CGR, en el segundo semestre de la gestión 2002, ha creado la *Gerencia Principal de Control Interno - GPCI*, dependiente de la Subcontraloría de Control Interno – SCCI. La GPCI está conformada sólo por el “*Gerente Principal de Control Interno*”, cuyas funciones son las promover en coordinación con las Gerencias Departamentales, la implantación adecuada del control interno en las entidades del sector público.

Producto del análisis efectuado por la CGR del enfoque del control interno bajo la lógica del “informe COSO”, que establece que el control interno es un conjunto de acciones incorporadas a los procesos administrativos y operativos, se ha concluido que la implantación de este instrumento de gestión en el sector público de nuestro país, coadyuvaría considerablemente a mejorar la gestión pública a través de una eficiente administración de los recursos públicos. En este sentido, las actividades ejecutadas por la GPCI se enmarcaron en dicho criterio.

i. Emisión de normas

Se han emitido los Principios, Normas Generales y Básicas de Control Interno Gubernamental (norma básica del Control Interno Gubernamental), la “Guía para la Aplicación de los Principios, Normas Generales y Básicas de Control Interno Gubernamental”, la “Guía para la evaluación del proceso del control interno” y la “Guía para la aplicación de actividades de control

en el Sistema de Programación de Operaciones, definido en la Ley N° 1178”. El propósito de esta normativa es que las entidades del sector público dispongan de una base técnica que les oriente en una adecuada implantación y evaluación del control interno. Como resultados de los efectos generados por estos documentos se evidencia a la fecha, que recién algunos ejecutivos de las entidades del sector público, los funcionarios de mando medio y técnicos operativos están tomando interés sobre la necesidad e importancia de implantar un adecuado control interno; prueba de ello es la concurrencia a los cursos y seminarios sobre control interno impartidos por el CENCAP, con el interés de profundizar sus conocimientos sobre la aplicación de esta base normativa para el diseño o rediseño de la reglamentación específica de los sistemas administrativos y operativos incorporando controles.

ii. Plan de Fortalecimiento del Control Interno

Concientes que las entidades del sector público no tienen la experiencia necesaria para la implantación adecuada del control interno, y tomando en cuenta que la sola emisión de normatividad sobre el tema no es suficiente, se ha visto la necesidad de efectuar un acompañamiento técnico a las mismas, para lo cual, se emitió el “Plan de Fortalecimiento del Control Interno”, que comprende la ejecución del diagnóstico de las entidades del sector público sobre su conocimiento y aplicación del control interno, la capacitación a los servidores de las entidades públicas (ejecutivos, mando medio y técnicos operativos), sobre control interno, las reuniones con entidades piloto para orientarlas técnicamente en la aplicación adecuada de la normatividad sobre control interno, y el fortalecimiento Interno, a través de la emisión de guías, instructivos, publicaciones, etc, con información relativa al control interno, que permita fortalecer los conocimientos y habilidades de los funcionarios de la CGR sobre esta temática.

Diagnóstico

A través del diagnóstico realizado en la gestión 2003 a 211 entidades del sector público, entre Ministerios, Prefecturas, Gobiernos Municipales y entidades descentralizadas; las entidades en general mostraron un conocimiento poco preciso del control interno, y un mínimo grado de implantación del mismo. Producto de estos resultados se dio curso a la ejecución del Plan de Fortalecimiento del Control Interno.

Capacitación

Permanentemente se dictan seminarios dirigidos a las máximas autoridades ejecutivas de las entidades públicas y a sus colaboradores inmediatos sobre “Generalidades del Control Interno y el Ambiente de Control”, con el propósito de concienciarlos sobre la necesidad, importancia y beneficios de implantar un adecuado control interno.

La capacitación permanente impartida a servidores públicos de niveles de mando medio y técnicos operativos, sobre “fundamentos del Sistema de Control Gubernamental”, “Control Interno – Ambiente de Control”, “Control Interno – Evaluación de riesgos” y “Control Interno – Actividades de Control”, tiene el propósito difundir el espíritu, la necesidad e importancia de la implantación del control interno; asimismo, de dotar de instrumentos técnicos a ser aplicados por los funcionarios de las entidades del sector público, en la implantación adecuada y puesta en práctica de un control interno a la medida de las capacidades y condiciones de cada entidad.

Es importante resaltar que en los eventos de capacitación sobre control interno, los instructores tuvieron y tienen el cuidado de acompañar sus explicaciones con interacción de los participantes y con el apoyo de ejemplos reales ocurridos en el sector público; el resultado es que hoy en día existe una gran demanda de servidores públicos en acceder a los cursos de control interno, para posteriormente ponerlos en práctica en sus entidades; asimismo, los seminarios a los que asistieron algunos ejecutivos, les generó una conciencia positiva en pos del control interno; también, levantó el interés en otros ejecutivos, toda vez que se requirieron intensificar los seminarios sobre cada uno de los componentes del control interno.

Orientación

En la gestión 2004 se inició la orientación a 10 entidades del sector público (una por cada Gerencia Departamental y una en la Oficina Central) en la aplicación adecuada de la normatividad emitida por la CGR sobre control interno. La orientación, está generando en algunas entidades cambios positivos en su cultura organizativa, haciéndola participativa, comprometida, trabajando en equipo y generando un interés en la incorporación de controles adecuados en beneficio de la entidad y en procura del cumplimiento adecuado de los objetivos institucionales. Asimismo, los efectos de la orientación en las entidades piloto, generaron un impacto positivo en otras entidades del sector público, toda vez que requirieron el apoyo de la CGR para la aplicación de este instrumento de gestión.

Fortalecimiento Interno

Considerando que el control interno bajo el enfoque del informe COSO, es un instrumento de gestión que está en su auge de implantación en el ámbito mundial, durante las gestiones 2003 y 2004 se emitieron instructivos dirigidos a funcionarios de la CGR para fortalecer sus conocimientos sobre temas relativos al control interno, este apoyo técnico está permitiendo el disponer de funcionarios capacitados y preparados para coadyuvar a las entidades del sector público en la incorporación adecuada del control interno en su gestión.

iii. Apoyo al Órgano Rector de los Sistemas de Administración

Con el propósito que las normas básicas de los Sistemas de Administración, emitidas por el Ministerio de Hacienda (Órgano Rector de los Sistemas de Administración), sean instrumentos integrales (incorporando aspectos técnicos de cada sistema administrativo y acciones de control con carácter principista) que permitan mejorar la función pública, se ha apoyado al Órgano Rector de los Sistemas de Administración, con sugerencias para la inclusión de actividades de control en los proyectos de normas básicas de los Sistemas de Administración. En este sentido, desde la gestión 2003 a la fecha, se emitió opinión respecto a la inclusión de actividades de control en los proyectos de normas sobre los Sistemas de Contabilidad Integrada, Administración de Bienes y Servicios, Programación de Operaciones, y Presupuesto. Al respecto, la vigente Normas Básicas del Contratación de Bienes y Servicios, incluye las actividades de control propuestas. Este apoyo técnico coadyuvó a que el Ministerio de Hacienda, en su calidad de Órgano Rector de los Sistemas de Administración, dé cumplimiento al artículo 18 del Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 23215.

iv. Apoyo a las entidades públicas

A todas las entidades del sector público, se hizo llegar sugerencias sobre actividades de control, que coadyuven a minimizar el riesgo de la “doble percepción de sueldos, sueldos a funcionarios fantasmas, y sueldos a jubilados”, y “facturas falsas”. Estas sugerencias permitirán a las entidades elaborar reglamentación en pos de evitar daño económico al Estado Boliviano.

v. Relacionamiento con otras entidades del exterior

El relacionamiento técnico e interacción con otras entidades del exterior, permitió a la CGR conocer y aplicar las experiencias positivas de otros países. En este marco, se tuvo y tiene las siguientes relaciones:

- La CGR es miembro del Comité de Normas de Control Interno de la INTOSAI (Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores), cuyas funciones a nivel internacional es emitir criterios para uniformar las normas sobre control interno. Se emitió pronunciamiento sobre los “Principios para las mejores prácticas de Auditoría de las Instituciones Internacionales”, elaborados por la INTOSAI.
- Se dio apoyo a la CGR del Perú, haciendo conocer las actividades efectuadas por la CGR de Bolivia para promover el control interno en las entidades del sector público.

vi. Financiamiento

Con el financiamiento de la Cooperación Canadiense, se Contrató un Consultor Internacional, quién ejecutó el “Proyecto de Fortalecimiento Institucional a través del Desarrollo del Control Interno”, cuyas actividades se orientaron a la emisión de una “Guía para la Evaluación del Proceso del Control Interno”, se capacitó a capacitadores, entre ellos funcionarios de la CGR para desarrollar las funciones de docentes en temas relativos al control interno. Este financiamiento permitió fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas de los funcionarios de la CGR sobre el control interno, y dotó a las entidades del sector público de instrumentos para una adecuada gestión del control interno.

2.4. Subcontraloría de Servicios Técnicos

La actividad operativa de la Subcontraloría de Servicios Técnicos se sustenta en la labor efectuada por las tres gerencias que se encuentran bajo su dependencia, la Gerencia de Evaluación de Obras Públicas (GEOP), la Gerencia de Evaluaciones Ambientales (GEA) y la Gerencia de Sistemas Informáticos (GESI).

A través de la GEOP efectúa auditorías de proyectos de inversión pública conforme a las normas de auditoría gubernamental aprobadas para ese fin (NAG PIP). Este tipo de auditoría esta orientada a emitir una opinión sobre el desempeño de proyectos de inversión pública y/o la entidad gestora de los mismos, emitiendo recomendaciones que permiten mejorar los sistemas operativos evaluados. Esta gerencia además efectúa evaluaciones técnicas de proyectos de inversión pública, en apoyo a auditorías especiales realizadas por las unidades de la CGR encargadas de este tipo de auditoría, ya sea con el personal propio de la GEOP o con los ingenieros dependientes de las gerencias departamentales; así mismo realiza la revisión de informes de auditoría emitidos por unidades de auditoría interna que contiene aspectos técnicos y de papeles de trabajo de firmas privadas de auditoría con las mismas características.

La auditoría ambiental gubernamental a cargo de la GEA, tiene el propósito de expresar una opinión independiente sobre la eficacia de los sistemas de gestión ambiental, el desempeño ambiental o los resultados de la gestión ambiental, en todos casos, respecto del accionar de las entidades públicas, y puede incluir en su alcance a varias entidades a la vez, situación que obedece a la manera en que está organizada la gestión ambiental pública en Bolivia. Los resultados obtenidos en una auditoría ambiental gubernamental respaldan la formulación de recomendaciones dirigidas a mejorar las deficiencias evidenciadas en la gestión de las entidades consideradas, siendo las recomendaciones un instrumento que coadyuva el logro de los objetivos y políticas nacionales en materia ambiental.

En la GESI, la principal actividad desarrollada fue de apoyo técnico en materia informática a las diferentes unidades de la CGR a fin de evaluar la eficacia de los sistemas de información y comunicación cuyos procesos se encuentran informatizados y, disminuir a un nivel aceptable el riesgo de aquellas auditorías que tienen relación con la verificación de información electrónica.

La SCST con la ejecución de sus objetivos de gestión del POA 2004, ha coadyuvado en el logro de los Objetivos Estratégicos 1 y 3 de la CGR, siendo las actividades más importantes aquellas referidas a la eficacia de los procesos de la gestión pública, que tienen que ver con la verificación de la implantación de recomendaciones emitidas en informes de auditoría en materia ambiental y de obras públicas, así como la regulación del ejercicio del control gubernamental mediante la elaboración y posterior aprobación de las Normas de Auditoría de Tecnologías de Información y Comunicación (NAG TIC) y la revisión y mejoramiento continuo de los procedimientos internos.

Conforme al nuevo enfoque de *entidad mejorada*, en el desarrollo de las auditorías y evaluaciones técnicas se ha puesto mayor énfasis en la elaboración de las recomendaciones identificando con mayor precisión las causas de las deficiencias establecidas, de tal manera que las recomendaciones tiendan a anular o minimizar dichas causas.

Por otra parte, mediante notas y reuniones con ejecutivos de las entidades sujeto de auditoría, se comentaron los objetivos de auditoría, se hicieron conocer los resultados de las mismas y también se coordinaron las actividades para la implantación y verificación de la implantación de recomendaciones.

El POA de las gerencias de la SCST fue modificada principalmente por la falta de recursos humanos debido a la alta movilidad de los profesionales que prestan sus servicios, y el personal nuevo reclutado no tiene la misma experiencia y habilidades para la ejecución de sus actividades; es así que considerando las actividades propias (auditorías, seguimiento y relevamientos) de la GEA y GEOP, de 22 actividades programadas en el POA base evaluación, 5 se retiraron y/o trasladaron a la gestión 2005 y se incorporaron 3, habiéndose concluido 16 actividades (72,7 %) y se encuentran en proceso 3.

Durante la gestión 2004 la GEOP concluyó dos Auditorías de Proyectos de Inversión Pñública (AUIPI) ejecutadas en el Servicio Nacional de Caminos (SNC), iniciadas a fines del año 2003, la primera dirigida a medir la eficacia de los sistemas operativos de SNC referidos a la fase de preinversión de sus proyectos, y la segunda enfocada a establecer la eficacia de los sistemas operativos de la fase de ejecución del Proyecto carretero La Mamora – Km 19 en el departamento de Tarija. Se emitieron 9 recomendaciones tendientes a mejorar la eficacia de los sistemas auditados, de las cuales 4 fueron aceptadas por el SNC. Asimismo el último trimestre se inició la AUIPI al Fondo Nacional de Inversión Productiva y Social (FPS) con el propósito de examinar sus operaciones de evaluación y seguimiento de proyectos que gestiona esta entidad, y que se encuentra en proceso.

Producto de seis Auditorías de Proyectos de Inversión Pública ejecutadas por la GEOP en gestiones anteriores a proyectos carreteros ejecutados por el SNC, a la Dirección de Infraestructura de la Prefectura de La Paz y la Dirección de Supervisión de la Alcaldía de La Paz, como unidades gestoras de proyectos se realizaron los correspondientes seguimientos en la gestión 2004 a la implantación de las recomendaciones aceptadas por estas entidades cuyos resultados se exponen a continuación:

ENTIDAD	RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO			TOTAL
	Implantada	Parcialm. Implantada	No Implantada	
Servicio Nacional de Caminos	0	3	9	12
Servicio Nacional de Caminos	3	3	0	6
Servicio Nacional de Caminos	3	0	0	3
Servicio Nacional de Caminos	1	0	4	5
Servicio Nacional de Caminos	1	1	0	2
Prefectura de La Paz	0	0	3	3
Alcaldía de La Paz	0	0	5	5
Totales	8	7	21	36

Como se puede observar en el cuadro anterior en el SNC como resultado del los seguimientos efectuados se han implantado el 29 % de las recomendaciones aceptadas, con lo que se ha logrado definir con mayor claridad las responsabilidades de la fiscalización en la fase de ejecución de proyectos, aspecto que fortalece parcialmente al SNC en el logro de sus objetivos. En lo que se relaciona con la Prefectura, es oportuno indicar que la falta de implantación de las recomendaciones se debió a la excesiva rotación de personal. En la Alcaldía de La Paz, luego de las actividades de coordinación efectuadas existe el compromiso de su total implantación hasta diciembre de 2004, por lo que el seguimiento correspondiente se lo realizará en la próxima gestión

Por otra parte la GEOP concluyó dos informes de Evaluaciones Técnicas de Apoyo a Auditorías Especiales referidos a la evaluación de descargos del proyecto Pavimentación y Drenaje Pluvial de la ciudad de Oruro y la evaluación técnica del Proyecto de Alcantarillado de la ciudad de Oruro zonas Centro – Norte, ambas evaluaciones iniciadas a fines del año 2003.

De igual forma, la GEOP inició tres Evaluaciones Técnicas de los proyectos: Sistemas de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Villazón (concluido), Construcción de la pista de aterrizaje del Aeropuerto de Villamontes (en ejecución) y la Construcción del Puente Santa Ana (en ejecución)

Con referencia a las revisiones de los informes de Evaluaciones Técnicas ejecutados por los técnicos de las Gerencias Departamentales de la Contraloría, la GEOP en la gestión 2004 revisó un total de 34 informes técnicos, que son el sustento técnico de los informes de auditoría especial, que coadyuvan al logro de una efectiva rendición de cuentas. Este trabajo está relacionado principalmente con los municipios, los cuales por las limitadas capacidades técnicas, requieren un mayor fortalecimiento para asumir a cabalidad sus competencias.

En lo que se refiere a la GEA, la Contraloría General de la República, ha emitido en gestiones anteriores un total de veintisiete informes de auditoría ambiental gubernamental, los cuales han comprendido varias temáticas, como por ejemplo: el Régimen Agrario, el Sistema Nacional de Áreas Protegidas, la disposición final de residuos sólidos, la prevención de la contaminación ambiental o las acciones de inspección, control, seguimiento y vigilancia ambiental en las prefecturas y municipios.

Los informes señalados contenían recomendaciones destinadas a mejorar los objetos examinados y se dirigieron a los máximos ejecutivos de las entidades que fueron parte de estos exámenes.

Con base en estos compromisos, la GEA realizó la verificación de la efectiva implantación de las recomendaciones por parte de las entidades públicas que las aceptaron, a través de la emisión de informes de seguimiento, los cuales reportaron el grado de mejora de los objetos examinados en las auditorías ambientales gubernamentales.

Durante la gestión 2004, la GEA dedicó todos sus recursos a la ejecución de trabajos de seguimiento a la implantación de recomendaciones. No se realizaron nuevas auditorías ambientales gubernamentales, debido a que la cantidad de recomendaciones pendientes de la verificación de implantación era mayor a la capacidad operativa de los recursos humanos con que la gerencia contaba, además es importante que se comprenda que la ejecución de auditorías ambientales gubernamentales no tendría sentido si no se comprobara la real mejora de los temas examinados.

De los resultados de seguimiento efectuados se puede indicar que de 22 recomendaciones aceptadas y evaluadas, 2 fueron implantadas y 3 parcialmente, lográndose los siguientes aspectos:

- En la Superintendencia Forestal, se implantaron las dos recomendaciones aceptadas, mejorando el desempeño de esta entidad en el cumplimiento del Art. 22 de la Ley Forestal N° 1700, específicamente en la confiabilidad de la información que reportan en sus informes semestrales y anuales de gestión.
- En el Gobierno Municipal de El Alto, de las dos recomendaciones referidas a la inspección, control, seguimiento y vigilancia ambiental, se concluyó que ambas

recomendaciones fueron parcialmente implantadas por esta entidad, sin embargo, en el proceso de recepción de un nuevo cronograma de implantación, se conoció que este municipio logró la aprobación por el Honorable Concejo Municipal del manual de procedimientos que permite la realización de acciones de control ambiental, situación que implica la efectiva mejora de la gestión ambiental de este gobierno municipal.

- La recomendación aceptada por los gobiernos municipales de La Paz y El Alto, relativa a la aprobación de un Manual de Organización y Funciones y un Manual de Procesos que contemple el proceso de emisión de licencias ambientales, no fue implantada por el Gobierno Municipal de La Paz y el Gobierno Municipal de El Alto lo hizo parcialmente. El municipio de La Paz se comprometió a implantar esta recomendación hasta el 30 de junio de 2005, por su parte, durante el proceso de recepción del cronograma del municipio de El Alto, se conoció que esta entidad logró la aprobación por el Honorable Concejo Municipal de los manuales precitados.

La baja implantación de recomendaciones se debe principalmente a la falta de una decisión de las máximas autoridades para cumplir con los compromisos asumidos y, sobre todo, a los frecuentes cambios de autoridades que se dieron en las entidades auditadas.

La GESI durante la gestión 2004 emitió 21 informes técnicos, desagregándose de la siguiente manera:

- Seis informes relacionados con la aplicación de Técnicas de Auditoría Asistidas por Computador
- Cuatro informes técnicos informáticos relacionados con la verificación física del equipamiento tecnológico adquirido por las entidades públicas, la evaluación de aplicaciones informáticas y evaluación del ambiente de control, efectuándose 18 recomendaciones.
- Revisión de siete informes técnicos relacionados con la evaluación de informes técnicos informáticos emitidos por Unidades de Auditoría Interna o Gerencias Departamentales de la Contraloría.
- Cuatro seguimientos a la implantación de recomendaciones relacionadas con el área informática, habiéndose evaluado el grado de implantación de 21 recomendaciones en cuatro entidades públicas, estableciéndose que: 8 recomendaciones fueron implantadas, 5 parcialmente implantadas y 8 no fueron implantadas.

Como se dijo anteriormente la actividad de esta unidad fue de apoyo a otras unidades de la CGR, identificando las inconsistencias que podrían originarse de la evaluación de información electrónica.

Otra actividad importante desarrollada por la Gerencia, fue la elaboración de las Normas de Auditoría Gubernamental de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), las mismas que a la fecha se encuentran aprobadas, y que establece un conjunto de requisitos mínimos que deberán ser considerados al momento de efectuar el control gubernamental en este tipo de auditorías en el sector público boliviano y que ampliará la actividad de la GESI con la ejecución de auditorías TIC.

2.5. Subcontraloría de Servicios Legales

La Subcontraloría de Servicios Legales (SCSL) de acuerdo con lo previsto en las normas que rigen el Control Gubernamental, presta asesoramiento integral al despacho del señor Contralor General de la República, así como a todas las Subcontralorías en la oficina Central, asimismo realiza similar tarea en las gerencias departamentales por intermedio de las gerencias legales y abogados de planta designados para el efecto. Paralelamente a las tareas citadas anteriormente se pronuncia con opinión legal cuando las demás unidades funcionales de la CGR así lo requieren.

La SCSL inmersa en el enfoque de calidad, durante las gestiones 2003 y 2004 ha sacrificado algunos ratios cuantitativos y ha volcado sus esfuerzos para mejorar la calidad en sus productos, buscando obtener un producto final que permita a las entidades evaluadas mejorar en sus actividades, para este efecto ha realizado recomendaciones susceptibles de ser aceptadas y aplicadas en un gran porcentaje, es así que de un total de 1082 recomendaciones efectuadas las gestiones 2003 y 2004 se han sido implantadas 415, parcialmente implantadas 147, en proceso de implantación 570 y no aplicables 30 por diversos motivos, índices que nos permiten tener certeza de la mejora de las unidades auditadas.

Ya en la gestión 2003, adicionalmente al cumplimiento de la programación de operaciones, la SCSL propuso la creación del Portal Electrónico de la CGR, a fin de poder mejorar las funciones de registro de contratos y tramitación de procesos, aspecto que sin duda repercutirá enormemente en la simplificación de procedimientos y que además brindará facilidades a las entidades del Sector Público en la ejecución de los mencionadas tareas.

El mencionado proyecto en la actualidad se viene ejecutando conjuntamente con el Programa de Reforma Institucional en su primera fase.

Como actividades propias de la SCSL, cabe resaltar que las unidades jurídicas de los sectores de educación, salud y Gobiernos Municipales de capitales de Departamento y Prefecturas, han sido evaluadas conforme lo programado.

Durante la gestión 2004, se han logrado avances significativos en el desarrollo del trabajo de la SCSL, principalmente en los siguientes aspectos en cumplimiento estricto del POA de la Unidad:

Normatividad

Dentro de las actividades programadas por la SCSL se ha llevado a cabo el encuentro de abogados de las diferentes gerencias departamentales de la CGR habiéndose concluido en que existe la imperiosa necesidad de modificar algunos procedimientos relacionados al área legal, en ese sentido se ha puesto a consideración de la Alta Dirección las propuestas de modificación de cinco procedimientos, además se ha sugerido la aprobación de uno nuevo relativo al “Registro de Contratos de los abogados externos de las entidades públicas en la CGR y apersonamiento e información sobre procesos judiciales bajo su patrocinio”.

Información Legislativa

Respecto al tratamiento de la información relacionada al ámbito legislativo nacional bajo el cual se desenvuelve la Contraloría, la SCSL con el objeto de dar mayor dinámica y descentralizar las tareas actuales de la oficina central, ha visto por conveniente que los Boletines de información legislativa sean preparados por la Gerencia de Servicios Legales de Santa Cruz y que ésta sea la vía de ingreso en la red informática interna de la Institución de todas las normas pertinentes a las funciones de la Contraloría. En mérito a esta decisión se han generado 42 Boletines informativos que permiten obtener un resultado positivo en el manejo de dicha herramienta de la información, ya que la misma a la fecha se encuentra al día y refleja con precisión las nuevas normas, modificaciones a las existentes, derogaciones y abrogaciones. Adicionalmente a incluir las normas de reciente creación se ha complementado el referido espacio informativo con normas que se habían dictado en gestiones inmediatamente anteriores. Este espacio de la red informática de la Contraloría se encuentra a disposición de todos los funcionarios de la institución.

Asimismo, en el transcurso de la gestión que se informa se ha elaborado y puesto en vigencia la norma Reglamentaria de Contratación de firmas de Auditoría Externa y Firmas Consultoras que brindan apoyo al Control Gubernamental, instrumento que permite que el sector público pueda tener un Control Gubernamental efectivo y oportuno. Hacemos notar que dicho instrumento ha sido elaborado en conjuntamente con las Subcontralorías de Auditoría Externa, Autonomías Constitucionales, Control Interno y Servicios Técnicos.

Informes de apoyo legal a la Auditoría

Cumpliendo los requerimientos de las otras Subcontralorías (SCAE; SCAC; SCCI), la SCSL emitió aproximadamente 400 informes que permitieron continuar con el proceso de la auditoría Gubernamental hasta obtener el producto final.

La SCSL realizó 359 inspecciones a informes derivados de la SCAE y de SCAC, así como a informes generados dentro de evaluaciones a Unidades Jurídicas y seguimientos efectuados por la propia SCSL.

Al margen de los citados informes de apoyo legal y técnico sobre temas de auditoría e inspecciones, la SCSL, prestó el apoyo necesario a todas las áreas de la CGR en las diferentes consultas y opinión legal sobre aspectos de carácter administrativo, recursos humanos, contrataciones, Declaración Jurada de Bienes, Capacitación, etc.

Durante esta gestión y debido a los constantes requerimientos de opinión legal en temas administrativos y recursos humanos se instruyó a uno de los abogados de la Gerencia Principal que diera apoyo casi con exclusividad a dichas áreas buscando la especialidad en la temática a ser consultada.

En lo que se refiere a informes y dictámenes que se constituyen en instrumentos necesarios para que las entidades del Sector Público puedan iniciar acciones administrativas y judiciales, la CGR generó más 700 cargos que permitieron el inicio de acciones en un 50%, quedando en plazo por iniciar un 20 % y un 30% que no se iniciaron por diversas razones.

Otras acciones relevantes de la SCSL

Dentro de los logros internos de la SCSL durante la gestión 2004, se tiene el hecho que se logró completar el equipo de abogados y personal de apoyo que en anteriores gestiones estuvieron con afealías, este hecho permitió que se avanzara en el despacho de informes, trámites y registros que quedaron pendientes por falta de recursos humanos.

Con la planta de abogados casi completa se cumplió con el POA programado de tareas específicas de la Subcontraloría, llegando a superar el 90 % del total programado a nivel Nacional.

Otro aspecto que da una imagen positiva de la labor de la Subcontraloría de Servicios Legales, representa el hecho que en los Recursos Extraordinarios de Amparo Constitucional interpuestos en contra de la Institución por diversos motivos se tuvo éxito en un 95 % de los mismos, ratificando que la CGR genera documentos confiables que permiten a sus profesionales actuar sobre la solidez de los mismos.

Finalmente cabe indicar que la SCSL en la gestión recién pasada ha realizado 37 Evaluaciones y 49 seguimientos a Unidades Jurídicas de las entidades del sector Público, habiéndose implementado en la presente gestión la modalidad de entregar en forma personal los resultados de dichas acciones a los máximos ejecutivos para que tomen conocimiento expreso de la situación real de su Unidad Jurídica, advirtiéndoles los riesgos en que incurre su gestión en caso de no tomar en cuenta las recomendaciones efectuadas por la CGR, aspecto que consideramos determinante para que los ejecutivos tomen acciones inmediatas que les permita mejorar su institución y tener un asesoramiento óptimo.

3. CAPACITACIÓN

Centro Nacional de Capacitación

La Contraloría General de la República por mandato legal establecido en el Art. 23 de la Ley 1178, tiene la responsabilidad de conducir los programas de capacitación y especialización de los servidores públicos en el manejo de los Sistemas de Administración y Control Gubernamentales. Esta actividad se la efectiviza a través del Centro de Capacitación (CENCAP), cuyo alcance de operación se circunscribe actualmente a las entidades del sector público y a sus funcionarios a nivel nacional.

Ejecución de Actividades 2004

3.1. Currículum del CENCAP

En el marco de la metodología adoptada por el CENCAP, el currículum es definido como el conjunto integrado e interrelacionado de actividades que permiten establecer una serie estructurada de objetivos de aprendizaje, una secuencia de contenidos, de técnicas educativas, y de medios didácticos, que hacen posible desarrollar el proceso de enseñanza - aprendizaje en los sistemas de administración y control gubernamentales, y la responsabilidad por la función pública establecidos en la Ley N° 1178.

Como parte del modelo conceptual del currículum, los cursos que ofrece el CENCAP han sido diseñados bajo el sistema modular de capacitación, que permite abordar los conocimientos de una manera secuencial, gradual y sistemática.

El CENCAP, revalorizando la importancia de la pedagogía y didáctica en los procesos educativos en la presente gestión, ha encarado la planificación operativa de los cursos de capacitación, con la participación de profesionales pedagogos con experiencia en educación de adultos.

3.2. Diseño curricular

Para el diseño y ejecución del currículum, considerando las particularidades de las entidades del sector público boliviano, en atención a sus objetivos, competencias, legislación y características de sus servidores públicos, el CENCAP distingue dos grupos de población receptora de la capacitación: la Administración Nacional y Departamental, y la Administración Municipal. Para cada una de las poblaciones se ha estructurado un currículum por área de conocimiento (sistemas de la Ley N° 1178) y por nivel jerárquico de funciones.

Para el primer grupo se ha definido cuatro niveles jerárquicos de funciones, con base a las tareas que ejecutan y las responsabilidades conferidas a sus cargos, así como a

critérios de índole educativo. El número de cursos que conforman la malla curricular por nivel jerárquico se presenta en el siguiente cuadro:

CURRÍCULUM DE LA ADMINISTRACIÓN Y DEPARTAMENTAL

Nivel Jerárquicos de Funciones	Áreas de Conocimiento	Número de Actividades Definidos	Nº de Actividades con Carpeta POE	Nº de Actividades sin Carpeta POE
Nivel ejecutivo	Sistemas de Administración y Control	10 seminarios	6	4
Nivel Mando Medio y Técnico Operativo	Sistemas de Administración	30 cursos	22	8
Nivel Mando Medio y Técnico Operativo	Sistema de Control Gubernamental	48 cursos	15	33
Nivel Mando Medio	Sistemas de Administración	15 cursos (*)	3	12
Nivel Técnico Operativo	Sistemas de Administración	4 cursos	3	1
Nivel Apoyo Administrativo	Sistemas de Administración y Control	7 cursos	1	6
TOTAL		114 eventos	50	64

(*) Incluye cursos complementarios a los sistemas de administración y control.
POE: Programa Operativo de Eventos

En la administración municipal, se advierten diferentes actores municipales, cada uno de ellos con características particulares, así los que son elegidos por voto directo, el personal técnico, operativo y de apoyo en la administración municipal. A continuaciones presenta el número de cursos que conforma la malla curricular para ambos segmentos.

CURRÍCULUM DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Nivel Jerárquicos de Funciones	Áreas de Conocimiento	Número de Actividades Definidos	Nº de Actividades con Carpeta POE	Nº de Actividades sin Carpeta POE
Nivel Superior Directivo	Sistemas de Administración	12 seminarios	8	4
Nivel Técnico Operativo	Sistemas de Administración	17 cursos	11	6
TOTAL		29 eventos	19 (*)	10

(*) De las 19 carpetas POE, 16 han sido elaboradas mediante un trabajo integrado entre un especialista en la Ley N° 1178 y un pedagogo, 3 sólo por un especialista.

Para llevar a cabo el servicio de capacitación de manera sistematizada y estructurada, cada actividad que conforma el currículum requiere de una planificación operativa, que constituye el proceso por el cual un evento de capacitación es diseñado y documentado a través de la Carpeta de Planificación Operativa de Eventos (Carpeta POE), que es utilizada para la capacitación a nivel nacional.

Por el número de actividades que no tienen carpetas POE elaboradas, se puede afirmar que el currículum del CENCAP no ha sido ejecutado en su totalidad, situación que dificulta realizar una evaluación integral de los resultados de la capacitación, tarea que necesariamente se deberá realizar en el futuro.

En la gestión municipal 2000 – 2004, la capacitación en la Ley 1178 ha recibido apoyo de diversas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. En este marco, el CENCAP con la finalidad de integrar esfuerzos y evitar duplicación de actividades, ha gestionado el apoyo de la GTZ para la elaboración de material educativo, que sea utilizada en la capacitación de servidores públicos municipales en todo el país. En este sentido, en las gestiones 2003 y 2004 se prepararon 16 carpetas, contando con carpetas POE para docentes y textos de consulta impresos para servidores públicos. En la gestión 2005, se recibirá la ayuda de la cooperación sueca para la elaboración de 13 carpetas, completando de esta forma el material de los cursos de la malla curricular municipal.

El hecho de contar con carpetas de planificación operativa de todos los sistemas de administración de la Ley N° 1178 a nivel nacional, permite brindar un servicio de capacitación homogéneo, con un contenido acorde a la normativa vigente, evitando confusión y distorsiones en los servidores públicos en el momento de aplicar los sistemas.

Cabe señalar que el uso de las carpetas de planificación operativa no es exclusivo del CENCAP, sino que pueden ser utilizadas por otras organizaciones dedicadas al apoyo de la gestión municipal, previa coordinación de acciones conjuntas. Esta situación significa sumar esfuerzos y recursos en la capacitación a servidores públicos logrando una administración eficaz, eficiente, transparente y económica de los recursos públicos municipales.

3.3. Diseño de Programas de Capacitación

El sistema modular ha permitido organizar la oferta educativa del CENCAP en programas de capacitación, definidos como un conjunto de actividades orientadas a satisfacer necesidades institucionales de capacitación. El aprendizaje logrado después de todo el programa, es mayor que la simple adición de aprendizajes alcanzados en cada uno de los módulos.

De acuerdo a los destinatarios, básicamente existen dos tipos de programas: los diseñados para la capacitación de servidores públicos, los cuales permiten abordar de manera gradual el aprendizaje de los aspectos conceptuales, normativos, metodológicos e

instrumentales de cada uno de los sistemas de administración y control gubernamentales de la Ley 1178; y los destinados para la formación de docentes, denominados programas de capacitación a capacitadores, concebidos como un medio para ampliar la cobertura de capacitación.

En la gestión 2004, se ha dado particular importancia al diseño y ejecución de programas de capacitación a capacitadores, es así que se han diseñado y ejecutado varios programas para formar capacitadores de cursos del CENCAP. En dichos programas se pretende lograr una capacitación integral en los postulantes a docentes, integrando temas específicos a la Ley N° 1178 con temas de orden educativo. De manera general los programas de capacitación a capacitadores están estructurados con tres componentes:

- Andragógico (Teorías de Enseñanza y Aprendizaje y Manejo de Aula)
- SAYCO (Relativo a la temática específica de la Ley 1178, es decir los Sistemas de Administración y Control)
- Modelo organizativo y metodológico del CENCAP

Capacitación en los Sistemas de Administración y Control Gubernamentales

Durante la gestión 2004 el Centro de Capacitación – CENCAP ejecutó un total de 624 cursos/seminarios de capacitación, en los que participaron un total de 15.545 servidores públicos, de acuerdo al siguiente detalle:

CURSOS Y SEMINARIOS	CHUQ	LA PAZ	CBBA	ORURO	POTOSI	TAR	STA CRUZ	BEN	PAN	TOTAL	
										CURSOS	ASIST
Por sistemas											
LEY 1178 – INTRODUCTORIO	10	151	27	27	25	23	17	15	10	305	7041
PROGRAMACION DE OPERACIONES	1	24	0	0	3	2	2	1	1	34	948
ORGANIZACION ADMINISTRATIVA	1	12	1	1	3	1	1	2	2	24	592
PRESUPUESTO	0	18	2	0	1	2	0	1	0	24	701
ADMINISTRACION DE PERSONAL	0	12	3	0	2	1	3	3	1	25	645
ADMINISTRACION DE BIENES Y SERVICIOS	2	21	7	3	2	4	5	1	0	45	1876
CONTABILIDAD INTEGRADA	4	12	1	0	4	2	2	4	0	29	796
CREDITO PUBLICO	0	2	0	0	0	0	0	1	0	3	82
TESORERIA	0	3	0	0	1	0	1	1	0	6	173
CONTROL GUBERNAMENTAL	3	40	11	11	11	10	10	7	2	105	2150
LEGAL	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	50
ANDRAGOGICA	0	22	0	0	0	0	0	0	0	22	481
Por combinación de sistemas											
CONTABILIDAD, TESORERIA Y CREDITO PUBLICO	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	10
TOTAL CURSOS Y SEMINARIOS	21	319	52	42	52	45	41	36	16	624	15545
TOTAL ASISTENTES	695	8760	1487	708	932	985	1074	663	241	15545	

Los participantes a cursos son sometidos a exámenes de aprendizaje y fueron 481 los desarrollados en la gestión, en tanto que 143 fueron seminarios.

A pesar del importante número de participantes en los cursos/seminarios ejecutados, es insuficiente la cobertura frente a la demanda potencial del sector público, razón por la que como parte de los 624 cursos/seminarios, el CENCAP desarrollo 8 “Programas de Capacitación a Capacitadores” con el propósito de ampliar la participación de los servidores públicos en procesos de capacitación.

3.4. Capacitación dirigida a servidores públicos

En el marco del currículum del CENCAP, la oferta de capacitación estuvo orientada para que las entidades públicas prioricen la capacitación de sus servidores públicos en función a necesidades institucionales, de manera que esta no se limite a la participación en cursos individuales y/o aislados, sino en un conjunto de cursos estructurados bajo un modelo de “Programas de Capacitación” que promueva de manera integral mejoras en su empeño laboral.

Es importante reconocer que este esfuerzo de capacitar a servidores públicos a nivel nacional se efectiviza mediante el apoyo invaluable de los auditores, abogados y personal técnico de las Gerencias Departamentales de la CGR, que además de cumplir con sus funciones habituales realizan la labor de docencia.

A continuación se expone procesos de capacitación especiales.

Capacitación a Máximas Autoridades de Ministerios de Estado

En el primer trimestre se ejecutó el “Programa de capacitación para Máximas Autoridades de Entidades Públicas” de los diferentes Ministerios de Estado, como resultado de este proceso asistieron 151 autoridades al seminario “Ley 1178 para Ejecutivos”, 147 a “Responsabilidad por la Función Pública para Ejecutivos” y 146 a “Generalidades del Control Interno y Ambiente de Control”.

La ejecución de este programa fue coordinada con el Ministerio de la Presidencia y permitió la participación de Viceministros, Directores Generales y Asesores del Poder Ejecutivo.

Capacitación a Responsables de Planificación Estratégica Institucional

Con la finalidad de promover la implantación de la “Planificación Estratégica Institucional” en la gestión organizacional, a través de técnicas adecuadas en su proceso de formulación y evaluación, se ejecutaron en la ciudad de La Paz 6 cursos de “La Planificación Estratégica Institucional como vínculo entre la Planificación del Desarrollo y la Programación de Operaciones”, contando con una asistencia de 195 servidores públicos, que desempeñan funciones relacionadas a la planificación institucional y a su evaluación.

La ejecución de estos cursos se realizó en coordinación con el Ministerio de Desarrollo Sostenible.

Capacitación a Responsables de Contrataciones Estatales

En razón a la promulgación del D.S. N° 27328 de 31 de enero de 2004 en el que se establecieron los nuevos procesos de contratación de bienes, obras, servicios generales y consultoría” para el sector público boliviano, se ejecutaron 30 seminarios contándose con una asistencia de 1.487 servidores públicos responsables de llevar adelante proceso de contrataciones en las entidades de la administración nacional, departamental y municipal.

Esta actividad en su ejecución fue coordinada con la Dirección General de Sistemas Administrativos del Ministerio de Hacienda, con el propósito de responder de manera oportuna a una mejor comprensión y aplicación de los alcances de la nueva normativa.

Capacitación a responsables operadores del Sistema de Contabilidad

En seis departamentos del país se ejecutaron igual número de cursos acerca de la “Aplicación del Sistema Integrado de Contabilidad en las Municipalidades (SINCOM)” en el que participaron 187 servidores públicos responsables de la operatoria del sistema en municipalidades provinciales del país.

Esta actividad en su ejecución fue coordinada con el Ministerio Sin cartera Responsable de la Participación Popular.

Capacitación a Responsables del Sistema de Presupuestos

Con la finalidad de responder oportunamente a promulgación del D. S. N° 27849 de 12 noviembre de 2004 que reglamentó las modificaciones presupuestarias en el sector público boliviano, entre el 25 de noviembre y 14 de diciembre se ejecutaron 6 seminarios de “Régimen de Modificaciones Presupuestarias” en el que participaron 218 servidores públicos responsables del sistema de presupuestos en las entidades del sector público, uno estuvo dirigido exclusivamente a las 9 Prefecturas del país.

Esta actividad se ejecutó en coordinadación con la Dirección General de Sistemas Administrativos Gubernamentales del Ministerio de Hacienda.

Difusión en el SIGMA

Al no contemplarse el componente de capacitación en los alcances del Programa MAFP del Ministerio de Hacienda, en el proceso de diseño e implementación del SIGMA en el sector público boliviano, las actividades realizadas se limitaron a la ejecución de seminarios de difusión en un total de 52 con la asistencia de 966 operadores del sistema. Los docentes disertantes provienen del mismo programa.

Capacitación de servidores públicos vía Acuerdos de Capacitación

En razón de las dificultades de índole presupuestario que enfrentó el sector público boliviano y con la finalidad de una mejor optimización de recursos, se planteó a las entidades del sector público de la ciudad de La Paz coordinar la ejecución de capacitación para sus servidores públicos mediante la suscripción de acuerdos de capacitación por la que la entidad asumía la remuneración a docentes. En este marco se ejecutaron actividades con el Gobierno Municipal de El Alto, Aduana Nacional, el Fondo Nacional de Desarrollo Regional, Caja Petrolera de Salud, Ministerio de Desarrollo Sostenible, Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos y el Fondo de Inversión Productiva y Social.

Capacitación de servidores públicos de municipalidades provinciales

Como parte del compromiso asumido por los docentes habilitados como resultado de la “Capacitación a Capacitadores” en la gestión 2003 se ejecutaron 61 cursos/seminarios en la Ley 1178 para municipios, con una asistencia de 1.049 servidores públicos de municipalidades rurales.

3.5. Capacitación a capacitadores

Con la finalidad de contar con docentes habilitados en temáticas específicas relacionados con la Ley 1178, el CENCAP durante la gestión 2004 se desarrolló ocho (8) programas de capacitación a capacitadores permitiendo la habilitación como docentes a profesionales provenientes de diferentes entidades públicas y privadas sin fines de lucro a nivel nacional.

Se han desarrollado programas en Control Interno, con el propósito de coadyuvar a la implantación del control interno en las entidades del sector público a nivel nacional, contando con docentes para Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos y Actividades de Control.

Se han desarrollado programas para el Ámbito Municipal, con la finalidad de respaldar estrategias que permitan una transición democrática transparente y fortalecer progresivamente a las nuevas administraciones de los gobiernos municipales se ejecutaron los “Programas de Capacitación a Capacitadores”, contando con los docentes para Ley N° 1178, Sistema de Programación de Operaciones, Sistema de Presupuesto, Sistema de Administración Bienes de Servicios y Sistema de Contabilidad Gubernamental Integrada .

La ejecución de estos programas contó con el financiamiento de la Internationale Weiterbildung und Entwicklung GmbH (InWEnt), que depende del Ministerio de Cooperación Económica y de Desarrollo de la República Federal de Alemania.

Los egresados de estos programas que cumplieron con los requisitos de aprobación, al ser habilitados como docentes del CENCAP tendrán la responsabilidad de ejecutar la capacitación para el ámbito municipal en las temáticas en que fueron habilitados.

3.6. Sustento normativo de las actividades curriculares

Para el desarrollo de las actividades del CENCAP se cuenta con el correspondiente marco normativo, expresado en procedimientos y guías, que proporcionan los lineamientos técnico educativos para:

Currículum

- la estructuración del currículum por áreas de conocimiento, nivel jerárquico de funciones y población receptora de la capacitación;
- la preparación de la carpeta de planificación operativa de eventos de capacitación;
- la formulación de objetivos generales y específicos de aprendizaje;
- la programación de todas las actividades educativas que serán desarrolladas en un curso; la elaboración del texto de consulta de los participantes;
- la elaboración de las ayudas visuales.

Ejecución

- Programación y difusión
- Administración de la ejecución de la capacitación
- Control de calidad

3.7. Participación en actividades de capacitación de la OLACEFS

La experiencia adquirida en la elaboración y aplicación de procedimientos para las actividades de del CENCAP ha permitido presentar al Comité de capacitación Regional de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores OLACEFS en su 6ta. reunión llevada a cabo en Lima – Perú, una propuesta de Procedimiento como normativa para el servicio de capacitación a nivel internacional.

4. DECLARACIÓN JURADA DE BIENES Y RENTAS

4.1. Antecedentes

La Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC), suscrita en 1996 y ratificada por el gobierno boliviano mediante ley de la República en 1997, establece la necesidad de crear sistemas de declaración del patrimonio de los servidores públicos y su verificación para establecer posibles indicios de enriquecimiento ilícito.

La Constitución Política del Estado (CPE) en su artículo 45 establece que todo funcionario público, civil, militar o eclesiástico está obligado, antes de tomar posesión de un cargo público, a declarar expresa y específicamente los bienes y rentas que tuviere, que serán verificados en la forma que determine la ley.

En el marco del citado artículo 45 de la CPE, la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público norma el Sistema de Declaración Jurada de Bienes Rentas, facultando a la Contraloría General de la República para administrar y dirigir este sistema, y proponer la reglamentación al poder ejecutivo para su aprobación mediante decreto supremo.

Dicha reglamentación fue aprobada mediante Decreto Supremo N° 26257 de 20 de julio de 2001, sin embargo, la Sentencia Constitucional N° 0092/2003 ha declarado la inaplicabilidad de algunos de sus artículos, por lo que la Contraloría General de la República ha proyectado una nueva reglamentación, aprobada mediante Decreto Supremo N° 27349 de 2 de febrero de 2004.

4.2. Estructura del Sistema de Declaración Jurada de Bienes y Rentas

La Contraloría General de la República para cumplir a cabalidad con el mandato de dirigir y controlar el Sistema de Declaración Jurada de Bienes y Rentas, ha creado a partir de marzo de la gestión 2004 la Gerencia de Declaración Jurada de Bienes y Rentas con el personal de carrera necesario para cumplir con tan importante responsabilidad, mismo que esta distribuido en las oficinas de todos los departamentos del país. Se cuenta además con un Sistema de Información automatizado que permite dar un servicio de captura y registro de información de las declaraciones juradas de los servidores públicos, que esta compuesto por una página Web de captura de información, y por un sistema de procesamiento de las declaraciones para la consecuente generación de los certificados que acreditan el cumplimiento de esta obligación, almacenando toda la información del país en forma centralizada bajo plataforma Oracle.

4.3. El servicio de atención a los servidores públicos

El Sistema de Declaración Jurada de Bienes y Rentas, presta un servicio de atención a los servidores públicos, a nivel nacional y consiste en la recepción de las declaraciones juradas, aplicando los controles necesarios para que la información de los servidores públicos sea lo más consistente y adecuada posible.

Asimismo, en conformidad con una política de austeridad, y por otra parte con el propósito de reducir el tiempo de atención a los servidores públicos, durante la gestión pasada se ha elaborado un plan de servicio de atención rápido a los funcionarios públicos merced a la impresión del formulario de la declaración a través del Internet, mecanismo que permite minimizar el tiempo de espera en las oficinas de la CGR en todo el país, así como también reducir los costos de insumos para el Estado, mismo que ha sido implantado a partir del mes de febrero de la presente gestión.

Asimismo, con el propósito de contar con una Base de Datos completa de las declaraciones de todos los servidores públicos, la nueva política de atención recibe las declaraciones llenadas a mano y las transcribe al sistema propendiendo a que a futuro nuestro país cuente con una informatización completa de las declaraciones de los servidores públicos con los beneficios que este precepto conlleva para los procesos de verificación y control.

4.4. Producción del Sistema de Declaración Jurada de Bienes y Rentas.

Durante la gestión 2004, la Contraloría General de la República ha cumplido las expectativas de la aplicación del nuevo decreto en todo el país, habiéndose recibido 49.734 declaraciones y actualizaciones de servidores públicos, de un estimado de 54.000 para dicha gestión de acuerdo al siguiente detalle:

Departamento	Número de declarantes
Beni	1442
Chuquisaca	2354
Cochabamba	6275
La Paz	25286
Oruro	1729
Pando	789
Potosí	1922
Santa Cruz	7784
Tarija	2153
	49.734

La diferencia con las anteriores gestiones de operación obedece al cambio de la normativa, que determina la actualización de las declaraciones de los diferentes sectores de la Administración Pública en diferentes periodos. Así, los servidores públicos que cumplen funciones de salud, de educación y de apoyo y servicio en la administración

pública, que constituyen la gran mayoría de funcionarios del Estado deben actualizar sus declaraciones cada 5 años; el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional debe actualizar sus declaraciones durante el año que les corresponda ascender y el resto de los servidores públicos está en la obligación de actualizar sus declaraciones cada año en el mes de su cumpleaños.

4.5. Recomendaciones de la Convención de la Lucha Contra la Corrupción.

Dentro del marco de la Primera Ronda de Análisis sobre la implantación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC), se ha manifestado que tiene particular relevancia la implantación efectiva del Sistema de Declaración de Bienes y Rentas en Bolivia, ya que ha permitido generar información pública sobre el patrimonio de la mayoría de los servidores públicos. Sin embargo, el “Informe Final de sobre la Implementación en la Republica de Bolivia de las disposiciones de la CICC” aprobado en la Sexta Reunión del Comité de Expertos en Washington DC, recomienda crear mecanismos para la verificación e investigación de las declaraciones juradas de bienes y rentas.

Asimismo, señala que se deben adoptar medidas pertinentes para asegurar que los servidores públicos que de acuerdo a lo dispuesto en el “Procedimiento de notificaciones de incorporaciones y retiros de los servidores de las entidades públicas (CE/17), están obligados a suministrar la información requerida por este mecanismo lo hagan en los plazos previstos para que la CGR pueda tomar oportunamente las medidas correspondientes a las responsabilidades administrativas y penales emergentes de la omisión.

A fin de dar cumplimiento a estas recomendaciones, durante la gestión 2004 la CGR ha dado inicio a dos actividades: la primera concerniente al proyecto de verificación de la declaración jurada de bienes y rentas y, la segunda, a los ajustes necesarios al Procedimiento CE/17.

4.6. El proyecto del Sistema de Verificación

El objetivo del Sistema de Verificación de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas es lograr un instrumento de verificación de las declaraciones juradas de bienes y rentas, que permita contar con una base de información confiable, sobre el patrimonio del servidor público, así como su evolución con relación a sus ingresos percibidos en el ejercicio de sus funciones, de forma tal que el Estado Boliviano pueda contar con una información inicial para la investigación del enriquecimiento ilícito en el sector público en la Lucha Contra la Corrupción.

Para establecer el alcance de la verificación de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas es necesario determinar la definición del concepto en el marco de este sistema para establecer los parámetros y límites que habrán de considerarse en dicha verificación; asimismo será necesario determinar los criterios de selección para definir el grupo objetivo de verificación pudiendo ser un mapa de riesgo, requerimientos institucionales,

critérios aleatorios periódicos o denuncias públicas anónimas. Finalmente será necesario elaborar un diagnóstico sobre el estado de los Registros Públicos como fuente de información para el proceso.

Con las consideraciones expuestas, se ha generado un plan de trabajo a ser implementado por la Gerencia de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas durante la gestión 2005 y que permitirá en el corto plazo, contar con un diagnóstico sobre las necesidades inherentes al proceso de verificación, y en el mediano plazo, contar con el sistema propuesto.

4.7. Reglamentación del Control del Cumplimiento

Con la finalidad de contar con un instrumento uniforme que permita reglamentar el modo de operación del control sobre el cumplimiento de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas, en las entidades públicas, para que estas puedan verificar las presentaciones de los servidores públicos y procesar las responsabilidades administrativas y penales si corresponden, reportando oportunamente los informes de verificación a la Contraloría General de la República para el seguimiento correspondiente, se ha proyectado el “Reglamento de Control de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas en las Entidades Públicas”, instrumento que reemplaza al Procedimiento CE/17, que además de establecer el mecanismo de ejecución de las responsabilidades en conformidad con la Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales, precisa y complementa las disposiciones de los Decretos Supremos Nos. 26257 y 27349.

A la fecha, en merito a la atribución conferida en el artículo N° 9 (Funcionamiento del Sistema) del Decreto Supremo N° 26257, para asegurar el funcionamiento eficaz y eficiente del Sistema de Declaración Jurada de Bienes y Rentas, el Reglamento ha sido aprobado mediante Resolución N° CGR-030/2005, para su aplicación inmediata en la Administración Pública.

5. EL ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN

5.1. Relacionamiento

La participación y relaciones que mantiene la Contraloría General de la República con otras organizaciones, dentro del contexto internacional, ha generado resultados dignos de destacar:

5.1.1 OLACEFS

La Contraloría General República es miembro activo de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS), que tiene como objetivo fundamental desarrollar funciones de investigación científica especializada y ejecutar tareas de estudio, capacitación, especialización, asesoría y asistencia técnica, así como información y coordinación al servicio de las Entidades Fiscalizadoras superiores de América Latina y del Caribe, con el fin de promover su perfeccionamiento.

La Contraloría General de la República como miembro titular de la OLACEFS, ha participado en diversas actividades orientadas al fortalecimiento del control gubernamental, como parte del proceso de integración de las entidades de fiscalización.

Los resultados de esta experiencia se ha traducido permanentemente en agendas coordinadas de trabajo en la OLACEFS que pretende encarar un enfoque del Control Gubernamental orientado a generar impactos positivos en la gestión pública a partir de una nueva concepción del rol de los entes fiscalizadores en el marco de un accionar proactivo que, al estar orientado por valores, se traducirá en un mejor cumplimiento de los mandatos que las legislaciones de los países han conferido a cada institución

5.2. Convenios

5.2.1 Plan Integral Anticorrupción (PIA)

Durante la Gestión 2004 se consolidó la realización del Plan Integral Anticorrupción, actividades financiadas por una “Canasta de Fondos” de países donantes, este plan tiene el objeto de desarrollar un mecanismo de coordinación interinstitucional que permita la agilización de las actividades e interacción sinérgica de cuatro instituciones clave para desarrollar estrategias de lucha contra la corrupción: El Ministerio Público, La Contraloría General de la República, La Unidad de Investigaciones Financieras y la Delegación Presidencial Anticorrupción.

En el marco de la carta de intenciones firmada entre estas instituciones se desarrollaron actividades que permitieron la estructuración de una Gerencia que canalice los fondos del PIA y un comité técnico que seleccione en base a criterios bien definidos los casos a ser trabajados dentro del PIA, cada una de las Entidades componentes del plan trabajaron en un POA Conjunto, en base a criterios definidos dentro de la estructuración misma del Plan Integral anticorrupción, este POA debe ser ejecutado a partir de la Gestión 2005.

5.2.2 Plan Transparencia

Se llevaron a cabo actividades de coordinación con la Delegación Presidencial Anticorrupción, dependiente de la Vicepresidencia de la República, desarrollando y aportando conceptualmente a la estructuración de los perfiles que componen el plan transparencia, plan que tiene como objetivo el logro de una gestión pública transparente, producto de la interacción de máximas autoridades, personal ejecutivo y servidores públicos, a través del uso y aplicación de sistemas adecuados de administración y control, que rinda cuenta oportunamente a la sociedad de las decisiones adoptadas, de la forma en que fueron ejecutadas y de los resultados alcanzados; dentro de un marco de licitud y vocación de servicio.

Hasta la finalización de la Gestión 2004 el BID concretó la aprobación de un “Proyecto Piloto del Plan Transparencia” en el cual la Contraloría y la Delegación Presidencial Anticorrupción ejecutan actividades específicas orientadas a sentar las bases que permitan a futuro viabilizar la ejecución del Plan Transparencia desarrollado anteriormente, los pasos siguientes que deben darse son la firma del Convenio con el BID y el desarrollo de las actividades consignadas dentro del Proyecto Piloto.

5.2.3 Oficina de Cooperación Canadiense

La Oficina de Cooperación Canadiense ha respaldado a la CGR a través de dos proyectos:

El proyecto de la Unidad de Desarrollo de la Auditoría (UDA) está haciendo posible una mejora en el enfoque de la auditoría y en las técnicas que hoy en día se practican; aportando de esta forma a una gestión más efectiva de las entidades del sector público y mejorando los niveles de productividad de la Contraloría General de la República en los trabajos de auditoría realizados.

Se debe resaltar el apoyo de la Cooperación Canadiense al “Programa de Fortalecimiento Institucional a través del Control Interno”, de los Subcontralores de las Áreas productivas (SCAE, SCAC, SCST y SCCI) y de los Gerentes Principales de Control Interno y auditoría Interna, quienes permitieron que durante la Gestión 2004 se emitiera la Guía de Control para la evaluación del Control Interno. Esta guía fue Aprobada mediante Resolución N°

CGR/098/2004 de 16 de junio de 2004, cuya vigencia es aplicable a partir del 1º de junio de 2004.

5.2.4 Embajada Real de Dinamarca

El objetivo que se persigue con este convenio es el de modernizar y sistematizar mejor el proceso de auditoría a través de la provisión de 150 licencias del Software Team Mate 2000. El importe del convenio es de \$us 126.602.40 tiene una duración de dos años a partir del 20 de diciembre de 2002.

5.2.5 Corporación Andina de Fomento

El importe del convenio es Bs. 479.391 y su vigencia nace a partir del 23 de mayo de 2003. durante la gestión 2004 se negoció una ampliación del plazo de ejecución de estos fondos, plazo que fue extendido hasta mayo de la gestión 2005 en el último trimestre de la gestión 2004 se inició la ejecución que permitirá el mantenimiento del Sistema de Calidad Certificado bajo la Norma ISO 9001:2000, se pretende que estos fondos se destinen a mantener esta certificación por un periodo adicional de tres años más, razón por la cual se están desarrollando los estudios para viabilizar esta decisión

5.2.6 GTZ

Se concluyó con el Convenio de cooperación que tenía previsto el ajuste de las carpetas de planificación operativa correspondientes a los 16 textos de consulta diseñados en el marco del primer convenio. La duración del proyecto fue de agosto del año 2003 a enero del año 2004.

5.2.7 InWEnt (Agencia Alemana de Perfeccionamiento y Desarrollo Internacional):

Se firmó un convenio con el objetivo de Fortalecer un sistema de capacitación para las municipalidades por un monto de Bs. 400.963, con vigencia del 30 de junio de 2003 al 31 de enero de 2004.

El proyecto comprende dos fases: capacitación a capacitadores y ejecución de la capacitación en municipalidades rurales. Ambas fases van acompañadas de un proceso de sistematización.

5.2.8 Proyecto de Reforma Institucional

La CGR concertó con el Proyecto de Reforma Institucional un Acuerdo de Reforma Institucional (ARI) con el objeto de promover la reforma institucional de la CGR para mejorar su efectividad, eficiencia y transparencia para fortalecer su capacidad de provisión oportuna de servicios en el marco de su autonomía administrativa técnica y financiera.

Por efecto de este Acuerdo de Reforma Institucional, la CGR se verá beneficiada con algunos servicios de consultoría para simplificar trámites importantes de la entidad y, por otra parte, el Estado se verá beneficiado con el reconocimiento de los salarios del personal de la Contraloría postulantes o incorporados a la carrera administrativa.