



Contraloría  
General de la República  
B O L I V I A

---

# **Informe** **del Señor Contralor** **General de la República**

Gestión *2005*





Carta  
del Señor Contralor General  
de la República

*Lic. Osvaldo E. Gutiérrez Ortiz*

Al Excelentísimo  
Señor Presidente de la  
República de Bolivia

*Dn. Juan Evo Morales Aima*







La Paz, 31 de diciembre de 2005

Excelentísimo  
Señor Presidente Constitucional de la República de Bolivia  
Dn. Juan Evo Morales Aima  
Presente

Señor Presidente:

El año 2005 ha sido de reconocimiento interno, ajustes e introducción de nuevos enfoques y una filosofía de trabajo y de planificación que lograrán el fortalecimiento futuro de la Contraloría General de la República. El inicio de una gestión que tendrá una duración de 10 años, de acuerdo al mandato de la ley.

Nuestra propuesta es mejorar los niveles de eficiencia y productividad en la Entidad, el sentido de cumplimiento de funciones y atribuciones, de planes del programa operativo anual, de los presupuestos; y, sobre todo, del manteniendo de los niveles de calidad certificados internacionalmente.

Nos estamos proyectando internamente para encarar la serie de cambios estructurales externos que se avecinan, como ser las autonomías, descentralización, Asamblea Constituyente y la reestructuración que propone su nuevo gobierno. Estos cambios son un desafío para la Contraloría que tiene que estar preparada para asumir los nuevos retos de las transformaciones que se dan, tanto a nivel interno como externo del país.

En este sentido, se está haciendo una revisión total de las funciones que realiza la Contraloría, con la finalidad de llevar adelante una reingeniería que pase por la actualización y revisión del Plan Estratégico Institucional, el Programa Operativo Anual, Presupuesto; y, que además signifique revisar la estructura orgánica para hacerla mucho más eficiente; así como, la observación de los procedimientos con la finalidad de agilizar trámites, acortar tiempos de procesos y auditorías, buscando el sentido de oportunidad en todo momento.

Se ha dado énfasis en una apertura de la Contraloría, en relacionarse con las diferentes entidades referidas a la lucha anticorrupción, coordinar actividades con los diferentes poderes del Estado, sin perder la autonomía e independencia; tomando en cuenta que el cumplimiento de las atribuciones de la CGR se dará en la medida en la que el resto de las instituciones también cumplan con el control interno previo y posterior, y por lo tanto, creemos que dentro de ese proceso de apertura, la CGR tiene que jugar un rol mucho más activo en la mejora de la gestión pública.

Se pretende reforzar las gerencias departamentales, fortalecerlas para que en forma autónoma y descentralizada puedan cumplir eficientemente sus tareas, se desconcentrarán funciones y competencias con la finalidad de dinamizar las actividades y cumplir oportunamente con las funciones que corresponde, buscando la optimización en la utilización de los recursos del Estado en las entidades públicas de cada región.

#### **Relacionamiento interinstitucional en el país**

Nuestra tendencia es tener una relación diferente con las entidades, valorando el trabajo que realizan, para ello se incursionará y se trabajará mucho más con las entidades mejoradas que tengan interés en entrar en un proceso de perfeccionamiento, aceptando las recomendaciones y



apoyándolos en la implantación y seguimiento de los trabajos que realiza la Contraloría; es decir, se buscará que las entidades mejoren su gestión.

Sin embargo, se están planificando auditorías en las entidades públicas que manejan un mayor presupuesto y en las que existen mayores riesgos de que la administración de los recursos del Estado no se esté realizando en forma transparente y con eficiencia, eficacia, licitud y economía.

Una acción coordinada y responsable de todos los involucrados en el sistema del control gubernamental es la única garantía de que los recursos del Estado sean administrados en forma adecuada, por lo tanto se ha tenido un relacionamiento entre las entidades del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, habiendo sostenido reuniones con las máximas autoridades de cada entidad.

Así también, con autoridades municipales y departamentales, universidades y otros con la finalidad de demandar la cooperación de las entidades públicas para lograr eficiencia, eficacia y economía en la utilización de los recursos del Estado, tomando en cuenta los resultados obtenidos. En muchas entidades públicas se ha dictado charlas informativas sobre el Control Gubernamental y el rol de la Contraloría.

También se han sostenido reuniones con embajadas de países amigos y con instituciones de cooperación internacional, como la Corporación Andina de Fomento, el Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Banco Interamericano de Desarrollo y con representantes de países amigos, en la búsqueda de financiamiento para programas y proyectos de las entidades los cuales están bien encaminados.

### **Plan Integral Anticorrupción**

Creado el 2005 mediante un convenio interinstitucional y por un periodo de 5 años con el fin de desarrollar un mecanismo de coordinación que permita la agilización de las actividades de cuatro instituciones claves para desarrollar estrategias de lucha contra la corrupción. El programa tiene el respaldo de Suecia, Holanda y Dinamarca, y está siendo ejecutado por nuestra entidad, en forma compartida con la Unidad de Investigaciones Financieras, la Fiscalía y la Delegación Presidencial para la Transparencia y la Integridad Pública. Se está trabajando para lograr los objetivos y se ha planificado las actividades del 2006, que van dirigidas sobre todo a esclarecer casos de corrupción que están por muchos años paralizados, así como a detectar nuevos casos de corrupción para que en forma coordinada con las instituciones participantes se tomen acciones efectivas y oportunas para combatir este flagelo.

### **Relacionamiento Internacional**

La CGR tiene una imagen favorable entre sus pares de otros países y ello se ha podido percibir con la participación en diferentes actividades que realizan entidades con la OLACEFS (Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras), INTOSAI (Organización que agrupa a las entidades de fiscalización superior del mundo), Comisión Mixta de Cooperación Técnica de las Entidades de Fiscalización Superior del MERCOSUR, Chile y Bolivia.

Es así que por primera vez, Bolivia ha sido tomada en cuenta para llevar adelante importantes reuniones de los grupos que integran a las Entidades de Fiscalización Superior del subcontinente Sudamericano. Asimismo, se ha logrado conseguir cargos importantes en las mismas, que se aprovechará para que la CGR de Bolivia pueda ingresar con mayor facilidad a la modernización de sus actividades de acuerdo a las tendencias mundiales que se están planteando actualmente sobre control gubernamental eficiente.

### **Normatividad**

Por otro lado, para contar con una normativa de acuerdo a las necesidades de la entidad para cumplir con su misión en forma pertinente y que todas las entidades públicas puedan implantar los



sistemas de control, es que se ha planteado cambiar la normativa vigente, para lograr este objetivo se firmó un convenio con los ministerios de Hacienda y de la Presidencia, a fin de analizar las leyes, decretos, manuales, reglamentos y guías que se hayan emitido con relación a la Ley 1178; así como establecer el grado de implantación de los sistemas en las entidades; los resultados de las auditorías que se elaboran y la capacitación sobre la temática; con el propósito de estudiar la normativa que falta y la que se tiene que cambiar para mejorar los resultados alcanzados en la aplicación de la Ley de Administración y Control Gubernamental. Este estudio se realiza a los 15 años de promulgada la Ley 1178.

Asimismo, se han actualizado las Normas de Auditoría Gubernamental y se ha facilitado su manejo y actualización individual, previéndose la publicación e implementación de la nueva normativa el año 2006 .

### **Auditoría especial a empresas petroleras**

Este año ha tocado a la Contraloría un nuevo reto, la realización de una auditoría especial a las empresas petroleras de acuerdo al mandato emanado de la Ley 3058 de Hidrocarburos; se ha cumplido con este precepto con la primera fase del trabajo, habiéndose presentado un informe de avance consistente en la ejecución de un relevamiento de información que ha permitido conocer el sector, identificar áreas de riesgo, definir la estratégica de auditoría, así como determinar el tipo de especialistas, términos de referencia, presupuesto y alcance de la segunda fase o la auditoría con el ingreso a las empresas del sector hidrocarburos. Estamos a la espera del presupuesto para el inicio de la segunda fase.

Ante esta oportunidad de ingresar e investigar a las empresas petroleras capitalizadas, se tiene también abierta la posibilidad de ingresar a otras empresas, donde los bolivianos tengan sus acciones de acuerdo a la capitalización realizada en el año 1996.

### **Auditorias**

De acuerdo al POA se ha cumplido con más del 84% de lo programado, siendo un porcentaje aceptable. Como estrategia se tiene que el apoyo a las entidades para mejorar su gestión es muy importante, de esta manera se busca que los informes de auditoría que se practican a las entidades públicas se conviertan en instrumentos de mejoramiento de la gestión pública.

Por ello, se pretende apoyar profesional y técnicamente a las entidades a implantar las recomendaciones emanadas de los trabajos que se emiten.

### **Declaración Jurada de Bienes y Rentas**

Un instrumento de gran importancia para la lucha contra la corrupción. Se ha implementado a nivel nacional la Declaración de Bienes y Rentas en forma obligatoria para todos los servidores públicos. Con el apoyo de la cooperación internacional, se ingresará este año a la verificación de las declaraciones que realicen los funcionarios públicos tanto al ingresar a cumplir sus funciones como servidores del Estado como al dejar las mismas.

### **Nueva imagen**

Dentro del proceso de cambio que ha iniciado la Contraloría General de la República, se ha trabajado con un elemento que hace a la imagen: el logotipo. De esta manera se busca un cambio y modernización de la CGR.

El nuevo logotipo está relacionado con la tendencia que existe para la elaboración de esta simbología. Se tiene el privilegio de haber realizado el diseño internamente.



## **Calidad**

Se llevó a cabo con éxito dos seguimientos al “Sistema de Gestión de Calidad” de nuestra institución, realizada por la empresa BVQi Colombia Ltda. logrando mantener la certificación ISO 9001:2000 hasta la conclusión del contrato con esta Compañía. En esta área, nuestra meta para el 2006 es conseguir financiamiento y lograr una nueva certificación internacional de calidad.

## **Capacitación**

En estas funciones que tiene por ley la CGR, se tiene programado convertir al Centro Nacional de Capacitación CENCAP en un ente con mayor autonomía e independencia, con la finalidad de contar con recursos de organismos internacionales, y de esta manera, con la capacidad de ampliar el ámbito de acción y llegar a todos los servidores públicos con programas adecuados para cada entidad y para cada unidad. El proyecto es crear la Gerencia del Servidor Público Boliviano, con miras a mejorar la eficiencia y la eficacia en la gestión del Estado boliviano.

Asimismo, se pretende abrir los cursos a todos los profesionales del país; tomando en cuenta que la sociabilización de las normas debería ser una obligación para las entidades que tienen como función realizar esta tarea.

Como podrá apreciar en este informe, se han desarrollado actividades tendientes a mejorar la calidad y productividad de la CGR, a través de un fortalecimiento interno y una apertura institucional externa.

Ahora Señor Presidente, toca presentarle el informe de la gestión, demostrando el esfuerzo realizado para lograr las metas propuestas y los programas proyectados.

Lic. Osvaldo Elías Gutiérrez Ortíz  
**CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA**

Informe  
del Señor Contralor General  
de la República

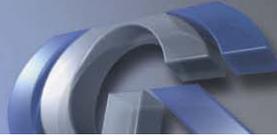
*Lic. Osvaldo E. Gutiérrez Ortíz*

Al Excelentísimo  
Señor Presidente de la  
República de Bolivia

*Dn. Juan Evo Morales Aima*







## CONTENIDO

<b>1</b>	<b>LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1.	LA MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....	1
1.2.	LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, EL CONSEJO CONSULTIVO .....	1
1.3.	NUEVA GESTIÓN .....	3
1.4.	RELACIONAMIENTO INTERNACIONAL .....	6
1.5.	RECURSOS HUMANOS .....	8
1.6.	LA ADMINISTRACIÓN .....	20
1.7.	GERENCIA NACIONAL DE AUDITORÍA INTERNA .....	21
1.8.	CALIDAD .....	24
<hr/>		
<b>2</b>	<b>EL CONTROL GUBERNAMENTAL.....</b>	<b>25</b>
2.1.	SUBCONTRALORÍA DE AUDITORÍA EXTERNA .....	25
2.2.	SUBCONTRALORÍA DE AUDITORÍAS EXTERNAS EN AUTONOMÍAS CONSTITUCIONALES .....	35
2.3.	SUBCONTRALORÍA DE CONTROL INTERNO .....	40
2.4.	SUBCONTRALORÍA DE SERVICIOS TÉCNICOS.....	46
2.5.	SUBCONTRALORÍA DE SERVICIOS LEGALES.....	50
<hr/>		
<b>3</b>	<b>CAPACITACIÓN.....</b>	<b>57</b>
3.1.	CENTRO NACIONAL DE CAPACITACIÓN .....	57
3.2.	DISEÑO DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN .....	59
3.3.	MODELO DE INTERVENCIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA ENTIDADES PÚBLICAS .....	64
3.4.	MODELO DE INTERVENCIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN MUNICIPAL .....	68
<hr/>		
<b>4</b>	<b>DECLARACIÓN JURADA DE BIENES Y RENTAS .....</b>	<b>71</b>
4.1.	ANTECEDENTES .....	71
4.2.	ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE DECLARACIÓN JURADA DE BIENES Y RENTAS.....	71
4.3.	EL SERVICIO DE ATENCIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	71
4.4.	PRODUCCIÓN DEL SISTEMA DE DECLARACIÓN JURADA DE BIENES Y RENTAS.....	72
4.5.	RECOMENDACIONES DE LA CONVENCIÓN DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN .....	73
4.6.	EL PROYECTO DEL SISTEMA DE VERIFICACIÓN.....	73
4.7.	REGLAMENTACIÓN DEL CONTROL DEL CUMPLIMIENTO .....	74
4.8.	CONCLUSIONES .....	74
<hr/>		
<b>5</b>	<b>ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>75</b>
5.1.	MEMBRESÍA.....	75
5.2.	CONVENIOS .....	75
5.3.	CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES.....	77



# 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.*

*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.*

En la gestión 2005 se han analizado los objetivos estratégicos de la entidad, con la finalidad de adecuarlos a las nuevas exigencias que tiene la Contraloría General de la República. En base a este estudio, se harán en la gestión 2006 los reajustes necesarios llevando a cabo una reingeniería integral, con la finalidad de proyectarse internamente a fin de encarar los cambios que se darán en el país, estos cambios son un desafío para lo cual hay que estar preparado con anticipación.

Esta reingeniería ingresará en todos los ámbitos de la CGR, es decir, se hará una actualización al Plan Estratégico Institucional, el Programa Operativo Anual, Presupuesto; que signifique mayor eficiencia y productividad.

La gestión 2005 ha basado su actividad en los siguientes objetivos estratégicos, teniendo como base una entidad mejorada:

- *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.*
- *Desarrollar las competencias y capacidades de los servidores públicos, en el marco de la Ley de Administración y Control Gubernamentales.*
- *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.*

## 1.2. LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, EL CONSEJO CONSULTIVO

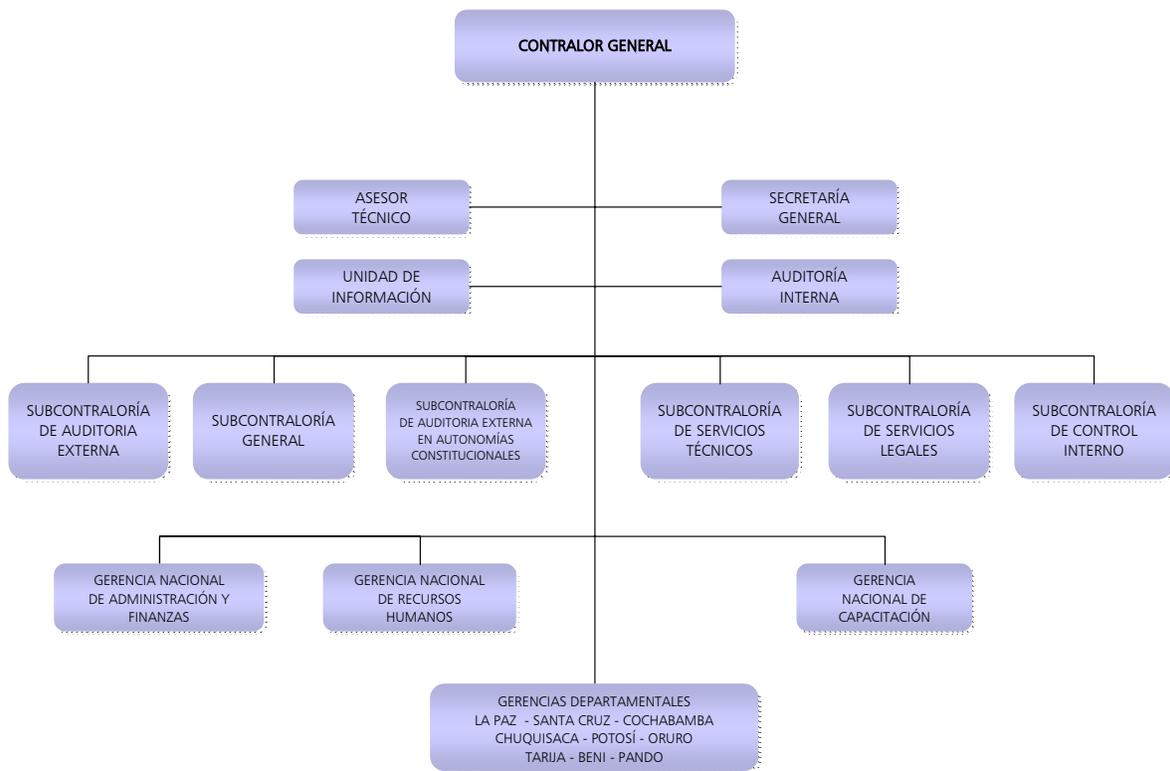
La Ley 1178 de Administración y Control Gubernamentales prevé la autonomía operativa, técnica y administrativa de la Contraloría General de la República, para que cumpla con independencia, imparcialidad, probidad y eficacia sus atribuciones. En atención



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 tenía una estructura organizacional acorde con las exigencias internas y externas

Sin embargo, con la finalidad de modernizar la Contraloría y contar con una fortalecida estructura organizativa que plasme los nuevos roles que le tocará desempeñar en estos cambios que tiene previsto implantarse en el país, se está planificando una estructura que cumplirá con los requisitos para lograr las metas propuestas por la nueva directriz institucional.

Los cambios en el mundo y en la región son dinámicos, por lo tanto, las estructuras deben ser flexibles y deben poder ajustarse a los requerimientos que se presenten de acuerdo a las exigencias del momento.



Actualmente la estructura organizativa presenta a una Subcontraloría General, que presta todo el apoyo al Contralor General y planifica acciones para un mejoramiento continuo de la entidad; asimismo, el control externo posterior está a cargo de las Subcontralorías de Auditoría Externa, de Auditoría Externa en Autonomías Constitucionales y de Servicios Técnicos; el control interno posterior está a cargo de la Subcontraloría de Auditoría Interna. Estas unidades se ven complementadas con la Subcontraloría de Servicios Legales.

Asimismo, para cumplir con las atribuciones que le competen a la CGR en todo el país se cuenta con gerencias departamentales, que son los que representan a la entidad en cada departamento.

Para contar con una administración adecuada y de acuerdo a las leyes, se tiene la Gerencia Nacional de Administración y Finanzas; lo mismo ocurre, con la Gerencia Nacional de Recursos Humanos. La Gerencia Nacional de Auditoria Interna es apoyo a la Gestión del Contralor a través de una labor de control interno posterior dentro de la entidad.

Por otro lado, funciona el Consejo Consultivo 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 nacionales y departamentales.

### 1.3. NUEVA GESTIÓN



#### *Posesión del Contralor de la República*

El 11 de marzo de 2005, el Contralor General de la República, Osvaldo E. Gutiérrez Ortiz, fue designado mediante D.S. 28041 y posesionado en su cargo por el ex Presidente de la República, Carlos Mesa Gisbert.

El Contralor General de la República fue elegido de una terna presentada por la Cámara de Senadores al Presidente de la República, después de una depuración de 33 postulantes. El 24 de febrero fue remitida la terna, para que el Mandatario designe al nuevo Contralor, que ejercerá su cargo por los próximos 10 años, como lo hicieron sus dos anteriores predecesores.

#### *CGR – Transparencia en su accionar*

El Contralor General de la República, desde su ingreso ha tenido un contacto permanente con la prensa, dando a conocer el desarrollo de las actividades de la CGR, con la finalidad de que la sociedad en su conjunto a la cual se debe, pueda conocer sus actividades que realiza en cumplimiento de sus funciones y atribuciones que la Ley le concede.



### *Visitas a las gerencias departamentales*

Así como ha visitado a autoridades departamentales, el Contralor ha estado presente en forma permanente en las gerencias de cada departamento, habiendo logrado integrarse a la Institución haciendo un reconocimiento interno y externo de la misma, viendo las fortalezas y debilidades de cada una de ellas.

### *Reunión Nacional de Gerentes Departamentales y Visita del Presidente de la República*

Se realizó la Reunión Nacional de Gerentes Departamentales y Personal Jerárquico de la Contraloría General de la República – CGR, tuvo como finalidad la planificación de estrategias para el 2006, así como el análisis de cumplimiento del POA y presupuesto de la presente gestión. Fue también una oportunidad para discutir los alcances de la planificación estratégica institucional.



En esa ocasión, se recibió la visita del Presidente de la República, Eduardo Rodríguez Veltzé, quien manifestó su predisposición de apoyar las actividades de control gubernamental en el marco de las atribuciones de la CGR y sobre todo, fortalecer e institucionalizar el control interno de las entidades públicas, como una manera de lograr que los recursos del Estado sean invertidos en forma óptima y de acuerdo a la planificación de la entidad.

### *Reingeniería*

Se está llevando a cabo un análisis para implantar una reingeniería interna con la finalidad de optimizar los recursos humanos, tecnológicos y normativos con que cuenta la CGR, adecuándonos a la realidad actual y los nuevos desafíos a los que está ingresando el país, manteniéndose la independencia, autonomía, profesionalismo y respeto a la estabilidad y carrera del funcionario público; de esta manera, se quiere lograr un mayor control posterior en las entidades públicas, fortaleciendo así a la Contraloría y cumpliendo sus atribuciones que le confiere la Ley 1178.

#### **1.3.1. Orientación sobre las funciones y atribuciones de la CGR**

Con la finalidad de que los administrativos, ejecutivos y estudiantes conozcan sobre las funciones y atribuciones de la CGR, se ha brindado charlas y conferencias en diferentes universidades del país, como ser:

##### **□ A estudiantes de auditoría de la Universidad Mayor de San Andrés de La Paz UMSA**

Se les dio una charla de orientación sobre las actividades que se realizan en la Contraloría, las normas legales que sustentan sus funciones y atribuciones y el control gubernamental que se aplica en las entidades públicas, tanto interna como externa posterior.

**A estudiantes de la Universidad Pública de El Alto - UPEA**

El Contralor General de la República, brindó una amplia explicación sobre el Sistema de Control Gubernamental a los estudiantes de la Universidad Pública de El Alto.

**Universidad Autónoma Gabriel René Moreno - UAGRM**

Ejecutivos, administrativos y docentes de la UAGRM escucharon la explicación que brindó el Lic. Osvaldo E. Gutiérrez Ortiz sobre la Responsabilidad de la Función Pública.

**Universidad Mayor de San Simón de Cochabamba - UMSS**

El Contralor General de la República, brindó una amplia explicación sobre el Sistema de Control Gubernamental a los estudiantes de la UMSS de Cochabamba.

*A otras instituciones:*

**Colegio de Economistas**

A los miembros del Colegio de Economistas de La Paz, se brindó una amplia explicación sobre el Sistema de Control Gubernamental.

**Consejo de la Judicatura**

Se le brindó un seminario sobre La Ley 1178 y la Responsabilidad sobre la Función Pública a Ministros de la Corte Suprema de Justicia, Magistrados de Tribunal Constitucional, Consejeros de la Judicatura, Vocales del Tribunal Agrario Nacional y de la corte Superior de Chuquisaca.

**Prefectura del Departamento del Beni**

A los ejecutivos, operativos y funcionarios de la Prefectura del Beni se les brindó una charla de la importancia de implementar los sistemas y cómo desarrollar sus actividades dentro del marco de la ley; se les hizo una explicación amplia de las atribuciones de la CGR.

**Alcaldía Municipal de Santa Cruz de la Sierra y de Cochabamba**

A los ejecutivos, operativos y funcionarios de la Alcaldía y concejales se les brindó una charla de la importancia de implementar los sistemas y cómo desarrollar sus actividades dentro del marco de la ley; se les hizo una explicación amplia de las atribuciones de la CGR.

### **1.3.2. Visitas a autoridades nacionales y departamentales**

El Contralor uniendo lazos entre las entidades del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, sostuvo reuniones con las máximas autoridades de cada poder. Así también, autoridades municipales y departamentales, con la finalidad de demandar la cooperación de las entidades públicas para lograr eficiencia, eficacia y economía en la utilización de los recursos del Estado, tomando en cuenta los resultados obtenidos.

Una acción coordinada y responsable de todos los involucrados en el sistema del control gubernamental es la única garantía de que los recursos del Estado sean administrados con transparencia, eficiencia, eficacia, licitud y economía.

*Visitas*

Se han recibido visitas de autoridades de los tres poderes del Estado y representantes de organizaciones de la sociedad civil. En esta gestión, los candidatos a presidente han visitado la CGR para firmar su compromiso de pago en caso de no contar con los votos requeridos y

también para sacar su solvencia ante el fisco, documento requerido por la Corte Nacional Electoral.

#### 1.4. RELACIONAMIENTO INTERNACIONAL

La Contraloría General de la República forma parte de organizaciones internacionales que aglutinan a Entidades de Fiscalización Superior, como ser la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores- OLACEFS; y, INTOSAI, formada por países miembros de las Naciones Unidas. Al ser parte de estas organizaciones, participa en diferentes actividades que organizan las mismas, otros Estados o entidades públicas de otros países.

*Bolivia será sede de la XII Reunión de EFS del MERCOSUR, Bolivia y Chile*

*La Contraloría Tiene La Presidencia Pro Tempore*

Se participó en la XI Reunión del Grupo de Coordinación de Organizaciones de Entidades Fiscalizadoras – EFS de países del MERCOSUR, Bolivia y Chile en la ciudad de Brasilia, oportunidad en la cual le fue dado al Contralor General de la República, Osvaldo E. Gutiérrez Ortíz, la presidencia Pro Tempore del Grupo por la próxima gestión y a Bolivia se le dio la sede para la organización de la XII Reunión del Grupo en 2006. La Contraloría tendrá que organizar la reunión con la finalidad en septiembre del próximo año.



En la reunión realizada en Brasilia, se trataron varios temas, entre los que se destacan la capacitación, habiéndose definido que se elabore un plan de capacitación para perfeccionar y mejorar las habilidades y conocimientos de los técnicos, este plan piloto se aplicará en Bolivia.

*Foro Latinoamericano sobre Transparencia y Rendición de Cuentas y Foro Internacional sobre Fiscalización Superior en México y el Mundo*

El Contralor General de la República, Osvaldo E. Gutiérrez Ortiz, participó como expositor en el Foro Internacional sobre Fiscalización Superior en México y el Mundo, realizado en México D.F. donde expuso sobre El Modelo de Fiscalización de Bolivia. En esta oportunidad, estuvieron presentes también, el Director de la Oficina de Auditoría Federal de Suiza, la Auditora General de la República de Colombia, el Contralor General de la República de Perú, la Auditoría Superior de la Federación de México, así como el Presidente de la Cámara de Diputados de ese país, entre otros.

Asimismo, participó como expositor en el 1er. Foro Latinoamericano sobre Transparencia y Rendición de Cuentas realizado en el Estado de Sinaloa, México, donde también expuso el Modelo Boliviano de Fiscalización Superior. En esa ocasión participaron representantes de la Contraloría General de Colombia, de la Cámara de Diputados de México, del Congreso del Estado de Sinaloa y otros representantes.

### *Miembro del Consejo Directivo de OLACEFS*

En la Reunión Ordinaria de la XV Asamblea General de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores- OLACEFS realizada en San Salvador-República de El Salvador, fue elegido como Miembro del Consejo Directivo de esa entidad que agrupa a las contralorías de esta región, lo cual es un logro no sólo para la institución, sino también para toda Bolivia.

### *Congreso Latinoamericano de Auditores Internos "Progresar Compartiendo"*

Participaron en este Congreso que se realizó en Cuba, el Contralor General de la República, Lic. Osvaldo E. Gutiérrez Ortiz; la Gerente Principal de Auditoría Interna, Lic. Zaida Uribe; y, la Gerente Principal de Control Interno, Lic. Teresa Pantoja.

En la oportunidad se trataron temas de: el valor agregado de la auditoría interna, la auditoría y los riesgos de los procesos asociados, el aseguramiento de la calidad en la auditoría interna, el fraude corporativo en el sector público y privado, auditoría forense aplicada a la corrupción administrativa; responsabilidad, medición, transparencia y conducta en el control interna.

### *Taller Andino para la Elaboración del Plan de Lucha contra la Corrupción*

Con la participación de los países de la Comunidad Andina (Perú, Venezuela, Ecuador, Colombia y Bolivia) se realizó el Taller Andino con la finalidad de elaborar del Plan Andino de Lucha contra la Corrupción, el mismo que definió como objetivo general, el establecer políticas, estrategias, metas y mecanismos para aumentar la eficacia y eficiencia en la lucha contra la corrupción, a través de acciones de cooperación, en el marco de las legislaciones nacionales y de las convenciones internacionales sobre la materia, con el fin de coadyuvar a la erradicación de prácticas y delitos de corrupción en el ámbito comunitario, mediante la prevención, investigación, sanción de éstos y, cuando proceda, la recuperación de los activos.

### *Compromiso Internacional de las EFS por la Transparencia contra la corrupción*

En la reunión técnica preparatoria para las IV Jornadas Euroamericanas EUROSAI-OLACEFS se preparó un borrador del Compromiso Internacional de las EFS por la Transparencia contra la corrupción, el mismo que será aprobado por las máximas autoridades de las EFS en Cartagena de Indias, Colombia en Julio de 2006. En la oportunidad se respondieron las interrogantes referidas a la corrupción: conceptos, mediciones, impacto en la globalización, nuevas formas de corrupción, instrumentos de lucha, experiencias y estrategias ejercidas, eficacia de instrumentos internacionales (NN.UU, OEA, OCDE, MERCOSUR, CAN) para combatir la corrupción.



### *IV Jornadas Euroamericanas de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS)*

En las IV Jornadas Euroamericanas de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) de Europa (EUROSAI) y de América Latina y el Caribe (OLACEFS), realizadas en Lima Perú estuvieron presente 38 delegaciones europeas, latinoamericanas y caribeñas.

El tema de exposición de la Contraloría General de la República de Bolivia fue “Metodología para medir y evaluar el impacto de la fiscalización de las EFS en los ahorros y el buen uso de los recursos públicos”, temática expuesta también por Alemania, Colombia, Costa Rica, España, Lituania y contribuciones de Brasil, Chile, Cuba, Perú y Guatemala; llegándose a la conclusión de que es necesario contar con metodologías de medición que proporcionen información para formular y evaluar planes en un mapa estratégico; así también una metodología estandarizada de evaluación de desempeño, que precise la línea de base para la comparación de desempeño.

Debe procurarse de la manera más objetiva posible, una metodología e indicadores estándar de aplicación internacional, para dimensionar la corrupción general, por países, regiones, sectores así como áreas críticas de mayor potencial de corrupción, que no sean simples indicadores de percepción. La evaluación de impactos debe establecer en términos de costos, beneficios y riesgos inherentes, productos con los cuales podrían apoyar y asesorar las EFS a otros poderes del Estado en políticas públicas y específicas de control.

### Asamblea de OLACEFS

Como parte de las IV Jornadas Euroamericanas, se realizó la Asamblea de OLACEFS, oportunidad en la cual el Lic. Osvaldo E. Gutiérrez Ortiz, al ser miembro del Consejo Directivo de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras-OLACEFS- sostuvo reuniones de análisis y reflexión con otros contralores sobre temas de interés y sobre todo intercambio de conocimientos y experiencias entre las entidades de fiscalización, fue ocasión para aprobar el plan estratégico, el presupuesto y una modificación a los estatutos de OLACEFS.

## 1.5. RECURSOS HUMANOS

### 1.5.1. Dotación de Recursos Humanos a la CGR

En la gestión 2005, para la provisión de personal idóneo que preste funciones en nuestra institución, sujeta a las demandas institucionales, traducidas en puestos de trabajo, se realizó el reclutamiento en base a las siguientes modalidades y resultados:

**Cuadro N° 1**  
**Reclutamiento de Personal**

Modalidad	Convocatorias Declaradas desiertas	Convocatorias Concluidas	Convocatorias Anuladas	Invitaciones Directas	Convocatorias en proceso	Total
Convocatoria Interna	2	7	0	-	0	9
Convocatoria Externa	8	23	5	-	5	41
Invitación Directa				7		7
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>57</b>

Se presentaron 59 vacancias, 57 fueron atendidas en la gestión 2005, quedando pendientes 2 para iniciar proceso en la gestión 2006. En base a las modalidades de reclutamiento presentadas en el anterior cuadro, fueron cubiertas con los siguientes resultados:

## Cuadro N° 2 Resultados del Reclutamiento y Selección

Funcionarios de carrera:	35
Funcionarios de libre nombramiento	7
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>

Los procesos de reclutamiento y selección mediante convocatorias públicas estuvieron fundados en los principios de mérito, competencia y transparencia, con procedimientos que garantizan la igualdad de condiciones de selección. En el caso de cargos de libre nombramiento se realizaron invitaciones directas a personas de probada formación profesional y de apoyo directo en el despacho de la máxima autoridad ejecutiva.

De los 35 funcionarios de carrera que cubrieron puestos vacantes en la gestión 2005, fueron confirmados 28, el resto aún no cumplen el periodo para la evaluación de confirmación.

Con base a lo anterior podemos confirmar que la dotación de personal fue efectiva en términos de la provisión de personal idóneo y capaz de contribuir al logro de los objetivos institucionales, seleccionado en base al mérito de sus competencias personales ya que el 100% de funcionarios nuevos en el puesto a la fecha tienen evaluación de confirmación que los ratifica en el puesto.

Se crearon 11 ítems para puestos operativos, incrementando de esta manera 508 a 519 casos con un presupuesto mensual en la partida 117 de Bs 2.977.653 (Dos millones novecientos setenta y siete mil seiscientos cincuenta y tres <sup>00</sup>/<sub>100</sub> bolivianos).

### 1.5.2. Evaluación del desempeño gestión 2004

Para la evaluación de desempeño de la gestión 2004, la Gerencia Nacional de Recursos Humanos efectuó modificaciones al procedimiento con la finalidad de compatibilizar el mismo con lo que determinan las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal en la materia, y de esta manera, asegurar la permanencia de nuestros funcionarios en la carrera administrativa. Este proyecto de modificación fue aprobado mediante Resolución N° CGR/189/2004 de 22 de diciembre de 2004.

Los principales ajustes realizados al procedimiento, son los siguientes:

- Eliminación del examen anual de conocimientos como factor de ponderación de evaluación de desempeño.
- Ajuste de ponderación de los tres factores de evaluación.
- Acciones emergentes de los resultados finales obtenidos para toma de decisiones relacionadas con movilidad, retiro y permanencia en función a puntajes determinados en Consejo Consultivo.
- Conformación de Comités de Evaluación, integrados por un representante del Contralor General, el jefe inmediato superior del evaluado y un representante de la Gerencia Nacional de Recursos Humanos.
- Aplicación de la evaluación solamente a funcionarios que corresponden a niveles de la carrera administrativa (4to. a 8vo niveles)



Se realizó una programación y cronograma de ejecución, la cual ha sido oportunamente difundida al interior de la CGR y además remitida a la Superintendencia del Servicio Civil, conforme a la normativa vigente.

La ejecución de este proceso ha sido iniciada en enero de 2005, conforme a lo planificado.

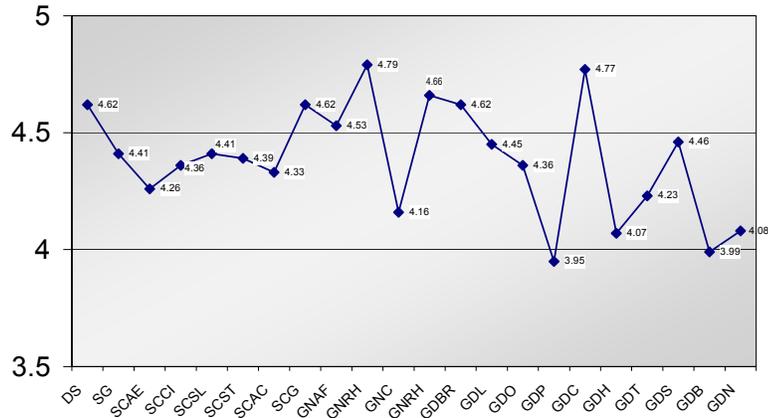
Se conformaron los Comités de Evaluación, innovación que al margen de ajustarse a las normas, ha permitido una evaluación más transparente.

Se cumplió con la Evaluación del Desempeño de enero a marzo de 2005 habiendo evaluado a nivel nacional un total de 445 servidores públicos, con los siguientes resultados:

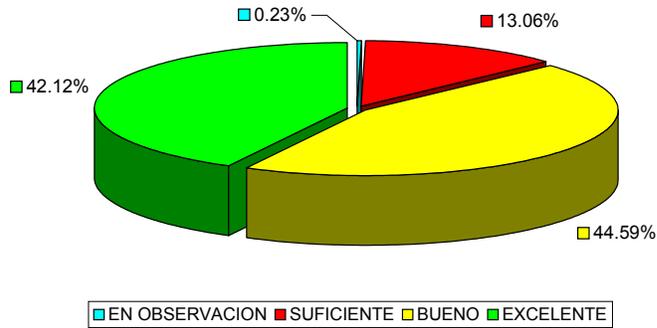
**Cuadro Nº 3**  
**Resultados Promedio por Unidad**  
**Gestión 2005**

Unidad	Número de funcionarios por unidad	Desempeño en el trabajo	Aptitudes, actitudes y cualidades	Capacitación	Calificación General
Dirección Superior	4	4.65	4.51	4.84	4.62
Secretaría General	8	4.38	4.32	4.69	4.41
Subcontraloría de Auditoría Externa	45	4.15	4.48	4.34	4.26
Subcontraloría de Control Interno	35	4.14	4.28	4.70	4.36
Subcontraloría de Servicios Legales	14	4.32	4.48	4.73	4.41
Subcontraloría de Servicios Técnicos	18	4.32	4.45	4.55	4.39
Subcontraloría de Aud. Ext. en Aut. Constitucionales	6	4.17	4.49	4.73	4.33
Subcontraloría General	7	4.72	4.61	4.22	4.62
Gerencia Nacional de Administración y Finanzas	44	4.51	4.53	4.61	4.53
Gerencia Nacional de Auditoría Interna	3	4.81	4.82	4.67	4.79
Gerencia Nacional de Capacitación	6	4.02	4.44	4.50	4.16
Gerencia Nacional de Recursos Humanos	14	4.66	4.62	4.74	4.66
Gerencia de Declaración de Bienes y Rentas	6	4.63	4.75	4.06	4.62
Gerencia Departamental La Paz	34	4.39	4.64	4.39	4.45
Gerencia Departamental Oruro	25	4.28	4.50	4.47	4.36
Gerencia Departamental Potosí	22	3.80	3.98	4.55	3.95
Gerencia Departamental Cochabamba	42	4.72	4.83	4.90	4.77
Gerencia Departamental Chuquisaca	24	3.93	4.18	4.48	4.07
Gerencia Departamental Tarija	25	4.05	4.32	4.48	4.23
Gerencia Departamental Santa Cruz	40	4.39	4.51	4.60	4.46
Gerencia Departamental Beni	13	3.93	4.23	3.78	3.99
Gerencia Departamental Pando	10	3.97	4.19	4.33	4.08
<b>PROMEDIO GENERAL</b>	<b>445</b>	<b>4.32</b>	<b>4.46</b>	<b>4.53</b>	<b>4.39</b>

**PROMEDIO DE CALIFICACIONES POR UNIDAD**



**EVALUACION DE DESEMPEÑO 2004  
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA**



A diciembre de 2004, se contaba con 508 casos aprobados en la escala salarial de la Contraloría General de la República. Se evaluaron a 445 funcionarios de acuerdo al cuadro siguiente:

**Cuadro N° 4**  
**Distribución del personal para la evaluación del desempeño 2004**

	Nº
Funcionario Designado	
- Contralor General	1
Funcionarios de libre nombramiento	
- Subcontralores	6
- Secretaria General	1
- Gerentes Nacionales	4
- Gerentes Departamentales	9
- Gerentes Principales	5
Funcionarios nuevos (con menos de 3 meses de permanencia en la CGR al 31.12.2004)	15
Vacancias al 31 de diciembre de 2004	23
Funcionarios evaluados	445
<b>Total</b>	<b>508</b>



La Evaluación del Desempeño tuvo como objetivo evaluar a los servidores públicos de carrera en el desempeño de sus funciones, servir como elemento de referencia para mejorar el desempeño de la entidad, en términos de eficiencia, honestidad, efectividad y calidad de servicio, constituir el instrumento para detectar necesidades de capacitación y además servir como referencia para la otorgación de incentivos.

La información de resultados del proceso fue remitida a la Superintendencia del Servicio Civil para el correspondiente registro.

### 1.5.3. Control de personal

Se cumplió con todas las actividades inherentes al control de personal como son la Asistencia, Vacaciones, Tolerancias, Comisiones y Permisos.

En esta actividad también se contempló los movimientos de personal y el registro de la información, como se detalla a continuación:

#### Movilidad de Personal

La movilidad de Personal es el conjunto de cambios a los que se sujeta el servidor público desde que ingresa a la institución hasta su retiro, contemplando además promoción, rotación, y transferencia, para la gestión 2005 tuvo el siguiente comportamiento:

**Cuadro N° 5**  
**Movimientos de Personal - Gestión 2005**

	Ingreso	Promoción	Rotación	Transferencia	Retiro
Meses					
Enero	3	1			4
Febrero					
Marzo	2				2
Abril	2	2			1
Mayo	5				2
Junio	2			2	3
Julio	6				2
Agosto	1		1		2
Septiembre	7	3	28	3	5
Octubre	5	1		3	1
Noviembre	3			3	2
Diciembre	2	3		6	6
Total	38	10	29	17	30

#### Registro

En cuanto a la información y registro, la integración y actualización de la información generada por el Sistema de Administración de Personal debe permitir mantener, optimizar y controlar el funcionamiento del sistema, en este sentido, en coordinación con la Subgerencia de Sistemas Informáticos, se diseñó e implantó el primer módulo "Control de Personal" del Sistema de Personal denominado SISPER.

Actualmente, se está trabajando en la migración del sistema antiguo PCPAK al SISPER, en proceso de validación de la información comparando ambos sistemas.

El nuevo sistema SISPER permite interactuar directamente con el servidor público, facilitando la información a través del acceso en el Portal Colaborativo de la CGR, es decir, el servidor público puede revisar su asistencia, vacaciones, tolerancias, comisiones y permisos, así como retroalimentar con información personal a través del Censo Anual.

La validación de la información contempla también el escaneado de los documentos respaldatorios para su visualización en pantalla, lo que permitirá obtener información útil, oportuna y confiable de los servidores públicos de la Contraloría General de la República.

Una vez implementados todos los módulos de este sistema se podrá generar estadísticas e información sobre las principales características de los recursos humanos de la Entidad.

También se realizó el registro de información de capacitación en el Sistema de Capacitación de Recursos Humanos (SICARH), sistema que posteriormente será uno de los módulos que formarán parte del Sistema de Personal (SISPER).

Se encuentran permanentemente actualizados los archivos físicos: Carpetas Personales y archivos con información generada por el Sistema de Administración de Personal, optimizándose de manera continua.

#### **1.5.4. Gestión, administración y apoyo de servicios sociales**

Con la finalidad de prestar servicios que benefician a los servidores públicos de la Contraloría General de la República, la Unidad de Bienestar Social que tiene a su cargo el Servicio Médico y el Centro Infantil "Niño Jesús", ejecutó de acuerdo a la planificación realizada las siguientes actividades:

- Campaña de prevención de afecciones parasitarias, hepatobiliares y gástricas.
- Campaña de prevención de afecciones ginecológicas.
- Prevención de enfermedades dentales.

También se efectuaron convenios con médicos y empresas de servicios médicos para atención preferencial a servidores públicos de la CGR, entre los cuales se encuentran:

- Convenio con PROSALUD para atención en diferentes especialidades médicas y de gabinete a precios accesibles.
- Convenio con MIC para exámenes de laboratorio con descuento en precios.
- Convenio con el Dr. Carlos Penacho y Óptica Cosmos, para el control oftalmológico con precios con descuento.

Se realizaron charlas educativas, para tratar los siguientes temas:

- Manejo del stress
- Nutrición balanceada
- Enfermedades inmunoprevenibles
- Seguros a largo plazo
- Seguros a corto plazo
- Derechos laborales



Entre otras labores destinadas al beneficio de los servidores públicos estuvieron la promoción y difusión de programas de vivienda, con la siguiente actividad:

- Visitas y adquisición de terrenos en la zona de Achumani, gestionado por la Unidad de Bienestar Social.

En cuanto a la gestión de Seguros a Corto Plazo, se cumplió con la afiliación del 100% de los funcionarios.

En la Gestión de Seguros de Largo Plazo, se cumplió con la afiliación del 100% del personal.

El Centro Infantil “Niño Jesús” prestó sus servicios con la atención de 15 niños, beneficiándose de esta manera 15 funcionarios.

El Servicio Médico, en la atención de consultas médicas, atendió 4166 casos y Enfermería con la atención integral al paciente atendió 2100 casos.

### 1.5.5. Ingreso de los servidores públicos a la carrera administrativa

Todo servidor público que ejerza funciones en la administración pública tiene derecho a ser incorporado como funcionario de carrera, previo cumplimiento de las condiciones señaladas por la Ley del Estatuto del Funcionario Público y su Reglamento. En este sentido a la fecha se tiene el siguiente detalle:

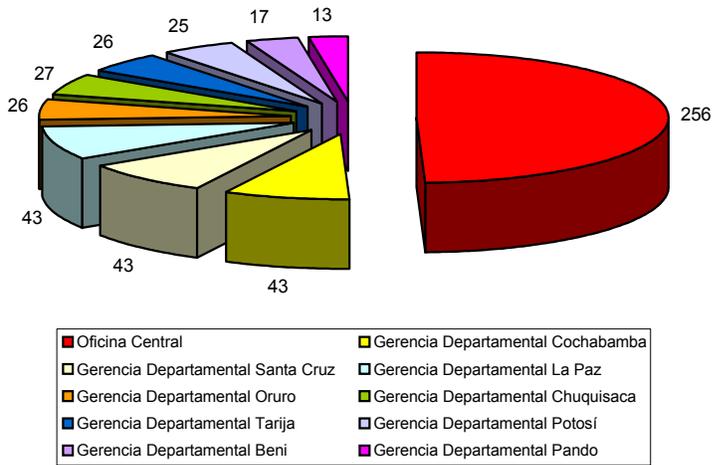
**Cuadro Nº 6**  
**Incorporación a la Carrera Administrativa**

Casos	Nº
Funcionarios incorporados a la carrera administrativa	201
Funcionarios que no fueron incorporados, debido a su desvinculación de la CGR	35
Funcionarios que no fueron incorporados, debido a que no cumplen las condiciones señaladas en la Ley del Estatuto del Funcionario Público y su Reglamento.	8
Funcionario de libre nombramiento no incorporado	1
Funcionarios observados (Se envió la información complementaria solicitada por la Superintendencia del Servicio Civil de 4 de los 5 casos)	5

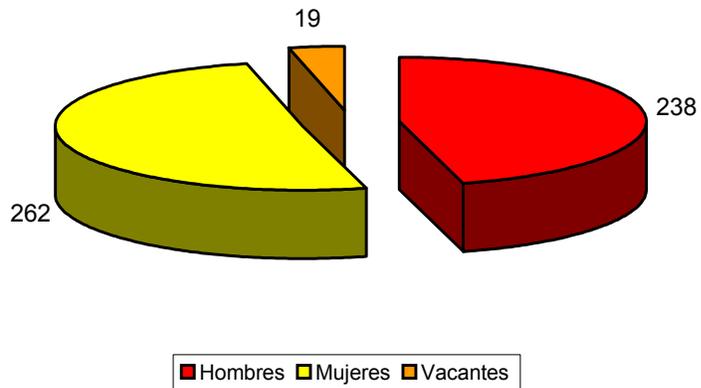
Se tiene la información ordenada de 49 servidores públicos aspirantes a la carrera administrativa para ser enviada a la Superintendencia del Servicio Civil, faltando el llenado del formulario requerido por la SSC. Quedando aún la preparación de la documentación de 28 nuevos funcionarios de la presente gestión que tienen evaluación de confirmación con resultado de ratificación en el puesto.

1.5.6. Distribución de personal en la Contraloría en la gestión 2005

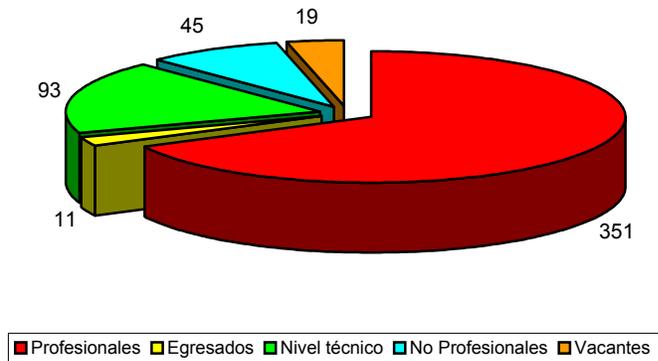
Distribución de Personal en Oficina Central y Gerencias Departamentales



Relación de Personal por Género a Nivel Nacional



Relación de Personal por Formación Académica





### 1.5.7. Adecuación normativa interna a las Normas Básicas-SAP y Calidad

A la fecha, se tienen 5 normas en borrador final, de las 4 programadas:

- Reglamento Interno de Personal de la CGR R/AR-004.
- Procedimiento P/AR-062 Validación de Horas de Capacitación.
- Procedimiento P/AR-067 Detección de necesidades de capacitación.
- Procedimiento P/AR-068 Capacitación de Personal.
- Procedimiento P/AR-144 Evaluación de Desempeño.

En proceso se encuentra el Manual de Puestos M/AR-012 con un avance del 50%.

En el mes de julio, se realizó la Auditoria Externa de Calidad a la Gerencia Nacional de Recursos por la empresa Bureau Veritas International BBQ, con la detección de oportunidades de mejoramiento en los procesos inherentes a la Gestión de Recursos Humanos.

### 1.5.8. Programación y ejecución de cursos de capacitación

En base a la detección de necesidades de capacitación, extractada de la información de evaluación de desempeño, se realizó el Programa Anual de Capacitación a nivel nacional con un total de 26 eventos de capacitación entre cursos, seminarios y charlas, de los cuales se realizaron 2 cursos (Auditoria de calidad) y 24 seminarios, incluidas las charlas de la Unidad de Bienestar Social y los Talleres de Difusión Normativa Ley 2027 y Disposiciones Reglamentarias en coordinación con la Superintendencia del Servicio Civil.

**Cuadro N° 7**  
**Eventos de Capacitación Interna en la gestión 2005**

Nº	Nombre del Evento de Capacitación	Tipo de Evento	Carga Horaria	Nº de participantes
1	Curso de Auditoria Interna de Calidad – Actualización	Curso	40	20
2	Curso de Auditoria Interna de Calidad – Formación	Curso	40	30
3	Taller de Reflexión de Etica	Seminario	8	13
	Taller de Reflexión de Etica	Seminario	6	11
4	Sincom como herramienta de Auditoria	Seminario	12	11
5	Responsabilidad por la Función Pública	Seminario	5	16
6	Manejo del Stress (2 sesiones)	Seminario	2	88
7	Nutrición Balanceada - Alimentación Beneficiosa y Perjudicial para la Salud (2 sesiones)	Seminario	4	91
8	Prevención de Afecciones Parasitarias Hepatobiliares y Gástricas	Seminario	2	60
9	Derechos Laborales (2 sesiones)	Seminario	8	100
10	Prevención de Enfermedades Dentales	Seminario	4	40
11	Prevención de Afecciones Ginecologicas	Seminario	4	31
12	Aspectos Procesales Penales en la Persecución de los Delitos de Corrupción	Seminario	15	18
13	Seguros a Corto Plazo y Salud Ocupacional	Seminario	4	55
14	Prevención de Enfermedades Inmunoprevenibles – Vacunas	Seminario	2	46

15	Seguros a Largo Plazo y Calculo de Jubilaciones	Seminario	2	57
16	Autoestima aplicada a las Relaciones Interpersonales	Seminario	2	31
17	Aplicación de la Unidad de Fomento a la Vivienda UFV	Seminario	3	31
18	Dictamen de Estados Financieros	Seminario	4	25
19	Muestreo Estadístico - Enfoque de una Consultora Privada	Seminario	1	23
20	Relaciones Humanas	Seminario	4	22
21	Motivación	Seminario	4	22
22	Internet	Seminario	5	8
23	Planificación Estratégica en el Sector Público	Seminario	6	22
24	Crecimiento Personal y Comunicación Positiva	Seminario	2	23
25	Access Aplicado a Trabajos de Auditoria	Seminario	5	27
26	Taller de Difusión Normativa Ley 2027 y Disposiciones Reglamentarias (14 sesiones)	Seminario	4	245
	Total		264	1166

Los servidores públicos de la CGR, también fueron capacitados en el Centro Nacional de Capacitación (CENCAP) de la Gerencia Nacional de Capacitación de nuestra institución en materia de los Sistemas de Administración y Control de la Ley 1178.

Adicionalmente en convenio con organismos internacionales como OLACEFS/IDI, se logró capacitar a 14 servidores públicos, como incentivo a su desempeño en el trabajo y con la finalidad de cumplir objetivos laborales en beneficio de nuestra institución, en las siguientes temáticas desarrolladas en el exterior del país:

- Auditoría de Servicios Públicos – Énfasis en Salud y Educación
- Auditoría de Gestión
- Diseño y Desarrollo de Cursos/Técnicas de Instrucción
- Cooperación intermunicipal
- Gestores de Calidad

#### *Pasantías*

En la gestión 2005 se aprobó el procedimiento P/AR-166 "Solicitud, Incorporación y Supervisión de Pasantías", pese a detectar problemas en su aplicabilidad, se realizaron pasantías en la Subcontraloría General (1 pasante), Gerencia Nacional de Recursos Humanos (3 pasantes) y la Gerencia Departamental del Beni (1 pasante).

#### **1.5.9. Desafíos a futuro**

Necesidades de mejora detectadas

#### *Normativa*

Adecuar la normativa inherente a la Gestión de Recursos Humanos enmarcadas en las Normas Básicas de Administración de Personal, con la finalidad de mejorar y en su caso implementar procesos, entre los cuales se encuentran:



#### **Subsistema de Dotación de Personal**

Actualizar el procedimiento P/AR-059 "Reclutamiento y selección de personal" y elaborar los siguientes procedimientos para los siguientes procesos:

- Clasificación, Valoración y Remuneración de puestos, se hace necesario una redefinición de la escala salarial y la Planilla Presupuestaria.
- Cuantificación de la demanda de personal.
- Análisis de la Oferta Interna de Personal.
- Formulación del Plan de Personal.
- Programación Operativa Anual Individual.
- Inducción o Integración.

#### **Subsistema de Capacitación Productiva**

Al margen de mejorar y actualizar los procedimientos al respecto, establecer los instrumentos necesarios para realizar la detección de necesidades fijando objetivos laborales con los cuales puedan ser medidos los resultados de la capacitación. Los objetivos laborales deben ser determinados en base a los objetivos que no fueron cumplidos en la gestión anterior debido a falta de capacitación de los funcionarios, los objetivos previstos en la Programación Operativa Anual para la gestión 2006 ó la aplicación de nuevas tecnologías.

#### **Subsistema de Evaluación del Desempeño**

Actualizar la normativa interna referente a la Evaluación de Desempeño y evitar las deficiencias de las evaluaciones de desempeño de las gestiones 2003 y 2004, en cuanto a su aplicación o al incumplimiento en los plazos establecidos en su programación.

#### **Subsistema de Movilidad de Personal**

Elaborar la reglamentación y el procedimiento que eviten realizar sobretodo promociones horizontales que no consideren la evaluación del desempeño.

#### **Subsistema de Registro**

Elaborar la reglamentación y el procedimiento que permitan mejorar la integración y la actualización de la información generada por el Sistema de Administración de Personal.

Establecimiento y formalización de políticas de personal.

#### **Información y Comunicación**

Utilizar todos los medios de comunicación posibles, para mantener informados a los servidores públicos respecto actividades realizadas por la Gerencia Nacional de Recursos Humanos y que los involucra.

#### **Instancias de coordinación**

Mejorar la coordinación con las unidades para el envío de información sobre actividades del personal de su dependencia relacionadas con control de personal.

#### ❑ **Equipos**

Operar con equipos que permitan realizar de manera efectiva la gestión de recursos humanos y el control de personal con: el registro de asistencia, la identificación del personal de la CGR y la implantación de nuevos sistemas.

#### ❑ **Tecnología de la información**

Implantar un Sistema Informático que contemple información de todos los subsistemas del Sistema de Administración de Personal que permita la generación de estadísticas e información útil, oportuna y confiable de los funcionarios de la Contraloría General de la República.

#### ❑ **Convenios y acuerdos**

Gestionar convenios y acuerdos de beneficio mutuo con instituciones de educación y entidades públicas u organismos internacionales.

### **Actividades previstas a futuro**

Adequar la normativa en el marco de las Normas Básicas de Administración de Personal que eviten las deficiencias y carencias detectadas en gestiones pasadas:

- Elaboración del Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal (RE-SAP).
- Mejoramiento, actualización o elaboración de los procedimientos de acuerdo al Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal.
- Aplicación de la normativa.

Implementar el Sistema Informático de Administración de Personal con todos los módulos correspondientes a los Subsistemas del Sistema de Administración de Personal.

Se establecerán nuevas políticas de personal y la formalización de políticas ya existentes.

Se gestionarán acciones en la búsqueda para efectuar convenios y acuerdos con otras instituciones que permitan beneficio mutuo.

### **1.5.10. Conclusiones**

Se contribuyó con la gestión oportuna de recursos humanos y la gestión de mejoramiento continuo al objetivo estratégico al cual contribuye la Gerencia Nacional de Recursos Humanos.

En función a los objetivos planificados para la gestión 2005, se cumplieron al 100% con la mayor parte de las actividades.

Con la adecuación a las Normas Básicas del Sistema de Administración, la elaboración de su reglamento y procedimientos respectivos se espera dotar a los recursos humanos de la CGR de una mejor calidad de vida en el trabajo: con un trabajo digno, salario adecuado, seguridad en el puesto, supervisión competente, oportunidades de crecer en el trabajo, clima social positivo, justicia y juego limpio.

El tema de la información que debe generar esta unidad no cumplió con la totalidad de las expectativas, se espera con la implementación del nuevo Sistema de Personal en todos sus módulos, mejorar este aspecto permitiendo generar información y estadísticas para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo de la gestión de Recursos Humanos.



Se espera para la gestión 2006 obtener mayores recursos para fortalecer las labores de capacitación que nos permitan tener servidores públicos competitivos.

La Gerencia Nacional de Recursos Humanos quiere crear en los servidores públicos el espíritu de con las funciones y actividades asignadas y no cumplir una función de vigilancia sobre el personal.

## 1.6. 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 y financieras en un sistema oportuno y confiable, el mismo que genera información relevante y útil para la toma de decisiones.

Durante la gestión 2005 la Gerencia Nacional de Administración y Finanzas mejoró 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 ejecución presupuestaria de recursos y Gastos por Actividad, Programas y por Fuente de Financiamiento para una adecuada toma de decisiones gerenciales.

### ❑ Presupuesto Tesoro General de la Nación

El presupuesto aprobado para la Contraloría General de la República, gestión 2005, con fuente de financiamiento del Tesoro General de la Nación, fue aprobado inicialmente por Bs.50.377.874, cuya ejecución presupuestaria alcanzó el 90.04 % como puede evidenciarse en el Cuadro que a continuación se detalla:

**PRESUPUESTO PROGRAMADO Y EJECUTADO GESTIÓN 2005**  
**CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**  
**Recursos Tesoro General de la Nación incluyendo recursos de contravalor comparativo**  
**2005 (en Bs.)**

CÓDIGO	GRUPOS	2005 (Vigente)	%	Ejecutado	%
10000	SERVICIOS PERSONALES	44.545.128.00	88.42	41.820.170.72	93.88
20000	SERVICIOS NO PERSONALES	4.345.649.00	8.63	2.860.294.11	65.82
30000	MATERIALES Y SUMINISTROS	867.608.00	1.72	569.828.25	65.68
40000	ACTIVOS REALES	184.489.00	0.37	63.290.64	34.31
	SUBTOTALES	49.942.874.00	99.14	45.313.583.72	90.73
	RECURSOS CONTRAVALOR	435.000.00	0.86	347.854.27	79.97
<b>TOTALES</b>		<b>50.377.874.00</b>	<b>100.00</b>	<b>45.661.437.99</b>	<b>90.64</b>

## ❑ Presupuesto Recursos Propios

Las cuentas corrientes de recursos propios de Oficina Central y Gerencias Departamentales, están registradas en la Cuenta Única del Tesoro (CUT).

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

### RECURSOS PROPIOS GESTION 2005 CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA PRESUPUESTO PROGRAMADO Y EJECUTADO 2005 (En Bs)

CÓDIGO	GRUPOS	2005 (Vigente)	%	Ejecutado	%
20000	SERVICIOS NO PERSONALES	1.848.591.00	35.17	1.086.604.57	58.78
30000	MATERIALES Y SUMINISTROS	1.359.809.00	25.87	789.007.08	58.02
40000	ACTIVOS REALES	1.207.900.00	22.98	86.330.36	7.15
70000	TRANSFERENCIAS	88.200.00	1.68	31.612.91	35.84
80000	IMPUESTOS, REGALÍAS Y TASAS	747.195.00	14.21	617.967.47	82.70
90000	OTROS GASTOS	5.108.00	0.10	5.107.10	99.98
<b>TOTALES</b>		<b>5.256.803.00</b>	<b>100.00</b>	<b>2.603.008.65</b>	<b>49.52</b>

## 1.7. GERENCIA NACIONAL DE 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 18° 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 2005 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.

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

Durante la gestión 2005, se ejecutaron las siguientes actividades:

- Auditoría Especial sobre Desarrollo, Mantenimiento y Seguridad de Software, cuyo objetivo fue verificar el cumplimiento de procedimientos establecidos, así como el análisis de registros, reportes y procedimientos no formalizados, aplicados por la Subgerencia de Sistemas Informáticos y Redes. Informe emitido el 7 de abril de 2005, con 7 recomendaciones.
- Auditoría de Confiabilidad de los Registros y Estados Financieros al 31 de diciembre de 2004. Se emitió Dictamen de Auditoría e Informe de Control Interno. Se emitió el 29 de abril de 2005, con 21 recomendaciones.
- Auditoría SAYCO al Sistema de Administración de Bienes y Servicios al 31 de mayo de 2005. Su objetivo fue determinar el grado de implantación integral del Sistema de Administración de Bienes y Servicios en la Contraloría a nivel nacional. Informe emitido el 30 de noviembre de 2005, con 18 recomendaciones.
- Seguimiento a la Auditoría SAYCO al Sistema de Tesorería de la Contraloría General de la República al 31 de diciembre de 2003. Su objetivo fue comprobar la implantación de las recomendaciones emergentes de informe N° GNAI-40103-034/002. Informe emitido el 1 de agosto de 2005, con 4 recomendaciones implantadas.
- Seguimiento a la Auditoría SAYCO al Sistema de Contabilidad Integrada de la Contraloría General de la República al 31 de diciembre de 2003. Su objetivo fue comprobar la implantación de las recomendaciones emergentes de informe N° GNAI-40103-035/003. Informe emitido el 1 de agosto de 2005, con 3 recomendaciones implantadas, 1 recomendación parcialmente implantada, 2 recomendaciones no implantadas y 2 recomendaciones no aplicables.
- Auditoría SAYCO al Sistema de Administración de Personal de la Contraloría General de la República. Su objetivo es determinar el grado de implantación integral del Sistema de Administración de Personal en la Contraloría a nivel nacional al 30 de junio de 2005; Informe emitido el 27 de enero de 2006, con 14 recomendaciones.
- Auditoría de Seguimiento al Informe N° GNAI-40103-039/005/2004 Carta de Control Interno - Auditoría de Confiabilidad de los Registros y Estados Financieros

de la CGR al 31 de diciembre de 2001. Su objetivo fue comprobar la implantación de las recomendaciones emergentes de informe N° GNAI-007/2002. Informe emitido el 21 de diciembre de 2005, con 2 recomendaciones implantadas, 2 recomendación parcialmente implantadas, y 3 recomendaciones no cumplidas.

- Auditoría de Seguimiento al Informe N° GNAI-40103-040/009/2004 Carta de Control Interno Auditoría de Confiabilidad de los Registros y Estados Financieros de la CGR al 31 de diciembre de 2002. Su objetivo fue comprobar la implantación de las recomendaciones emergentes de informe N° GNAI-40103-040/009. Informe emitido el 21 de diciembre de 2005, con 1 recomendación parcialmente implantada.
- Auditoría de Seguimiento al Informe N° GNAI-40103-021/006/2004 (C1) Auditoría de Confiabilidad de los Registros y Estados Financieros de la CGR al 31 de diciembre de 2003 - Informe de Control Interno. Su objetivo fue comprobar la implantación de las recomendaciones emergentes de informe N° GNAI-40103-021/006/2004. Informe emitido el 21 de diciembre de 2005, con 6 recomendaciones implantadas, 4 recomendaciones parcialmente implantadas, 2 recomendaciones no implantadas y 4 recomendaciones no aplicables.
- Auditoría al Sistema de Administración y Control Gubernamentales (SAYCO) a los Sistemas Aplicados en las Gerencias Departamentales de Santa Cruz, Beni, Pando y Oruro al 31 de octubre de 2005. Su objetivo fue determinar el grado de implantación de los Sistemas de Administración de Personal, Bienes y Servicios, y Tesorería, en las Gerencias Departamentales auditadas. Informe emitido el 21 de diciembre de 2005, con 10 recomendaciones.
- Auditoría de los Sistemas de Administración y Control Gubernamentales (SAYCO) a los Sistemas Aplicados en las Gerencias Departamentales de Potosí, Tarija, Chuquisaca y Cochabamba al 31 de octubre de 2005. Su objetivo fue determinar el grado de implantación de los Sistemas de Administración de Personal, Bienes y Servicios, y Tesorería en las Gerencias Departamentales auditadas. Informe emitido el 21 de diciembre de 2005, con 23 recomendaciones.
- Auditoría de Seguimiento al Informe GNAI-10604-003/007/2004 Auditoría Sobre el Proceso de Emisión de Certificados de Información Sobre Solvencias con el Fisco y el Sistema CONTROLEG. Su objetivo fue comprobar la implantación de las recomendaciones emergentes de informe N° GNAI-40103-041/007; se evaluó una recomendación con apoyo de la Subcontraloría de Servicios Técnicos – Gerencia de Sistemas Informáticos, GESI. Informe emitido el 21 de diciembre de 2005, con 1 recomendación implantada.

Por excepción y a solicitud del señor Contralor General de la República, se realizaron las siguientes auditorías especiales:

- Auditoría Especial sobre la Licitación Pública Internacional N° CGR/GNA/LPI-001/2002 – Gestiones 2002 a 2004, emergiendo los siguientes informes: Emitidos tres informes preliminares con responsabilidad civil, uno de los cuales incluye responsabilidad administrativa; un informe ampliatorio con responsabilidad civil, un informe complementario con responsabilidad civil y administrativa y dos informes complementarios los cuales se encuentran en proceso.
- Auditoría Especial Sobre la Compatibilidad de Funciones del Lic. Ernesto Natusch Serrano Gestiones 1990 a mayo de 2005, emergiendo los siguientes informes: Emitidos un informe de recomendación al señor Contralor General de la República para la realización de una Auditoría Especial, un informe con Responsabilidad



Administrativa, un informe con Responsabilidad Penal y un informe ampliatorio que se encuentra en proceso.

## 1.8. CALIDAD

Este ha sido un año bastante productivo en materia de calidad ya que se han emprendido reformas sustanciales en materia organizacional que se basan en los resultados de la gestión institucional, se ha iniciado un proceso de rediseño del proceso productivo y la medición y control de los productos de control externo posterior, así como de todo el proceso de mejora.

Durante la gestión que culmina se superaron con éxito 2 auditorías externas de seguimiento programadas por el Organismo Certificador Internacional (una de ellas financiada con recursos de la CAF a través de la cual se amplió la vigencia de la certificación ISO hasta enero del año 2006), demostrando y manteniendo la vigencia del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2000. Adicionalmente se ejecutó 1 auditoría interna de calidad realizándose esta bajo un nuevo enfoque desarrollado en la Unidad de Calidad, potenciando así una de las herramientas más valiosas para la Contraloría al momento de revisar el desempeño de los procesos institucionales y la conformidad de sus productos. Como resultado de la auditoría mencionada se detectaron varias oportunidades de mejora, las mismas que se encuentran en proceso de implantación.

Se llevaron a cabo dos cursos internacionales para auditores internos de calidad en uno de los cuales se actualizó al personal con más experiencia y en el otro se formaron nuevos auditores internos de calidad para todo el ámbito nacional, de la misma manera se llevó a cabo un curso para Gestores de Calidad el mismo que fue desarrollado en la ciudad de Buenos Aires y al cual se envió personal clave de la institución para ampliar sus capacidades en materia de calidad, de manera que sean aprovechadas en la institución.

Para el año 2006 se tiene programado principalmente obtener los recursos para re-certificar internacionalmente el Sistema de Gestión de Calidad de la institución toda vez que la vigencia del certificado termina en enero. Al respecto ya se ha mandado un proyecto a la CAF a fin de obtener los recursos para lograr la re-certificación, la aprobación de dicho proyecto se discutirá en el año 2006. Es importante puntualizar que 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.

## 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 2005.

### 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, las Unidades Administrativas de los Poderes Legislativo y Judicial, las Superintendencias, los Fondos y toda otra entidad no comprendida en el ámbito de las autonomías constitucionales como son los municipios y las universidades..

En las gestiones 2004 y 2005, se emitieron los informes de auditoría que se detallan:

TIPOS DE AUDITORÍA	2004	2005
Dictámenes de auditoría financiera	12	8
Informes con recomendaciones emergentes de las auditorías financieras	12	8
Revisión de papeles de trabajo	1	1
Evaluación de los SAYCO	3	12
Auditoría operacional	18	12
Auditorías especiales	47	41
Informes con recomendaciones emergentes de las auditorías especiales	15	15
Seguimiento a informes con recomendaciones	84	59
Relevamientos de información	8	5
TOTAL	200	161



### Auditorías financieras

En la gestión 2005 se han efectuado auditorías sobre los estados financieros de las Prefecturas del país y en otras entidades del sector público, habiéndose emitido los dictámenes sobre los estados financieros, así como los informes sobre aspectos contables y de control interno emergentes de esas auditorías, con recomendaciones para que la entidad tome medidas para implantarlas y contribuyan al saneamiento de la información financiera observada.

Los dictámenes emergentes de las auditorías realizadas, emitidos a la fecha, son los siguientes:

ENTIDAD	TIPO DE OPINIÓN
Prefectura del Departamento de Tarija	Opinión con Salvedades
Prefectura del Departamento de Cochabamba	Opinión con Salvedades
Prefectura del Departamento de Chuquisaca	Opinión Adversa
Prefectura del Departamento del Beni	Opinión Adversa
Prefectura del Departamento de Oruro	Opinión Adversa
Prefectura del Departamento de Potosí	Opinión Adversa
Prefectura del Departamento de Santa Cruz	Opinión Adversa
Prefectura del Departamento de La Paz	Abstención de opinión

A continuación se expone el número de recomendaciones emergentes de los informes sobre aspectos contables y de control interno, emergentes de las auditorías financieras, cuyos informes se emitieron a la fecha.

ENTIDAD	Nº DE RECOMENDACIONES
Prefectura del Departamento de Tarija	16
Prefectura del Departamento de Cochabamba	17
Prefectura del Departamento de Chuquisaca	44
Prefectura del Departamento del Beni	22
Prefectura del Departamento de Oruro	36
Prefectura del Departamento de Potosí	36
Prefectura del Departamento de Santa Cruz	36
Prefectura del Departamento de La Paz	22

A la fecha, se encuentran en proceso de ejecución las auditorías sobre los estados financieros de la Prefectura del Departamento de Pando, AASANA y Lotería Nacional.

### Auditorías SAYCO

Con objeto de establecer la implantación y funcionamiento de los Sistemas de Administración establecidos en la Ley Nº 1178, como una plataforma para la ejecución de las actividades operativas de las entidades, que hacen al cumplimiento de sus fines y

objetivos. Los informes emitidos en la gestión 2005 como resultado de la ejecución de estas auditorías se detallan a continuación:

ENTIDAD	Nº DE RECOMENDACIONES
Honorable Cámara de Diputados	54
Honorable Senado Nacional	52
Consejo de la Judicatura	44
Ministerio de Salud y Deportes	39
Caja Petrolera de Salud	75
Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros	31
Prefectura del Departamento de Cochabamba	37
Prefectura del Departamento de Santa Cruz	74
Prefectura del Departamento de Potosí	58
Prefectura del Departamento de Tarija	32
Prefectura del Departamento de Oruro	62
Prefectura del Departamento de Pando	48

Cabe hacer notar que las auditorías de los Sistemas de Administración y Control Gubernamental efectuadas en las Prefecturas de Departamento, considerando a estas entidades como un todo, incluyendo la evaluación de la implantación de los sistemas en los 7 Servicios Departamentales que las conforman, demandó un tiempo considerable de trabajo, pues de 8 trabajos, cuyos informes en gestiones pasadas se emitían por separado, se hizo un solo trabajo habiéndose emitido un informe con un carácter integral de lo que es la Prefectura, con los beneficios de que las nuevas autoridades prefecturales elegidas contarán con un elemento de trabajo e información sobre el funcionamiento de sus entidades a partir de una concepción integral de las mismas.

La auditoría de los Sistemas de Administración y Control también se efectuó en entidades cuyas operaciones tienen gran envergadura como son la Cámara de Diputados, el H. Senado Nacional y el Consejo de la Judicatura.

Asimismo, este tipo de trabajo se realizó en entidades con gran cantidad de operaciones, lo que demanda mayor cantidad de horas/hombre, como en el Ministerio de Salud, Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros, Caja Petrolera de Salud y se encuentran en proceso las auditorías efectuadas en la Caja Nacional de Salud y el Ministerio de Educación.

#### *Auditorías operacionales*

En la gestión 2005 se programó realizar auditorías operacionales en la Aduana Nacional, en los Servicios Departamentales dependientes de las Prefecturas, tales como los Servicios Departamentales de Salud, Educación Gestión Social y de Caminos así como en la Caja Nacional de Salud, habiéndose emitido recomendaciones destinadas a contribuir a la gestión de las máximas autoridades ejecutivas y personal relacionado con las actividades auditadas, tal como se expone:



ENTIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA	Nº Recom.
Aduana Nacional de Bolivia – Administración Regional de Cochabamba	Auditoría operacional sobre la eficacia del cumplimiento de metas establecidas en el POA y de procedimientos operativos en el régimen de transito aduanero y de régimen de importación para el consumo al 31 de marzo de 2005	13
Aduana Nacional de Bolivia – Administración Regional Sucre.	Auditoría operacional sobre la eficacia del cumplimiento de metas establecidas en el POA y procedimientos operativos en el régimen de transito aduanero y régimen de importación para el consumo, al 30 de junio de 2005.	32
Aduana Nacional de Bolivia – Gerencia Regional Tarija	Auditoría operacional sobre eficacia del cumplimiento de metas establecidas en el POA de la Administración de Aduana Interior, indicadores de gestión de la Gerencia Regional de Tarija y procedimientos operativos en el régimen de transito aduanero y régimen de importación para el consumo, al 31 de agosto de 2005	10
Servicio Departamental de Gestión Social - Oruro	Auditoría operacional de la administración de centros de hogares, al 22 de febrero de 2005.	34
Servicio Departamental de Educación La Paz	Auditoría operacional sobre los procesos de legalización de libretas y/o certificados de calificaciones de educación regular, alternativa y técnico media y superior y de los tramites de escalafón para ascenso de categoría del personal docente y administrativo.	15
Servicio Departamental de Educación de Pando	Auditoría operacional sobre la eficacia de los procesos de certificación de educación formal y trámite de escalafón, para ascenso de categoría del personal por el periodo comprendido entre el 2 de enero de 2004 y el 31 de mayo de 2005	15
Servicio Departamental de Salud – Chuquisaca	Informe de auditoría operacional sobre eficacia del seguro universal materno infantil (SUMI), al 31 de diciembre de 2004	32
Servicio Prefectural de Caminos Santa Cruz	Auditoría operacional sobre la eficacia de las operaciones y actividades para el mantenimiento de carreteras de la Red Prefectural.	32
Caja Nacional de Salud, Administración Regional Oruro	Auditoría operacional sobre los servicios médicos y hospitalarios	37
Caja Nacional de Salud, Administración Regional Cochabamba	Auditoría operacional de la eficacia en la prestación de servicios médicos y hospitalarios en los Departamentos de Cirugía y Gineco Obstetricia del Hospital Obrero Nº 2, al 2 de junio de 2005	24
Caja Nacional de Salud – Administración Regional de Pando	Auditoría operacional sobre la eficacia de la prestación de servicios, por el periodo comprendido entre el 2 de enero de 2004 y el 31 de agosto de 2005	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 a trabajos anteriores, se han observado mejoras en las áreas examinadas.

Cabe hacer notar que las auditorías financieras y operacionales, por las características propias de cada entidad y las operaciones que ejecuta relacionadas estrechamente con el servicio que prestan, 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 financieras, administrativas y operativas, habiéndose efectuado, durante la ejecución de la auditoría, el análisis de las causas de las deficiencias con los servidores públicos responsables de las áreas examinadas.

*Auditorías especiales*

En las gestiones 2004 y 2005, se han efectuado auditorías especiales, cuyo objetivo es emitir una opinión independiente sobre el objeto del examen que puede ser un área de operaciones, una cuenta, un contrato o una decisión, como resultado de las cuales se emiten recomendaciones destinadas a evitar que las observaciones realizadas, que constituyen riesgos o son los efectos de la materialización de los mismos, se produzcan nuevamente en un carácter eminentemente preventivo e informes con responsabilidades por la función pública, establecidas en la Ley N° 1178. A continuación se exponen los casos más relevantes de informes con indicios de responsabilidad:

ENTIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABILIDADES			
		MONTO EN \$US.	ADM.	CIVIL	PENAL
Servicio Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Cochabamba	Auditoría especial del proceso de contratación y ejecución del contrato para la provisión de tubería de PVC tramo Estación Velarde – Av. Benjo Cruz	584.479		X	
Ministerio de Trabajo	Auditoría especial de Ingresos y Egresos	460.661	X	X	
Caja Nacional de Salud	Contratación de bienes y servicios por las gestiones 1999 al 2001	150.553		X	
Prefectura del Departamento del Beni	Auditoría especial de obras, por el periodo comprendido entre el 2 de enero de 1998 y el 30 de junio de 1999	137.482		X	
Servicio Departamental de Caminos de Tarija	auditoría especial de adquisiciones, pago de horas extras y viáticos	97.416	X		
Prefectura del Departamento de La Paz	Auditoría especial de proyectos	95.028		X	
Caja Nacional de Salud Regional Santa Cruz	Auditoría Especial sobre ingresos y egresos de la gestión 2002.	79.532		X	
Banco Central de Bolivia	Gastos realizados en las partidas servicios no personales, materiales y suministros y activos reales, por la gestión 1999 y entre enero y agosto de 2000	57.847		X	
Unidad Administrativa Desconcentrada AASANA – Santa Cruz (UADASC)	Pago de dietas a los miembros del Consejo de Administración, por la gestión 2002 y el periodo de enero a septiembre de 2003	35.182		X	
Empresa de Correos de Bolivia	Revisión de papeles de trabajo, Firma Sociedad e Ingenieros & Auditores Consultores SIAC, por incumplimiento de contrato.	24.841		X	
Hospital Municipal “San Juan de Dios” – Tarija	Auditoría especial de servicios de pensionado	21.523		X	
Servicio Prefectural de Caminos del Beni	Auditoría especial sobre ingresos por alquiler de equipo, recaudación de peaje y gastos por adquisición de bienes y servicios	19.729		X	



Servicio Prefectural de Caminos de Cochabamba	Auditoría especial sobre inventario del Almacén JICA - Donaciones	19.193		X	
Servicio Departamental de Salud Cochabamba	Auditoría especial sobre desembolsos por concepto de pago de haberes y aguinaldos	18.986		X	
Empresa de Correos de Bolivia	Revisión de papeles de trabajo e informes de la auditoría externa sobre los estados financieros, realizada por la firma Tórez & Asociados S.R.L.	15.727		X	
Servicio Prefectural de Caminos Cochabamba	Auditoría especial sobre activos fijos	13.816		X	
Empresa de Correos de Bolivia	Auditoría de los estados financieros al 31 de diciembre de 1998 y 1997, practicada por la Sociedad de Ingenieros & Auditores Consultores SIAC SRL	11.377		X	
Administración de Servicio Auxiliares a la Navegación Aérea – AASANA – Administración Regional Beni	Auditoría especial sobre pago de haberes a Iver Vargas Ribera	10.255	X		
Servicio Prefectural de Caminos del Beni	Auditoría especial sobre transferencias y desembolso de fondos - préstamo de recursos del Tesoro General de la Nación a organismos de financiamiento	8.025		X	
Viceministerio de Minería	Auditoría especial, sobre doble percepción de rentas y sueldos de Eduardo Gutiérrez Calderón, en SENASIR y en el proyecto de medio ambiente, industria y minería, por el período comprendido entre enero de 1999 y mayo de 2000	6.909		X	
Servicio Departamental de Salud Chuquisaca	Auditoría Especial de Ingresos por Pagos realizados por los Egresados de las Carreras de Ciencias de la Salud	6.404		X	
Instituto Nacional de Tórax (INT) (**)	Auditoría especial de egresos por contratación de personal y adquisición de bienes y servicios.	5.863	X	X	
Servicio Departamental de Salud del Beni	Auditoría especial sobre cobro de haberes mediante poderes y verificación de activos fijos donados	3.924		X	
Caja Nacional de Salud	Auditoría especial de contratación de bienes y servicios realizadas en el periodo comprendido entre las gestiones 1999 a 2001	3.358		X	
Empresa de Correos de Bolivia	Legalidad del título de Contador General de la Señora Rosario Bernal Vega				X
Ministerio de Trabajo	Ingresos y egresos				X
Ministerio de Educación – Programa de Reforma Educativa	Gastos realizados en las gestiones 2000, 2001 y 2002, con recursos generados por la venta del edificio “Evelino Señani”				X
Servicio Departamental de Salud (SEDES) Cochabamba	Auditoría especial a la utilización de Resoluciones Administrativas del Servicio Social Rural Obligatorio				X

Empresa Subsidiaria Metalúrgica Vinto	Auditoría especial de ingresos y gastos – Pago de multas e incumplimiento de deberes formales, del Impuesto a Vehículos Automotores				X
Ministerio de Educación – Programa de Reforma Educativa (PRE)	Auditoría Especial sobre gastos - contratación de servicios para la administración institucional y académica de los Institutos Normales y Superiores				X
Ministerio de Educación – Programa de Reforma Educativa (PRE)	Auditoría Especial sobre los gastos realizados en las gestiones 2000, 2001 y 2002- Contrato suscrito con el Consorcio De La Rocha Asociados S.R.L.- Charles Kendall & Partners como agencia de adquisiciones del Programa de Reforma Educativa				X
Ministerio de Educación – Programa de Reforma Educativa (PRE)	Auditoría especial sobre transferencias y desembolsos de fondos, prestamos de recursos del TGN a organismos de financiamiento				X
Banco Central de Bolivia	Auditoría especial de los desembolsos en efectivo efectuado por el BCB de la Cuenta Unica del Tesoro en los días 12, 13 y 14 de octubre de 2003		X		
Caja Nacional de Salud – Administración Regional Tarija	Auditoría especial emergente del incumplimiento al cronograma de implantación de recomendaciones		X		
Servicio Departamental de Fortalecimiento Municipal y Comunitario - Oruro	Auditoría especial emergente del incumplimiento al cronograma de implantación de recomendaciones		X		
Escuela de Novidentes Wenceslao Alba Potosí	Ingresos y Gastos, por las gestiones 2001, 2002 y 2003		X		
Servicio Departamental de Deportes La Paz	Incumplimiento a cronograma		X		
Servicios Eléctricos de Tarija S.A. (SETAR S.A.) (*)	Revisión de papeles de trabajo e informes de auditoría, Firma Bedoya & Asociados Ltda.				
Ministerio de Hidrocarburos (*)	Auditoría especial sobre el cumplimiento de los artículos 12 y 13 de la Ley Financial N° 2449 - Gestión 2003 y la Resolución Ministerial N° 521/97, emitida por el Ministerio de Hacienda				
Aduana Nacional de Bolivia (*)	Auditoría especial del cumplimiento de los artículos 12 y 13 de la Ley Financial N° 2449, gestión 2003 y la Resolución Ministerial N° 521/97				
Participación Popular (*)	Auditoría especial del cumplimiento de los artículos 12 y 13 de la Ley Financial N° 2449, gestión 2003 y la Resolución Ministerial N° 521/97				

(\*) Informes que se han dejado sin efecto



Los informes de auditoría con recomendaciones sobre procedimientos operativos contables y de control interno, emergentes de auditorías especiales son los siguientes:

ENTIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA	Nº RECOMENDACIONES
Aduana Nacional – Gerencia Regional de Oruro	Auditoría especial de la gestión de manifiesto, tránsito, depósito e importación de mercancías.	11
Servicio Nacional de Caminos	Auditoría especial sobre la Construcción del Puente Santa Ana	3
Fondo Nacional de Desarrollo Regional	Auditoría especial de Proyectos, por las gestiones 1995 y 2003	1
Hospital Regional San Juan de Dios Tarija	Auditoría especial sobre compra de oxígeno medicinal	8
Servicio Departamental de Educación del Beni	Auditoría especial sobre los procesos de certificación de educación formal, alternativa e institutos superiores, y trámites de escalafón para ascenso de categoría de docentes y administrativos.	11
Servicio Prefectural de Caminos Chuquisaca	Auditoría especial sobre el proceso de adquisición de bienes de consumo de las empresas Monza, Shopping Misega y Comercial Chuquisaca.	6
Servicio Departamental de Educación Cochabamba	Auditoría especial de ingresos por concepto de matrículas y gastos efectuados en el periodo 2001 a abril 2004 y distribución de carga horaria del personal docente en el periodo 2003 a mayo 2004.	18
Servicio Nacional de Sanidad Agropecuario e Inocuidad Alimentaria del Beni	Auditoría especial de gastos y las fases de convocatoria y selección de personal.	14
Consejo de la Judicatura de Santa Cruz	Auditoría especial sobre ingresos y egresos	16
Prefectura del Departamento de Cochabamba	Auditoría especial de pago de viáticos área urbana a Consejeros Departamentales y del proceso de contratación y ejecución de obras y regularización de activos fijos	17
Policía Nacional	Auditoría especial sobre recaudaciones y transferencia de fondos policiales	17
Aduana Nacional – Administración Regional Potosí	Auditoría especial sobre el cumplimiento de disposiciones legales y normatividad interna para los regímenes aduaneros de importación, tránsito aduanero, depósito aduanero, remate de mercaderías y regularización de vehículos	28
Hospital Daniel Bracamonte Potosí	Auditoría especial de Ingresos por venta de servicios por atención médica y Adquisición de medicamentos	31
Servicios Eléctricos de Tarija	Auditoría especial de ingresos y verificación de denuncias	24
Empresa Tarijeña del Gas	Auditoría especial sobre adquisición de bienes y servicios	14

Asimismo, a 31 de diciembre de 2004 y 2005, se han emitido 36 y 38 informes preliminares, respectivamente, los cuales a esas fechas se encontraban en proceso de aclaración o en revisión de descargos. Los informes correspondientes a la gestión 2005, se exponen en el siguiente cuadro:

GERENCIA	INFORMES PRELIMINARES EN PROCESO DE ACLARACIÓN
GPAE	15
Beni	5
Cochabamba	6
Chuquisaca	1
La Paz	5
Oruro	1
Potosí	3
Tarija	2
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>

En la gestión 2005, se establecieron y ratificaron informes con indicios con responsabilidad civil y penal por el monto total de \$US 1.888.111

#### Seguimientos

Una de las maneras de medir la eficacia del control gubernamental y su aporte al mejoramiento de la entidad, tanto en lo administrativo como en lo operativo, es la implantación de las recomendaciones por las entidades públicas auditadas 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.

Si bien en la gestión 2005, la cantidad de informes fue menor a la gestión 2004, se debe a que se aplicó el concepto de entidad mejorada ya comentado, por ello como parte del seguimiento del cumplimiento de recomendaciones de auditorías efectuadas en la gestión 2005, se hizo énfasis en la coordinación con los servidores públicos de las entidades, a objeto de explicarles el sentido de la recomendaciones y coordinar criterios para implantarlas.

Además, con el fin de mantener la actualidad de las recomendaciones, como política institucional, se decidió hacer hasta un segundo seguimiento de cada informe, lo que redujo la cantidad de los mismos.

Los resultados de los seguimientos efectuados en la gestión 2005, son los siguientes:

GESTIÓN	CANT. SEGUIMIENTOS	Nº RECOMENDACIONES	I	P/I	N/I	N/A	N/E
<b>2004</b>	84	2.404	564	704	1.040	67	29
<b>2005</b>	59	1.416	388	441	532	53	2

*I) Implantadas*  
*(P/I) Parcialmente implantadas*  
*(N/I) No implantadas*

*N/A No aplicable a la fecha del seguimiento*  
*N/E No evaluadas*



Los resultados de la implantación de recomendaciones nos muestran que un 27% de las mismas se han implantado, lo hicieron parcialmente un 31% y no fueron implantadas un 37% de las recomendaciones, lo que nos pone frente al riesgo de que las deficiencias se agraven en el transcurso del tiempo y consecuentemente las operaciones de las entidades sean ineficientes, no cumplan sus objetivos y lo que es más grave, que las deficiencias ocasionen irregularidades, con el consiguiente establecimiento de los indicios de responsabilidad establecidos en la Ley N° 1178.

Lo observado se debe a:

- Falta de una adecuada supervisión y control sobre el cumplimiento de las recomendaciones por parte de las Máximas Autoridades Ejecutivas de las entidades del sector público.
- Excesiva rotación de personal en los cargos ejecutivos y administrativos
- 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.

Considerando que de acuerdo al artículo 16 de la Ley N° 1178, las recomendaciones discutidas y aceptadas son de obligatorio cumplimiento por parte de las Máximas Autoridades Ejecutivas de la Entidad, lo contrario da lugar al establecimiento de indicios de responsabilidad administrativa, se establecieron las siguientes condiciones:

NÚMERO DE SEGUIMIENTO	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA
Primer seguimiento	50% de las recomendaciones implantadas y parcialmente implantadas	De haberse cumplido esta previsión no existirían indicios de responsabilidad administrativa, caso contrario sí.
Segundo seguimiento	80% de recomendaciones totalmente implantadas	De haberse cumplido esta previsión no existirían indicios de responsabilidad administrativa, caso contrario sí.

Estas condiciones fueron dadas a conocer mediante una nota específica a las máximas autoridades de las entidades del sector público sujetas al control gubernamental; sin embargo, la constante rotación de funcionarios en cargos ejecutivos impide el logro de los objetivos del control gubernamental.

#### *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 gran volumen como las bases de datos del SIGMA, y otros programas específicos propios de las entidades públicas como la Aduana Nacional, Servicio de Impuestos Nacionales y otros.

Es necesario profundizar los mecanismos de coordinación con el Poder Ejecutivo, Ministerio de Hacienda, Poder Judicial, Ministerio Público y otras entidades como la Unidad de Investigación Financiera, a efectos de lograr que los informes de auditoría sean instrumentos idóneos para coadyuvar a la implantación de las medidas preventivas presentadas en los mismos, tanto los ejecutados por la Contraloría General de la República como por las Unidades de Auditoría Interna y por las firmas de auditoría externa, cuando se las contrata para tal efecto, así como efectivizar los indicios de responsabilidad que se establecen en sus informes. Mediante las sanciones que correspondan y contribuir a disminuir la corrupción en el ejercicio de la función pública 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 Auditoría Externa en Autonomías Constitucionales (SCAC) son las entidades públicas con autonomía de gestión, con 327 Gobiernos Municipales, con aproximadamente 10 Empresas Municipales dependientes de Municipios capitales de departamento y las 11 Universidades Públicas existentes.

Los objetivos de gestión contenidos en el programa operativo de la gestión 2005, responde a los objetivos estratégicos definidos a nivel institucional. Para atender las auditorías programadas la SCAC a través de sus unidades operativas en las nueve gerencias departamentales en la gestión 2005 contó con 81 servidores públicos, cantidad insuficiente para atender a las entidades que están en el ámbito de acción y también cubrir las demandas permanentes de auditoría, no obstante de los criterios de rotación que se aplican en la formulación del programa de operaciones anual.

En la gestión 2005, se emitieron los informes de auditoría que se detallan:

TIPOS DE AUDITORÍA	Gestión 2005
Dictámenes de auditoría financiera	9
Informes con recomendaciones emergentes de las auditorías financieras	6
Revisión de papeles de trabajo	4
Evaluación de los SAYCO	0
Auditoría operativa	8
Auditorías especiales sobre la Deuda Pública	7
Auditorías especiales con indicios de responsabilidad	48
Informes con recomendaciones emergentes de las auditorías especiales	17
Seguimiento a informes con recomendaciones	36
Relevamientos de información	20
<b>TOTAL</b>	<b>155</b>



### Auditorías Financieras

En la gestión 2005 se han efectuado auditorías sobre los estados financieros de los Gobiernos Municipales de Sucre, Sacaba, La Paz, Caracollo, Yacuiba y Llallagua, y se emitieron los dictámenes sobre los estados financieros, así como los informes sobre aspectos contables y de control interno emergentes de esas auditorías, con recomendaciones para que las entidades auditadas tomen medidas para implantarlas y contribuyan al saneamiento de la información financiera observada.

Los dictámenes emergentes de las auditorías realizadas, tienen los siguientes tipos de opinión:

ENTIDAD	TIPO DE OPINIÓN
Gobierno Municipal de Sucre D 1	Abstención de Opinión
Gobierno Municipal de Sacaba D 1	Opinión con Salvedades
Gobierno Municipal de Sacaba D 3 EMAPAS	Opinión Adversa
Gobierno Municipal de Sacaba D 5 Consolidado	Opinión con Salvedades
Gobierno Municipal de La Paz D 1	Opinión con Salvedades
Gobierno Municipal de La Paz D 2 Consolidado	Opinión con Salvedades
Gobierno Municipal de Caracollo D 1	Opinión Adversa
Gobierno Municipal de Yacuiba D 1	Opinión Adversa
Gobierno Municipal de Llallagua D 1	Abstención de Opinión

A continuación se expone el número de recomendaciones emergentes de los informes sobre aspectos contables y de control interno, emergentes de las auditorías financieras, cuyos informes se emitieron a la fecha.

ENTIDAD	Nº DE RECOMENDACIONES
Gobierno Municipal de Sucre I 2	16
Gobierno Municipal de Sacaba I 2	36
Gobierno Municipal de Sacaba I 4	15
Gobierno Municipal de La Paz I 3	20
Gobierno Municipal de Caracollo I 2	22
Gobierno Municipal de Yacuiba I 2	17

Al 31 de diciembre de 2005, se encuentra en proceso de emisión el informe sobre Aspectos contables y de control interno del Gobierno Municipal de Llallagua.

### Auditorías operativas

Para la gestión 2005 se concluyeron las auditorías operativas relativas a la eficacia del SUMI en los Gobiernos Municipales de Oruro, Tarija Cochabamba y Sucre y las auditorías operativas relativas a la Captación de Recursos Propios en las Universidades Tomás Frías de Potosí, Técnica de Beni, San Andrés de La Paz, Técnica de Oruro, San Francisco Xavier de Chuquisaca y Amazónica de Pando.

En los informes emitidos al 31 de diciembre de 2005 se formulan recomendaciones dirigidas a mejorar sus operaciones financieras, administrativas y operativas, tal como se expone:

ENTIDAD	Nº Recom.
Gobierno Municipal de Sucre	22
Gobierno Municipal de Cochabamba	19
Gobierno Municipal de Oruro	19
Gobierno Municipal de Tarija	10
Universidad Técnica Mcal. José Ballivián	10
Universidad Mayor Real y Pontificia Francisco Xavier	15
Universidad Mayor de San Andrés	24
Universidad Autónoma Tomás Frías	32

Los resultados de las auditorías operacionales sobre el Seguro Materno Infantil (SUMI) en los Gobiernos Municipales de Sucre, Cochabamba, Oruro y Tarija, permiten ratificar las siguientes conclusiones vertidas con respecto a las auditorías sobre el mismo tema efectuadas en 2004 en los Gobiernos Municipales de La Paz, Santa Cruz, Potosí y Trinidad:

- Las gestiones de los Directorios Locales de Salud no han sido eficaces.
- Los establecimientos de salud no disponen de la infraestructura y equipamiento y de los recursos necesarios para la adecuada prestación de 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

Igualmente, los resultados de las auditorías operacionales a los Procesos de captación de los recursos propios en las universidades Técnica José Ballivián, Mayor de San Andrés, Mayor y Pontificia San Francisco Xavier y Autónoma Tomás Frías, de manera general permiten ratificar las conclusiones vertidas con respecto a las auditorías sobre el mismo tema efectuadas en el 2004 en las Universidades Mayor de San Simón, Autónoma Gabriel René Moreno y Juan Misael Saracho, referidas a:

- Falta de Manuales de Funciones.
- Falta de procedimientos formales para la captación de los recursos propios.
- Falta de seguimiento al cumplimiento de objetivos previstos.
- Los objetivos de gestión para recursos propios, cuando se definen se incumplen.
- Deficiencias en la captación de recursos en las unidades de postgrado.

Asimismo, se ratifica el hecho de que el pago del Bono de Antigüedad en las universidades auditadas, se efectúa con base y escala que difiere de la aprobada por el Decreto Supremo N° 21060 para el Sector Público. La base es el haber básico y la escala utilizada establece por ejemplo, que el servidor público a partir de los 25 años de servicio se haga acreedor de una categoría del 100% de su Haber Básico, lo que hace que el rubro de categorías sea elevado comparado al monto que correspondería si se aplicara la base y escala definida en el Decreto Supremo 21060.



### Auditorías especiales

En la gestión 2005, se han efectuado auditorías especiales de gastos relacionadas con la utilización de los recursos, contrataciones de obras, etc., como resultado de esta labor se han emitido informes que reportan indicios de responsabilidad por la función pública establecidas en la Ley N° 1178 y/o informes que contienen recomendaciones de control interno que tienen carácter eminentemente preventivo, pues las mismas están orientadas a que a través de su implementación, se evite su reiteración a futuro.

A continuación se exponen los casos más relevantes de informes con indicios de responsabilidad:

ENTIDAD	CÓDIGO DE INFORME	RESPONSABILIDADES			
		MONTO EN \$US.	ADM.	CIVIL	PENAL
Gobierno Municipal de Trinidad	GB/EP06/N02 C2	65.226.00		X	
Gobierno Municipal de La Paz	GL/EP10/E00 C1	410.650.00	X	X	
Gobierno Municipal de Apolo	GL/EP03/003 C1	420.171.00		X	
Gobierno Municipal de Apolo	GL/EP03/003 C2	316.108.00		X	
Gobierno Municipal de Copacabana	GL/EN28/099 C1	112.254.00		X	
Gobierno Municipal de Inquisivi	GL/EP09/003 C2	69.953.00		X	
Gobierno Municipal de Llagagua	GP/EP29/002 C1	93.714.00		X	
Gobierno Municipal de Pocoata	GP/EP19/G02 C1	89.046.00		X	
Gobierno Municipal de Warnes	GS/EP16/N02 C1	366.219.89		X	
Gobierno Municipal de Warnes	GS/EP14/M03 C3	228.187.42		X	

En la gestión 2005, se establecieron y ratificaron informes con indicios de responsabilidad civil y penal por el monto total de \$US 632.235.55.

Se emitieron 17 informes de auditoría especial con recomendaciones sobre procedimientos operativos contables y de control interno que dieron lugar a 228 recomendaciones.

Por otra parte, también se efectuaron auditorías especiales sobre la Deuda Pública de los Gobiernos Municipales de las Capitales de Departamento y se emitieron 7 informes con 48 recomendaciones inherentes a la Deuda Pública, conforme se muestra a continuación:

GOBIERNO MUNICIPAL	Nº DE RECOMENDACIONES
Trinidad	6
Sucre	16
La Paz	3
Oruro	2
Potosí	5
Santa Cruz	8
Tarija	8

En resumen de los resultados de estas auditorías se destaca lo siguiente:

- Los Gobiernos Municipales de La Paz, Santa Cruz, Tarija y Trinidad fueron parte del Programa de Readecuación financiera y suscribieron convenios para el efecto con el Ministerio de Hacienda. En base a la revisión efectuada se ha establecido que existen compromisos cumplidos, parcialmente cumplidos y compromisos incumplidos en cada uno de los Municipios. Asimismo, presentan deficiencias de control, aspectos que dieron lugar a recomendaciones para superar las deficiencias detectadas.
- Los Gobiernos Municipales de Oruro, Sucre y Potosí no fueron parte del Programa de Readecuación financiera. En base a la revisión efectuada, se han establecido en cada uno de los mismos incumplimientos a las Normas Básicas del Sistema de Crédito Público y deficiencias en el manejo de la Deuda Pública.
- En el período 2000 a 2004, en los municipios auditados se observa un incremento paulatino y sostenido de la deuda pública.

Al 31 de diciembre de 2005 se encuentran en proceso los informes de los Gobiernos Municipales de Cochabamba y Cobija.

### Seguimientos

Una de las maneras de medir la eficacia del control gubernamental y su aporte al mejoramiento de la entidad, tanto en áreas administrativas como operativas, es el Seguimiento a la implantación de las recomendaciones por las entidades públicas auditadas, por ello los informes de auditoría que contienen recomendaciones son objeto de seguimiento y su cumplimiento es obligatorio conforme lo establecido en el artículo 16 de la Ley 1178.

En la gestión 2005, se emitieron 36 informes de Seguimiento, 7 más que en la gestión 2004, continuando con la aplicación del concepto de entidad mejorada puesto en práctica a partir de la gestión anterior, por ello como parte del seguimiento del cumplimiento de recomendaciones de auditorías efectuadas se hizo énfasis en la coordinación con los servidores públicos de las entidades con el propósito de coadyuvar a su implantación.

Los resultados de los seguimientos efectuados en la gestión 2005, son los siguientes:

GESTIÓN	CANT. SEGUIMIENTOS	Nº RECOMENDACIONES	I	P/I	N/I	N/A	N/E	
2005	36	864	231	239	362	24	8	
I)	Implantadas	N/A No aplicable a la fecha del seguimiento						
(P/I)	Parcialmente implantadas	N/E No evaluadas						
(N/I)	No implantadas							

Considerando que de acuerdo al artículo 16 de la Ley N° 1178, las recomendaciones discutidas y aceptadas son de cumplimiento obligatorio por parte de las Máximas Autoridades Ejecutivas de las Entidades Públicas, su incumplimiento en algunos casos ha dado lugar al establecimiento de indicios de responsabilidad administrativa.

### Recomendaciones para las futuras gestiones

Como parte del Plan Estratégico 2004-2013, la Contraloría General de la República tiene definida la evaluación y examen de la aplicación de las políticas públicas, de la información y de los resultados de la gestión pública en procura del logro de los objetivos nacionales, por lo que es necesario reenfoque la planificación de las actividades, incrementar la cantidad de



recursos humanos, económicos y materiales; éstos últimos, mejorar los equipos de computación.

Se deben profundizar los mecanismos de coordinación con el Poder Ejecutivo, Ministerio de Hacienda, Poder Judicial, Ministerio Público y otras entidades como la UIF, Impuestos Nacionales, etc., para lograr que la implantación de las recomendaciones de los informes de auditoría mejore las entidades públicas. Asimismo se puedan aplicar las sanciones establecidas para la recuperación de los recursos públicos malversados; aspectos que mejorarán la imagen institucional ante la población y generarán mayor confianza sobre las labores de control que realiza la Contraloría General de la República.

## **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 la promoción del Control Interno en las entidades públicas.

Para el logro de este objetivo la Subcontraloría cuenta con las: Gerencia Principal de Auditoría Interna (GPAI), Gerencia Principal de Control Interno (GPCI) y 9 Gerencias de auditoría como unidades funcionales, bajo dependencia de las Gerencias Departamentales (GD's).

La Subcontraloría de Control Interno en la gestión 2005 ha supervisado el Programa Integral Anticorrupción (Proyecto a cargo de la CGR).

### **2.3.1. Control Interno Posterior**

El Control Interno Posterior comprende a la realización de auditorías efectuadas por las Unidades de Auditoría Interna (UAI) en las entidades públicas. Esta actividad es considerada como un elemento fundamental que apoya al logro de los objetivos en las instituciones públicas gubernamentales, también forma parte de la estrategia para el establecimiento de una cultura de control organizacional.

En la gestión 2005, la Subcontraloría de Control Interno a través de la GPAI, GPCI y las GD's, llevó a cabo las siguientes actividades:

#### *i Evaluación de las UAI's, seguimiento y evaluación especial a las Unidades de Auditoría Interna*

Esta actividad consiste en evaluar el funcionamiento de las UAI, considerando la estructura organizacional, administración de personal y trabajo técnico de auditoría, y como resultado de estas evaluaciones se emiten recomendaciones, las que posteriormente son objeto de seguimiento, con la finalidad 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 la Subcontraloría, mediante la GPAI y las 9 Gerencias departamentales emitieron los siguientes tipos de informes clasificados de acuerdo a:

Tipos de informes	Gestión 2005
Evaluación de las Unidades de Auditoría Interna	30
Seguimiento a informes de evaluación	42
Evaluación especial a la Unidades de Auditoría Interna	8
<b>Totales</b>	<b>80</b>

*Fuente: Informe anual*

Como resultado de las actividades realizadas, se tiene una mejora continua en las Unidades de Auditoría Interna, a nivel Central, Departamental y Autónomo, algunos aspectos se describen a continuación:

Se ha logrado que las UAI's de las entidades públicas, tengan mayor atención por parte de los ejecutivos en la asignación de recursos humanos, materiales y logísticos para el desarrollo de sus actividades; asimismo, 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 está contribuyendo al reconocimiento de la independencia de la UAI's y el acceso irrestricto a las operaciones de la Entidad, y 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's, habiéndose coadyuvado a que las designaciones de los responsables estén basadas en méritos y competencia profesional. 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 para las actividades de evaluación y seguimiento a Unidades de Auditoría Interna, con la emisión de lineamientos específicos en la gestión 2004, se determinó dar prioridad por cinco años consecutivos a los siguientes tipos de entidades: Gobiernos Municipales del tipo D, Servicios Departamentales, Prefecturas de Departamento, Universidades, entidades descentralizadas, Ministerios y UAI's del poder legislativo y judicial, con el objetivo de mejorar las funciones de las mismas.

#### *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 evaluados por la CGR emitidos por estas UAI's es el siguiente:

Tipos de informes	Gestión 2005
Informes de Confiabilidad.	170
Informes de auditoría especial sin responsabilidad, control interno y otros.	1.416
Informe con indicios de responsabilidad por la función pública.	195
Informes de seguimiento a informes de las UAI's.	573
Formulación del POA de las UAI's.	318
Informes de ejecución de POA's semestral y anual.	298
<b>Totales</b>	<b>2.970</b>



Con la actividad de evaluación a las UAI's se ha logrado que los trabajos realizados por las Unidades de Auditoría Interna presenten una mejora continua en cumplimiento con las Normas de Auditoría Gubernamental en la gestión de 2.970 informes evaluados se efectuó la devolución de 299.

Con relación a los informes con indicios de responsabilidad civil, se aprobaron 195 informes, cuyo importe recuperado alcanza a \$US 67.978.21 y sujeto a recuperación por \$US 5,563.762.19.

### *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 permite 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 12 Unidades seleccionadas a nivel nacional, en el Departamento de Beni (Prefectura del Beni), GPAI (Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto), Santa Cruz (Caja Nacional de Salud), Chuquisaca(7 entidades), Tarija (Hospital Regional San Juan de Dios), La Paz (Servicio Departamental de Salud La Paz), Potosí (SEPSA), Pando (Prefectura del Departamento de Pando), Cochabamba( Empresa Misicuni), actividad que permite un entrenamiento in situ de los Auditores Internos sobre las 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 de *Entidades Mejoradas*, planteado en los lineamientos específicos de gestión, en forma previa a realizar el seguimiento a la implantación de las recomendaciones, se ha realizado la coordinación con las entidades públicas para ejecutar la explicación ampliada del contenido de las recomendaciones emitidas en los informes de evaluación a las UAI's para analizar en forma conjunta las posibles acciones a seguir en pos de la implantación de dichas recomendaciones.

Durante la gestión 2005, la Subcontraloría de Control Interno realizó 42 actividades de seguimiento, las cuales fueron previamente coordinadas con las Entidades correspondientes, al respecto durante la gestión se alcanzó a un 58% del grado de implantación de las recomendaciones (implantadas y parcialmente implantadas) habiéndose incrementado en un 21% con relación a la gestión 2004, contribuyendo de este modo al mejoramiento de las Entidades en lo que corresponde a sus Unidades de Auditoría Interna, es de hacer notar que la alta rotación de personal en las entidades públicas afecta al grado de implantación de las recomendaciones.

## *V. Capacitación*

El personal relacionado con el Control Interno Posterior anualmente imparte cursos de capacitación a los Auditores Internos, lo cual permite que las Unidades de Auditoría Interna mejoren en cierta medida la calidad de los informes de confiabilidad y la formulación de su 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.

### Conclusión

A través del trabajo de evaluación efectuado a los informes de las UAI's, evaluaciones especiales, evaluaciones a UAI's, seguimientos y orientaciones SAYCO ejecutados por la GPAI y GD's se ha logrado concientizar sobre la necesidad de ejecutar los trabajos de auditoría interna basados en las Normas de Auditoría Gubernamental y otras disposiciones legales aplicables, por tanto una mejora en la evidencia de los hallazgos.

#### 2.3.2. Control Interno

Con el propósito de cumplir adecuadamente con el mandato legal de promover el establecimiento del control interno en las entidades del sector público (artículo 23 Ley N° 1178), en la gestión 2002, se creó la Gerencia Principal de Control Interno - GPCI, unidad conformada por un solo funcionario "Gerente Principal de Control Interno".

La GPCI es la unidad responsable de determinar, ejecutar y efectuar el seguimiento a las actividades orientadas en **la promoción del establecimiento del control interno en las entidades del sector público**, los niveles operativos para este rol, son las Gerencias Departamentales.

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 Plan de Fortalecimiento del Control Interno*

Concientes de 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". Plan que comprendió 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 piloto (ejecutivos, mando medio y técnicos operativos), sobre control interno.

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 permite fortalecer los conocimientos y habilidades de los funcionarios de la CGR sobre esta temática.

#### *ii Emisión de normas*

Se encuentra en proceso de elaboración la "Guía para la implantación de actividades de control en el Sistema de Organización Administrativa" - SOA, documento parcial borrador (aspectos generales hasta el Subsistema análisis organizacional).

#### *iii Capacitación*

La Gerente Principal de Control Interno en la gestión 2005, dictó cinco seminarios sobre "Generalidades del Control Interno y el Ambiente de Control", eventos dirigidos a servidores públicos de Nivel Superior de las entidades del sector público, en la ciudad de La Paz.



De los seminarios señalados, uno corresponde a la ciudad de Tarija, con el principal propósito de fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas del personal de dicha Gerencia Departamental, responsable de su dictado; y otro seminario se destinó al personal de Nivel Superior de la Caja Nacional de Salud, entre cuyos participantes, se encontraban los Directores Regionales y Nacionales de dicha institución.

También realizó el dictado en la Oficina Central de cuatro cursos relativos al Control Interno: Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos y dos de Actividades de Control, eventos dirigidos a servidores públicos de mando medio. Asimismo, ajustó la carpeta POE del Seminario para ejecutivos "Generalidades del Control Interno y Ambiente de Control.

Entre las actividades establecidas en el Plan de Fortalecimiento del Control Interno, se encuentran dos que se relacionan directamente con las entidades piloto: capacitación y reuniones de orientación. En el caso del Instituto Nacional de Seguros de Salud – INASES, entidad piloto de la Oficina Central, se ofertó y dictó por parte del CENCAP en su integridad el Programa de capacitación "Enfoque Gerencial del Modelo de Administración de la Ley N° 1178".

En lo que corresponde a las GD's, se otorgan cursos y seminarios de capacitación en Control Interno con el apoyo de instructores de otras unidades de las diferentes Subcontralorías en coordinación con el CENCAP.

#### *iv Orientación*

En la presente gestión se continuó con la orientación sobre la implantación del Control Interno en el INASES, entidad piloto de la Oficina Central, cuyo avance alcanza aproximadamente al 33% del total de la temática prevista.

Asimismo, cada Gerencia Departamental está orientando su esfuerzo a una entidad piloto, actividad iniciada en la Gestión 2004 sobre la que se espera concluir en la gestión 2006. El tiempo de permanencia en las mismas entidades piloto, se debe a diversos factores que limitaron su continuidad interrumpida, tales como:

- Cambio de entidad piloto, por falta de predisposición de los ejecutivos,
- falta de disponibilidad de tiempo del personal de las entidades piloto para asistir a las reuniones de orientación,
- inasistencia del personal de la entidad piloto, a las actividades de capacitación,
- disponibilidad de tiempo insuficiente de personal de la CGR para desarrollar las reuniones de orientación, debido a la falta de programación de horas y de personal,
- falta de experiencia del personal de la CGR para dirigir las reuniones de orientación, por no contar con seguridad plena y conocimiento sobre el tema.

Para minimizar las limitaciones mencionadas, se sugirió firmar "convenios interinstitucionales" entre la entidad piloto y la CGR, cuyo documento se encuentra en la Subcontraloría de Servicios Legales, para su opinión.

#### *v Fortalecimiento Interno*

Para el fortalecimiento interno se ha optado por la utilización del instrumento "instructivos" en sus dos perspectivas: fortalecimiento interno y orientación.

Se emitió el instructivo de orientación N° 6 "Apoyo en metodología para evaluar los riesgos". Comprende los aspectos a considerar para desarrollar los talleres sobre workshop y sistemas de alertas tempranos.

Se emitió el instructivo N° 5 “Factor del ambiente de control: Asignación de Autoridad y responsabilidad”. Con contenido técnico para que el personal de la CGR a cargo del fortalecimiento del control interno en las entidades del sector público, complementen sus conocimientos sobre el tema, en pos de fortalecer la orientación a efectuar.

Se emitió el instructivo N° 6 “Metodologías para valorar los riesgos”. Con contenido técnico sobre workshop y Sistemas de Alertas Tempranas, con el propósito de complementar los conocimientos del personal de la CGR, para fortalecer la orientación a efectuar. Todos los instructivos emitidos, fueron remitidos a las Gerencias Departamentales para su conocimiento, aplicación y emisión de opinión.

Por otra parte, se fortaleció in-situ a los docentes de la Gerencia Departamental de Tarija sobre el contenido del material de capacitación de los cursos de Control Interno: Evaluación de Riesgos y Actividades de Control.

#### *vi 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 (incorporan 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 Programación de Operaciones y Presupuesto. Documentos que desde la gestión 2002, fueron remitidos en reiteradas oportunidades a la CGR con diferentes contenidos, sobre los que también, en su momento se emitieron las sugerencias respectivas.

Se emitió pronunciamiento sobre el diagnóstico de la Ley N° 1178 efectuado por el Ministerio de Hacienda; como también, del proyecto de Decreto Supremo que reglamenta los artículos 5 y 15 de la Ley N° 1178.

#### *vii Apoyo a la CGR en fortalecer su Sistema de Control Interno*

Se coordinó con el Fondo Nacional de Desarrollo Regional – FNDR, para que el mismo haga conocer a la CGR su proceso “valoración de puestos”. Cuyos funcionarios impartieron una charla al personal de la Gerencia Nacional de Recursos Humanos de la CGR sobre la aplicación de su metodología, y también ofertó su asesoramiento para su implantación.

Se coordinó con el Defensor del Pueblo, para que haga conocer a la CGR su proceso “evaluación del desempeño”. Dicha entidad en una reunión, explicó al personal de la CGR dicho sistema automatizado y ofertó también su apoyo.

#### *viii Coordinación Interinstitucional*

Se coordinó con la Superintendencia del Servicio Civil para recibir apoyo sobre aspectos técnicos referidos al factor “integridad y valores éticos”. Dicha entidad prestó apoyo técnico al personal de la Subcontraloría de Control Interno – SCCI a cargo del fortalecimiento del control interno, como también dio una charla en el INASES.

### **2.3.3. Conclusión**

En el marco de las actividades desarrolladas por la Gerencia Principal de Control Interno, la Oficina de Apoyo de la Subcontraloría de Control Interno (el Auditor) y las Gerencias Departamentales, en promover la implantación del control interno en las entidades del sector público, se concluye, que la imagen de la Contraloría está siendo fortalecida, toda vez que las entidades piloto a través de esta actividad, expresaron tener credibilidad y confianza en la CGR, como también perciben el apoyo de la CGR.



## 2.4. SUBCONTRALORÍA DE SERVICIOS TÉCNICOS

La actividad operativa de la Subcontraloría de Servicios Técnicos (SCST) 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 Evaluación de Sistemas Informáticos (GESI).

Las actividades efectuadas por las tres gerencias, coadyuvan en general a los Objetivos Estratégicos de la Contraloría; estas actividades se exponen a continuación por cada gerencia.

### *Gerencia de Evaluación de Obras Públicas*

La Gerencia de Evaluación de Obras Públicas en el marco al objetivo institucional relacionado a la Eficacia de los procesos de la gestión pública efectúa Auditorías de Proyectos de Inversión Pública de acuerdo a la Norma 260 de las Normas de Auditoría Gubernamental con la finalidad de opinar sobre la eficacia de los sistemas operativos tanto en Proyectos como en las entidades Gestoras de los mismos, de cuyo resultado se emiten recomendaciones orientadas a fortalecer los procesos y operaciones relacionadas con la administración de Proyectos, o el desempeño técnico de las entidades Gestoras de Proyectos de Inversión Pública.

Con relación al Objetivo Institucional asociado a la Rendición de Cuenta efectúa Evaluaciones Técnicas de Proyectos a solicitud de las diferentes unidades responsables de ejecutar la auditoría especial. Como actividades complementarias al citado objetivo la Gerencia efectúa la revisión e inspección del proceso de Evaluación Técnica a proyectos elaborado por los ingenieros dependientes de las Gerencias Departamentales, y la revisión e inspección de los informes de Evaluación Técnica elaborados por las Unidades de Auditoría Interna de las entidades públicas.

Así mismo, la GEOP efectúa actividades asociadas al fortalecimiento institucional a través del Mejoramiento Continuo con la actualización, complementación y elaboración de procedimientos de auditoría.

Entre las actividades concluidas, es relevante indicar la Auditoría de Proyectos de Inversión Pública (AUIP) referida a los procesos de cofinanciamiento de Proyectos de Inversión realizados por el Fondo Nacional de Inversión Productivo y Social (FPS) en la que se emitieron 8 recomendaciones las cuales fueron expuestas al Director Ejecutivo de la entidad en el marco de lo establecido en nuestra normativa; al respecto cabe señalar, que las 8 recomendaciones fueron aceptadas por la entidad durante la reunión de presentación del informe, no obstante, a la fecha de elaboración del presente informe la entidad no remitió por escrito esta decisión.

Producto de las Auditorías de Proyectos de Inversión Pública (AUIP) en gestiones pasadas al Servicio Nacional de Caminos, Prefectura del Departamento de La Paz y Gobierno Municipal de La Paz como entidades gestoras de Proyectos, en la gestión 2005 se efectuaron los seguimientos a la implantación de recomendaciones aceptadas por las dichas entidades, cuyos resultados se exponen a continuación:

Entidad y AUIP	Resultados del Seguimiento			Total
	Implantada	Parcialmente implantada	No implantada	
Servicio Nacional de Caminos, Operaciones en la fase de Preinversión, N° KL/PP09/G03. 1er. Informe de Seguimiento.	0	0	2	2
Prefectura de La Paz, Gestión de Proyectos a cargo de la Dirección de Infraestructura, N° KL/PP37/002. 2do. Informe de Seguimiento.	0	0	3	3
Gobierno Municipal de La Paz, Gestión de Proyectos a cargo de la Dirección de Supervisión de Obras, N° KL/PP30/L02. 2do. Informe de Seguimiento.	4	0	1	5
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>10</b>

Como puede observarse el GMLP logró implantar 4 de las 5 recomendaciones emitidas en el informe de AUIP lo que en opinión de la Gerencia de Evaluación de Obras Públicas es un resultado positivo para el fortalecimiento de los sistemas operativos asociados a la administración de obras en el municipio, lo cual fue informado al Sr. Alcalde en nuestro segundo informe de seguimiento; respecto a la no implantación de recomendaciones por parte del SNC se ha detectado que la entidad efectuó acciones destinadas a la implantación de las citadas recomendaciones, no obstante, estas decisiones no fueron formalizadas ante las instancias normativas correspondientes, la GEOP espera que en el segundo seguimiento la entidad implante las 2 recomendaciones con el objetivo de mejorar los controles de los procesos de preinversión.

Debido a la rotación de Prefectos en la ciudad de La Paz en las últimas gestiones (2004, 2005) la entidad no implantó las 3 recomendaciones orientadas a mejorar las actividades que desarrolla la Dirección de Infraestructura, esta situación fue reportada a las instancias pertinentes a través las conclusiones de nuestro segundo informe de seguimiento.

Respecto a las evaluaciones técnicas de apoyo se han concluido 4 de las 10 actividades programadas, 3 se encuentran en proceso, 2 no fueron solicitadas por las Subcontralorías que programaron la auditoría especial y 1 fue reprogramada para la gestión 2006. Para una mejor comprensión se presenta el siguiente cuadro:

Evaluaciones Técnicas (E.T.), Apoyos Técnicos (A.T.), Evaluación Descargos (E.D.)	Observaciones
E.T. Proyecto Construcción Pista de Villamontes.	Concluido
E.T. Proyecto Santa Ana	Concluido
E.T. Proyecto Palacio de Justicia	Reprogramado gestión 2006
A.T. Opinión Técnica Gobierno Municipal de Guanay – FNDR	No fue solicitada
E.T. Proyecto final calle Paraguay y Portocarrero - GMLP	En proceso
E.D. Proyecto Alcantarillado Sanitario Punata	Concluido
E.D. Proyecto Semaforización Quillacollo	En proceso
E.D. Proyecto Alcantarillado Oruro, Zona Centro Norte	Se emitió informe ampliatorio
E.D. Proyecto Pista Aeropuerto Villa Montes	No fue solicitada
E.D. Proyecto Alcantarillado Uyuni	Concluido

Con referencia a la revisión e inspección de informes de Evaluación Técnica elaborados por los ingenieros dependientes de las Gerencias Departamentales de la Contraloría la GEOP en la gestión 2005 programó 40 productos para ser aprobados, al respecto, la GEOP recibió 78 productos de los cuales 42 fueron aprobados, 24 devueltos quedando 12 para revisión, representando el 105 % de productos aprobados respecto a lo programado.



Con relación a la revisión de informes de Evaluación Técnica elaborados por las Unidades de Auditoría Interna de las entidades públicas, la GEOP programó la revisión de 6 informes; al respecto de lo citado, se revisaron 15 informes de evaluación técnica de las UAI's, representando un 250 % de lo programado.

Finalmente, la GEOP concluyó la actualización en borrador de los procedimientos P/AU-086 Seguimiento a la implantación de recomendaciones de APIP, P/AU-118 Control de Procesos de evaluaciones técnicas o auditorías de proyectos de inversión pública, y P/PO-087 Evaluaciones de informes de auditoría interna vinculados con proyectos de inversión pública, de los cuales el trámite de aprobación se encuentra en curso.

### *Gerencia de Evaluaciones Ambientales*

La Gerencia de Evaluaciones Ambientales, GEA, es la encargada del ejercicio del control gubernamental en materia ambiental, a través de la ejecución de Auditorías Ambientales Gubernamentales y de seguimientos a las recomendaciones emitidas. Cabe remarcar que este tipo de auditorías son instrumentos de control externo posterior que contienen una opinión independiente sobre la eficacia de los sistemas de gestión ambiental, el desempeño ambiental o los resultados de la gestión ambiental

Se debe también mencionar que 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, lo que manifiesta una de las características más importantes de este tipo de examen, el constituirse en un instrumento que coadyuva el logro de los objetivos y políticas nacionales en materia ambiental.

En el marco de lo anterior, es relevante indicar que la GEA, en el Programa de Operaciones Anual correspondiente a la gestión 2005, ha colaborado al logro de los tres objetivos estratégicos de la Contraloría General de la República, como se detalla a continuación:

En cuanto a la "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", se ha realizado la "Compatibilización del procedimiento de apoyos técnicos ambientales y la guía de papeles de trabajo". Para lograr esta actividad, se ha emitido el 18 de mayo de 2005 el instructivo I/AU-104 denominado "Papeles de trabajo en Auditoría Ambiental Gubernamental", que reemplaza la guía G/AU-017 relativa a este tema; asimismo, el 07 de junio de 2005 se emitido la tercera versión del procedimiento P/AU-128 titulado "Apoyo Técnico en Materia Ambiental".

Adicionalmente, la GEA realizó la actualización del procedimiento P/AU-123 que hace a la gestión de todas las unidades de la Subcontraloría de Servicios Técnicos. Este procedimiento es la segunda versión que recibió la denominación de: "Manejo de documentación durante los procesos de control ejecutados por la Subcontraloría de Servicios Técnicos", y que fue adecuada a la Norma ISO 9001 versión 2000.

Respecto al Objetivo Estratégico "Desarrollo de las competencias y capacidades de los servidores públicos, en el marco de la Ley de Administración y Control Gubernamentales (Ley 1178)" y como apoyo al Centro Nacional de Capacitación, CENCAP, se han ejecutado las siguientes actividades:

1. El diseño del macro currículum en Auditoría Ambiental Gubernamental que fue aprobado por el Comité de Ejecutivos de la Contraloría General. El macro currículum señalado contiene el diagnóstico de las necesidades de aprendizaje sobre Auditoría Ambiental Gubernamental, el perfil ideal de los servidores públicos

luego de la capacitación, los objetivos generales de aprendizaje de los eventos de capacitación, la estructura curricular por área de conocimiento y nivel jerárquico de funciones, y como tema final, incluye la estructura curricular por programas de capacitación.

2. La primera versión del diseño del micro currículum en Auditoría Ambiental Gubernamental fue presentada al CENCAP y que consiste en el proceso de formulación de objetivos específicos de aprendizaje y la determinación del contenido de los eventos de capacitación, a partir de la interpretación y desagregación de sus objetivos generales.
3. Se ha colaborado al CENCAP en la revisión del texto de consulta denominado "Normas de Auditoría Gubernamental".

Finalmente concordante con el Objetivo Estratégico "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", se reporta lo siguiente:

1. Se encuentra en proceso de ejecución una auditoría ambiental sobre la eficacia de los sistemas de gestión ambiental relacionados con los planes de manejo de las áreas protegidas del Sistema Nacional de Áreas Protegidas.
2. Se emitió el informe de seguimiento KL/AP08/S02/E1 (PY05/1), a cinco recomendaciones aceptadas por la Prefectura del departamento de La Paz, orientadas a la mejora de sus inspecciones de control de la calidad ambiental, las que son instrumentos para comprobar que el medio ambiente cumpla con las cualidades de sano y agradable, es decir, que tenga calidad ambiental. Los resultados del seguimiento realizado, permitieron concluir que la prefectura no implantó cuatro de las cinco recomendaciones y que la restante no era aplicable. A la fecha, esta entidad se ha comprometido a implantar lo faltante por medio del envío del respectivo cronograma de implantación.
3. Se esta ejecutando el seguimiento KL/AP20/L01/E1 (PO05/2) a tres recomendaciones, una aceptada por la Empresa Municipal de Servicios de Aseo, EMSA, del Gobierno Municipal de Cochabamba y las restantes dos por la Prefectura del departamento de Cochabamba, las cuales se relacionan con la mejora de la gestión ambiental respecto del relleno sanitario Kjara Kjara de la ciudad de Cochabamba. El seguimiento se encuentra programado para ser finalizado el mes de febrero de 2006, y se espera que coadyuve a mejorar la situación de los componentes del medio ambiente impactados, negativamente, por las operaciones de disposición final de residuos sólidos en Kjara Kjara.

#### *Gerencia de Evaluación de Sistemas Informáticos*

La Gerencia de Evaluación de Sistemas Informáticos, efectuó actividades de apoyo en materia informática a fin de evaluar la eficacia de los sistemas de control interno incorporado en los procesos computarizados y brindar apoyo informático con el objetivo de disminuir el riesgo de las auditorías en los procesos señalados, lo que ha permitido identificar y minimizar desviaciones de control interno que afectan a la confiabilidad y consistencia de la información.

En tal sentido, la Gerencia de Evaluación de Sistemas Informáticos, durante la gestión 2005 emitió 27 informes técnicos relacionados con el apoyo técnico que brinda a otras unidades funcionales de la CGR, desagregándose de la siguiente manera:

- 10 informes relacionados con la aplicación de Técnicas de Auditoría Asistidas por Computador, que dieron origen a la generación de 400 reportes específicos,

dirigidos a identificar desviaciones e inconsistencias en el universo de operaciones analizadas en la auditoría y la identificación de áreas de potencial importancia, para ser considerado por los auditores.

- 6 informes técnicos informáticos relacionados con: la verificación física del equipamiento tecnológico adquirido por las entidades públicas, el relevamiento de información para efectuar evaluaciones técnicas y la evaluación del ambiente de control efectuándose 16 recomendaciones.
- 8 informes técnicos relacionados con la evaluación de informes técnicos informáticos emitidos por Unidades de Auditoría Interna o Gerencias Departamentales de la Contraloría.
- 3 seguimientos a la implantación de recomendaciones relacionadas con el área informática, habiéndose evaluado la implantación de 14 recomendaciones en dos entidades públicas.

Uno de los principales atributos de este apoyo especializado, es el de proveer al auditor de soluciones rápidas y precisas, por cuanto al evaluar los sistemas de información, es posible verificar que los procesos inmersos en la aplicación informática, están dentro del marco jurídico y dan cumplimiento a lo establecido en las disposiciones administrativas.

En el marco del Objetivo Estratégico de la CGR, en el POA de la GESI, se programó como actividad propia la evaluación del Sistema Informático de Contabilidad Visual del Viceministerio de Inversión Pública y Financiamiento Externo, habiéndose emitido el informe N° ST/07/A5-KL/RPO8/N05 de Relevamiento de Información que permitió establecer los Términos de Referencia para la ejecución de una auditoría.

Asimismo, otra actividad importante relacionada con la Gerencia, fue la aprobación de las Normas de Auditoría Gubernamental de Tecnologías de Información y de la Comunicación, documento que permite establecer un conjunto de requisitos mínimos que deberán ser considerados al momento de efectuar este tipo de auditorías en el sector público boliviano.

## 2.5. SUBCONTRALORÍA DE SERVICIOS LEGALES

La Subcontraloría de Servicios Legales (SCSL), de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 del Reglamento para el Ejercicio de las Atribuciones de la Contraloría General de la República, aprobado mediante Decreto Supremo N° 23215, tiene las funciones de prestar asesoramiento integral al despacho del señor Contralor General de la República, así como a todas las Subcontralorías en la Oficina Central y las Gerencias Departamentales por intermedio de las Gerencias de Servicios Legales, el análisis legal para auditoría, análisis de responsabilidad de los servidores públicos y de otras personas que suscriben contratos o que tengan una relación contractual con el Estado, elaboración de proyectos de Dictámenes de Responsabilidad Civil, seguimiento a los dictámenes, compilación normativa aplicable a los actos de los servidores y a las funciones de la administración pública, la evaluación del funcionamiento de las unidades jurídicas del sector público, entre otras. Paralelamente a las tareas citadas anteriormente se pronuncia con opinión legal cuando las demás unidades funcionales de la CGR así lo requieren sobre temas legales.

Los servicios legales requeridos para el ejercicio del Control Gubernamental a cargo de la Subcontraloría de Servicios Legales, tienen como principal función el análisis legal de sustento a la opinión que se emite en los trabajos de auditoría y el análisis de responsabilidad por la función pública sobre los servidores públicos o particulares en relación con el Estado.

*Evaluaciones y seguimientos a la función de las unidades jurídicas del sector público*

La evaluación de las unidades jurídicas de las entidades del sector público tiene la finalidad de coadyuvar a mejorar su funcionamiento, mejorar la calidad y oportunidad del asesoramiento legal otorgado para una efectiva toma de decisiones de los niveles gerenciales, la efectividad y oportunidad en la prestación de apoyo frente a los requerimientos de la propia institución y a las demandas de los usuarios en cuanto a los temas legales. A tal efecto, entre otros aspectos se analiza la ubicación de la unidad jurídica dentro de la entidad, la conformación de la unidad jurídica así como sus funciones de acuerdo a la normativa interna de la entidad, el contenido y estructura de los informes legales, el contenido y base legal de los contratos proyectados por la unidad jurídica, la calidad, oportunidad y celeridad en la tramitación de los procesos administrativos y judiciales en los que la entidad es demandante o demandado. En suma, se evalúan aspectos administrativos, de administración de personal y ejecución del trabajo relativos a la unidad jurídica en función a mejorar desde esas perspectivas su desempeño profesional y funcional de la unidad.

Los seguimientos a las recomendaciones formuladas en las evaluaciones a las unidades jurídicas tienen la finalidad de verificar la oportuna y adecuada implantación de las recomendaciones contenidas en los informes de evaluación a estas unidades jurídicas, aspecto que al final de cuentas persigue la finalidad principal de coadyuvar al mejoramiento del funcionamiento de la unidad jurídica.

La Subcontraloría de Servicios Legales en la gestión 2005, ha realizado 28 evaluaciones y 59 seguimientos a unidades jurídicas de las entidades del sector público, los cuales están detallados por Gerencia Principal de Servicios Legales y Gerencia de Servicios Legales de las Gerencias Departamentales, por departamento y entidad. De acuerdo a procedimiento se ha continuado con la modalidad de entregar en forma personal de los resultados de dichas acciones a la máxima autoridad ejecutiva de la entidad pública y al Director de la Unidad Jurídica, a fin de que tomen conocimiento expreso de la situación real de su unidad jurídica, advirtiéndoles los riesgos en que se puede incurrir en la gestión en caso de no tomar en cuenta las recomendaciones efectuadas por la Contraloría General de la República y a fin de que tengan una primera oportunidad de efectuar comentarios y observaciones a las recomendaciones, aspecto que consideramos determinante para que los ejecutivos tomen acciones inmediatas que les permita mejorar su institución y el funcionamiento de su unidad jurídica a fin de tener un asesoramiento eficaz y oportuno.

Producto de estos informes se emitieron 1019 recomendaciones, 709 fueron implantadas total o parcialmente, 248 no fueron implantadas y 31 ya no eran aplicables por diversos aspectos.

Cabe resaltar que en la selección de las entidades sujetas a evaluación y seguimiento a las unidades jurídicas, como actividades propias de la Subcontraloría de Servicios Legales, se siguieron los lineamientos generales establecidos por la Dirección Superior. La mayor cantidad de seguimientos tiene su explicación en la necesidad de verificar la implantación de las recomendaciones formuladas en informes de evaluación emitidos en gestiones anteriores.



### Informes de apoyo legal a la auditoría gubernamental

Durante la gestión 2005, la Subcontraloría de Servicios Legales y las nueve Gerencias de Servicios Legales de las Gerencias Departamentales, emitieron 718 informes legales, que reflejan el apoyo que se presta a las tareas de control gubernamental, conforme al siguiente detalle:

DEPARTAMENTO	SCAE	SCAC	SCST	SCCI	CANTIDAD
La Paz	53	26		237	316
Santa Cruz	7	35		40	82
Chuquisaca	4	10		21	35
Cochabamba	13	19		31	63
Oruro	15	27		32	74
Potosí	13	12		14	39
Tarija	10	15		3	28
Beni	11	10		10	31
Pando	0	0		0	0
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>391</b>		<b>201</b>	<b>718</b>

Los 718 informes de apoyo legal a la auditoría gubernamental permitieron continuar con el proceso de la auditoría gubernamental hasta obtener el producto final, es decir informes con un respaldo legal adecuado.

La Subcontraloría de Servicios Legales, incluidas las nueve Gerencias de Servicios Legales de las Gerencias Departamentales, emitió informes legales de respaldo a las evaluaciones a informes remitidos por las Unidades de Auditoría Interna de las entidades del sector público, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 15 de la Ley N° 1178 a nivel nacional y por Gerencia de Servicios Legales Departamental.

### Inspecciones

Otra actividad principal de la Subcontraloría de Servicios Legales, que no debe dejarse de mencionar, son las inspecciones realizadas a informes legales que respaldan informes de auditoría interna y externa derivados de la SCAE y de SCAC, y de la SCCI, respectivamente, así como a informes generados dentro de evaluaciones a Unidades Jurídicas y Seguimientos efectuados por la propia Subcontraloría de Servicios Legales y la Gerencias de Servicios Legales de las Gerencias Departamentales. Los cuales fueron 95 en total, se adjunta los respectivos cuadros de detalle por Gerencia Principal de Servicios Legales y Gerencias de Servicios Legales de las Gerencias Departamentales. Las inspecciones tienen la finalidad de verificar que los informes legales cuenten con la estructura, contenido y fundamento legal adecuados, además de unificar los criterios legales generales sobre determinados casos o aspectos específicos.

### Apoyo legal al área administrativa

Al margen de los citados informes de apoyo legal a los informes de auditoría e inspecciones legales, la Subcontraloría de Servicios Legales prestó el apoyo necesario a todas las áreas administrativas (especialmente Gerencia Nacional de Administración y Finanzas, Gerencia Nacional de Recursos Humanos, Centro Nacional de Capacitación, Secretaría General y Gerencia de Declaración Jurada de Bienes y Rentas) de la Contraloría General de la República, en las diferentes consultas y solicitudes de opinión legal sobre aspectos de carácter administrativo, recursos humanos, contrataciones, declaración jurada de bienes y rentas, capacitación, etc. En un total de 670 informes legales que absuelven las consultas de carácter legal.

La emisión de informes legales que absuelven las consultas de carácter legal provenientes de las áreas administrativas se realiza también en las Gerencias de Servicios Legales de las Gerencias Departamentales. Sin embargo, debido a los constantes requerimientos de opinión legal en temas administrativos y recursos humanos, un abogado dio apoyo con carácter de exclusividad a dichas áreas buscando la especialidad en la temática a ser consultada.

#### *Anotación de contratos y registro de procesos*

En cumplimiento de lo previsto en el inciso d) del artículo 27 de la Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales, la Subcontraloría de Servicios Legales tiene a su cargo el registro de los contratos suscritos por las entidades del sector público.

Por otro lado, en mérito a lo previsto en el inciso g) del artículo 27 de la Ley N° 1178, los artículos 45 del Reglamento para el Ejercicio de las atribuciones de la Contraloría General de la República, aprobado mediante Decreto Supremo N° 23215, y 66 del Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 23318-A, las entidades del sector público remiten para fines de registro y seguimiento por parte de la Subcontraloría de Servicios Legales, la información sobre el inicio, estado, problemas principales y finalización de los procesos administrativos, requerimientos de pago y procesos judiciales.

El registro de procesos judiciales y administrativos, sirve de base para que la Contraloría General de la República, en ejercicio de sus atribuciones, emita los Certificados de Información sobre Solvencias con el Fisco. Dichos certificados se emiten en base a la información registrada en el sistema CONTROLEG a cargo de la Unidad de Registro, misma que funciona en base a una red informatizada a nivel nacional, es decir con acceso controlado.

La información registrada en materia de contratos que suscriben las entidades del sector público es utilizada por las unidades de auditoría para efectos de control gubernamental externo posterior.

El número de registros en la gestión 2005 responde a la siguiente relación por tipo de procesos y contratos:

### CONTRATOS

MODALIDAD	CANTIDAD REGISTRADA
MENORES	1070
LICITACIÓN PÚBLICA	225
INVITACIÓN PÚBLICA	144
EXCEPCIÓN	348
ESPECIALES	645
CONSULTARÍA	1256
ADDENDA	65
TOTAL	3753



## PROCESOS

PROCESOS	CANTIDAD REGISTRADA
ADMINISTRATIVOS	173
CONTENCIOSOS TRIBUTARIOS	33
CONTECIOSOS ADMINISTRATIVOS	5
EJECUTIVOS SOCIALES	1
EJECUTIVOS	62
CIVIL ORDINARIO	144
CIVIL EJECUTIVO	2
PENAL ADUANERO	134
PENAL	245
COACTIVOS SOCIALES	2493
COACTIVOS FISCALES	590
DILIG. POLICIA JUDICIAL	20
REQUERIMIENTO DE PAGO	1656
<b>TOTAL</b>	<b>5558</b>

La base de datos del Sistema de Contratos alcanzará mayor significación con la puesta en vigencia del portal electrónico que permita el registro de contratos vía internet. De esta manera se contará con información con mayor confiabilidad y oportunidad. Ya en la gestión 2003, adicionalmente al cumplimiento de la programación de operaciones, la Subcontraloría de Servicios Legales propuso esta modalidad de registro a fin de poder mejorar las funciones y simplificar procesos tanto para la Contraloría General de la República como para las entidades del sector público, en cuanto a la remisión de la información y su registro, respectivamente.

### *Anotación y notificación de informes y dictámenes de responsabilidad civil*

En lo que se refiere a informes y dictámenes de responsabilidad civil que se constituyen en instrumentos necesarios para que las entidades del sector público puedan iniciar acciones administrativas y judiciales, la Contraloría General de la República generó 10 informes de responsabilidad penal, 8 informes de responsabilidad administrativa, y 52 dictámenes de responsabilidad civil, con un total de 1193 cargos: Realizándose el total de 1171 (número de involucrados) notificaciones de informes preliminares y dictámenes (125).

Estos cargos permitieron el inicio de 985 acciones legales, quedando en plazo por iniciar 17 acciones legales y 13 que no se iniciaron por diversas razones.

### *Certificaciones de Información sobre Solvencia con el Fisco*

El Certificado de Información sobre Solvencia con el Fisco, tiene por objeto reflejar información pertinente, oportuna y confiable para orientar la toma de decisiones en los procesos de adquisición de bienes y contratación de servicios establecidos por la ley u otros actos administrativos que los requieran. Contienen datos útiles para la toma de decisiones gerenciales por ejecutivos de las entidades del sector público, entre otros, para la selección de personal idóneo.

Este documento surge a partir de la información que contienen los informes de auditoría y de la información que remiten las unidades jurídicas del sector público y sobre el estado de procesos administrativos, requerimientos de pago y acciones judiciales a nivel nacional, registrados en la Unidad de Registro.

La información, base de los certificados, es actualizada permanentemente con el resultado emergente del seguimiento que realiza la Subcontraloría de Servicios Legales a los procesos judiciales y administrativos por presuntas responsabilidades determinadas en los informes y dictámenes de responsabilidad civil.

Durante la gestión 2005 se emitieron 15131 certificaciones a nivel nacional, significando un ingreso de 4,125,88.72 a la cuenta de recursos propios de la Contraloría General de la República, de acuerdo al siguiente detalle:

DEPARTAMENTO	CANTIDAD EMITIDA	RECAUDADO (BS)
La Paz	5302	1528389.62
Santa Cruz	2811	774071.08
Chuquisaca	786	230763.48
Cochabamba	2287	559779.31
Oruro	765	209459.84
Potosí	846	228085.37
Tarja	1710	478729.45
Beni	480	104836.23
Pando	144	41774.34
<b>TOTAL</b>	<b>15131</b>	<b>4155888.72</b>

#### *Apersonamiento de la Contraloría General de la República en procesos judiciales*

En ejercicio de la atribución conferida por en el artículo 44 de la Ley N° 1178, la Contraloría General de la República puede demandar y actuar en procesos administrativos, coactivo fiscales, civiles y penales relacionados con daños económicos al Estado, siempre y cuando el máximo ejecutivo de la entidad esté involucrado en la presunta responsabilidad o actúe en forma negligente y no inicie oportunamente las acciones en la vía jurisdiccional que corresponda. A la fecha y a cargo de la Subcontraloría de Servicios Legales y las Gerencias de Servicios Legales de las Gerencias Departamentales se encuentran 569 procesos en diferentes juzgados, instancias y recursos legales, de los cuales concluyeron 70.

#### *Información legislativa*

El tratamiento, recopilación y análisis de la información relativa al ámbito legislativo nacional bajo el cual se desenvuelve la Contraloría General de la República, esta a cargo de la Subcontraloría de Servicios Legales, con la principal participación de la Gerencia de Servicios Legales de Santa Cruz a cargo de la elaboración del boletín de información legislativo de uso general a través del portal virtual colaborativo. En el año 2005 se han elaborado 25 boletines de información legislativa. Su inclusión en el portal colaborativo da lugar a que esté disponible para todos los funcionarios de la institución, permitiendo 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.



### *Recursos extraordinarios*

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. Al respecto, se interpuso en contra de este ente de control gubernamental 5 recursos de amparo constitucional, existiendo un 80% de resultados favorables en los mismos.

### *Otras acciones relevantes de la Subcontraloría de Servicios Legales*

Un aspecto importante a ser mencionado como logro interno de la Subcontraloría de Servicios Legales, durante la gestión 2005, es el aumento del número de abogados (14 abogados, incluido el Subcontralor), aspecto que se logró recién a mediados de la presente gestión con la incorporación de nuevos profesionales abogados, cuyos cargos estaban en acefalías, este hecho permitió que se avanzara en la emisión de informes legales, trámites y registros que quedaron pendientes por falta de recursos humanos.

Finalmente, destacar que durante la gestión 2005 se han logrado avances significativos en el desarrollo del trabajo de la Subcontraloría de Servicios Legales, principalmente en los aspectos relacionados a la ejecución del Programa de Operaciones Anual, cuyo cumplimiento llegó al 96.77 % en relación a lo programado a nivel nacional.

## 3 CAPACITACIÓN

### 3.1. 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 a las entidades del sector público a nivel nacional.

#### 3.1.1. CURRÍCULUM DEL CENCAP

Bajo la metodología educativa del CENCAP, se denomina por currículum al 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 las aulas del CENCAP.

#### 3.1.2. MODELO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO EN LA ESTRUCTURACIÓN DEL CURRÍCULUM DEL CENCAP

##### a) Áreas de conocimiento

Con la finalidad de estructurar el currículum se han definido fundamentalmente como áreas de conocimiento a los sistemas de la Ley N° 1178 y al área andragógica, es decir:

- **Sistemas de Administración y Control Gubernamentales (SAYCOs):** Programación de Operaciones (SPO), Organización Administrativa (SOA), Presupuesto (SP), Administración de Personal (SAP), Administración de Bienes y Servicios (SABS), Tesorería (ST), Crédito Público (SCP), Contabilidad Integrada (SCI) y Control Gubernamental (SCG), además del Sistema de Nacional de Planificación (SISPLAN).
- **Andragógica;** que abarca tópicos de orden teórico y práctico inherentes a la educación de adultos. El currículum de esta área tiene la finalidad de proporcionar a los docentes, conocimientos básicos sobre la temática educativa que orienta el proceso de enseñanza y aprendizaje en el CENCAP, así como, de otorgar las destrezas necesarias para desarrollar adecuadamente la educación dirigida a personas adultas, como son los servidores públicos.

##### b) Población Receptora de la Capacitación y Niveles Jerárquicos de Funciones

Por las particularidades de las entidades del sector público boliviano, en atención a sus competencias y características propias en la producción de bienes y servicios para la colectividad, el CENCAP, para el diseño y ejecución del currículum distingue dos grupos de población receptora de la capacitación: la Administración Nacional y Departamental y la Administración Municipal.

Para los servidores públicos que trabajan en las entidades que pertenecen a la Administración Nacional y Departamental, el CENCAP ha definido cuatro niveles jerárquicos de funciones: superior, mando medio, técnico operativo y apoyo administrativo.

En la Administración Municipal, por las características de las funciones de los servidores públicos, se han identificado dos segmentos, el primero con el nombre genérico de Superior-Directivo, y el segundo, denominado genéricamente Técnico Operativo.



### c) Momentos del diseño curricular

Para el proceso de diseño curricular propiamente dicho, convencionalmente se han determinado tres momentos: macro curriculum, micro curriculum y planificación operativa de eventos.

Mediante el **macro curriculum**, por sistema de administración, se determinan las necesidades de capacitación, el perfil ideal de los servidores públicos, los objetivos generales de aprendizaje por evento y la estructura curricular correspondiente. Esta tarea se realiza bajo la coordinación del CENCAP, mediante un trabajo participativo entre especialistas en los sistemas Administración y Control, profesionales de la Contraloría General de la República e informantes claves, cuyo apoyo se obtiene a través de encuestas y entrevistas dirigidas.

Un resumen de los resultados del diseño del macro curriculum, proceso iniciado desde la gestión 2000, considerando población receptora, áreas de conocimiento y niveles jerárquicos de funciones, se presentan en los siguientes cuadros:

#### ADMINISTRACIÓN NACIONAL SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE CONOC.	INTROD.	SIS-PLAN	SPO (*)	SOA	SP (**)	SAP	SABS	ST	SCP	SCI	SCG	TOT
<b>Nivel Jerárq. Func.</b>	<b>NÚMERO DE EVENTOS DETERMINADOS</b>											
Superior	2	3	1	1	1	1	1			1	2	13
Mando medio–Téc. Operativo	4	5	2	3	3	4	3	3	3	3		33
Mando medio				1	1	3				1		6
Téc. Operativo			2									2
Apoyo Administrativo	3		1	1		1	1					7
<b>TOTALES</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>61</b>

(\*) El seminario para el nivel superior abarca los sistemas de programación de operaciones y de presupuesto.

(\*\*) El seminario para el nivel superior aborda todos los sistemas financieros.

La diferenciación de la población receptora en niveles jerárquicos de funciones se ha realizado en función a las tareas que ejecutan y las responsabilidades que tienen los servidores públicos, situación que orienta el contenido de la capacitación, por ejemplo, los servidores del nivel superior (autoridades), requieren un alto grado de generalización de los sistemas de administración; los del nivel técnico operativo, necesitan adquirir conocimientos y destrezas en el manejo metodológico, operativo e instrumental de los procesos que caracterizan a cada sistema de administración.

#### ADMINISTRACIÓN NACIONAL, DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL SISTEMA DE CONTROL GUBERNAMENTAL

TIPOS DE AUDITORÍA	GENERAL	FINAN-CIERA	SAYCO	OPERA-CIONAL	DE INV. PÚBLICA	AMBIEN-TAL	ESPECIAL	TOT.
<b>Nivel Jerárq. Func.</b>	<b>NÚMERO DE EVENTOS DETERMINADOS</b>							
Mando medio–Téc. Operativo	22	27	1	3	8	7	3	71
<b>TOTALES</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>71</b>

Los eventos determinados para la capacitación del Sistema de Control Gubernamental, están destinados a mejorar el ejercicio de la auditoría gubernamental, tanto de los

profesionales de la Contraloría General de la República, como de las Unidades de Auditoría Interna de las entidades públicas.

### ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE CONOC.	INTROD.	SPO	SOA	SP	SAP	SABS	ST	SCP	SCI	TOT.
<b>Nivel Jerárq. Func.</b>	<b>NÚMERO DE EVENTOS DETERMINADOS</b>									
Superior Directivo	2	2	1	1	1	1	1	1	2	12
Técnico. Operativo	2	2	1	1	2	3	2	1	3	17
<b>TOTALES</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>29</b>

La distinción de los servidores públicos municipales en dos niveles, obedece a las características particulares en su designación y funciones que cumplen, como por ejemplo los que son elegidos por voto directo, los representantes de la sociedad civil, el personal técnico, operativo y de apoyo en la administración municipal. El nivel superior-directivo está conformado por miembros del concejo municipal, alcalde municipal, agentes municipales y subalcaldes. El nivel Técnico Operativo, esta constituido por asesores, oficiales mayores y los Técnicos Operativos propiamente dichos.

Con el **micro curriculum**, por evento de capacitación, se definen fundamentalmente los objetivos específicos de aprendizaje y la estructura de contenido. Este trabajo es efectuado por un especialista en los sistemas de Administración y Control, en coordinación con el personal técnico del CENCAP, para cada de los eventos determinados en la macro curriculum.

La **planificación operativa por evento de capacitación**, permite definir en función de los objetivos de aprendizaje, las técnicas educativas, el material de apoyo didáctico, las evaluaciones y todos los elementos educativos necesarios para llevar adelante el trabajo de aula. Como producto de la planificación operativa está la "Carpeta de Planificación Operativa de Eventos de Capacitación (carpeta POE)", que constituye un legajo de documentos básicos con información sistematizada para el desarrollo de un evento de capacitación.

Los componentes de la carpeta, una vez elaborada la misma para un determinado evento, permiten la homogeneización en la oferta del servicio de capacitación que brinda el CENCAP, dando lugar a que un profesional conocedor del tema pueda dictar el curso en cualquier punto del país, sin apartarse de los objetivos de aprendizaje y el contenido.

En la gestión 2005, las actividades curriculares se concentraron principalmente en el diseño de programas de capacitación, elaboración de material educativo (carpetas de planificación operativa de eventos), e inicio de la implantación y funcionamiento del Sistema Integrado de Asistencia Docente.

### 3.2. DISEÑO DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

El sistema modular adoptado por el CENCAP ha permitido la estructuración de programas de capacitación, definidos como un conjunto de eventos orientados 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. Según el nivel jerárquico de funciones de los servidores públicos, cada módulo constituye un curso o seminario.

Cada programa de capacitación ha sido estructurado en función de los requerimientos de conocimientos y destrezas técnicas de los servidores públicos de acuerdo al área de su desempeño laboral, especialmente de aquellas cuyas funciones contribuyen directamente a una adecuada



administración de los recursos estatales, como ser, planificación, administración de recursos humanos, contratación de bienes y servicios, presupuesto, contabilidad integrada.

En esta gestión se ha dado particular importancia al diseño y ejecución de programas de capacitación para servidores públicos, tanto de la Administración Nacional y Departamental como de la Municipal. Un resumen de los programas diseñados y ejecutados es el siguiente.

### PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN GESTIÓN 2005 ADMINISTRACIÓN NACIONAL Y DEPARTAMENTAL SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN

Para los servidores públicos del nivel superior (autoridades):

N°	NOMBRE DEL PROGRAMA	SEMINARIOS	OBJETIVO
1	Enfoque Gerencial del Modelo de Administración de la Ley N° 1178	Ocho	Valorar el modelo de administración de la Ley N° 1178, como un instrumento necesario para lograr una gestión pública transparente y eficaz, en la generación de bienes o servicios destinados a la colectividad

En este programa se otorga a los ejecutivos de las entidades públicas, una síntesis conceptual de la Ley N° 1178, la responsabilidad por la función pública y de los sistemas de Administración y Control, así como, se promueve la concientización de la importancia del rol del ejecutivo en la implantación y funcionamiento de dichos sistemas.

Para los servidores públicos de los niveles mando medio y técnico operativo:

N°	NOMBRE DEL PROGRAMA	CURSOS	OBJETIVO
1	La Planificación Institucional en el Sector Público	Siete	Integrar los procesos de planificación estratégica y operativa con la planificación del desarrollo, aplicando instrumentos metodológicos que permitan llevar adelante una gestión pública con visión de futuro y por resultados
2	Sistema de Organización Administrativa	Cinco	Reconocer los criterios técnicos para la estructuración organizacional de las entidades públicas y del Estado, así como, aplicar los instrumentos operativos utilizados en este proceso
3	La Programación Presupuestaria	Seis	Estructurar técnicamente el presupuesto público, considerando las bases normativas, conceptuales y metodológicas en vigencia, en el marco del modelo de administración de la Ley N° 1178
4	La Eficiencia de la Función Pública en el marco del SAP	Seis	Aplicar principios, procesos e instrumentos metodológicos en la administración de personal, para coadyuvar al logro de la eficiencia en la función pública, en el marco del modelo de administración de la Ley N° 1178
5	Control Interno en el Sector Público	Seis	Desarrollar capacidades cognitivas e instrumentales para la aplicación del control interno en las entidades públicas, como un proceso integrado a los sistemas de administrativos y operativos, para coadyuvar al logro de los objetivos institucionales
6	La Planificación de Corto Plazo de las Unidades de Auditoría Interna	Cuatro	Aplicar procedimientos para la planificación de corto plazo, como un medio para alcanzar una gestión eficaz, eficiente y económica de las Unidades de Auditoría Interna
7	Ambiente de Control: Administración Estratégica y Sistema Organizativo	Ocho	Coadyuvar a la implantación y aplicación del control interno en las entidades públicas, mediante la capacitación a servidores públicos del nivel mando medio y técnico operativo, sobre temas relacionados con la administración estratégico y sistema organizativo del ambiente de control
8	La Contabilidad Integrada bajo el Enfoque de un Sistema Integrado de Gestión	Cuatro	Estructurar técnicamente el registro de transacciones económico financieras en un sistema integrado de gestión, en el marco del modelo de administración de la Ley N° 1178
9	Contrataciones Estatales en el Marco del SABS	Cuatro	Adquirir conocimientos y destrezas sobre los aspectos conceptuales, procedimentales y metodológicos, relativos a la contratación de bienes y servicios en el Sector Público, en el marco de la normativa vigente y las responsabilidades inherentes a la función pública

En cada uno de los programas precedentes, se aborda de manera gradual el aprendizaje de los aspectos conceptuales, normativos, metodológicos e instrumentales de cada uno de los sistemas de administración de la Ley N° 1178 respectivamente.

### PROGRAMA DE CAPACITACIÓN GESTIÓN 2005 ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN

Para las autoridades municipales:

N°	NOMBRE DEL PROGRAMA	SEMINARIOS	OBJETIVO
1	El Modelo Administrativo de la Ley 1178 en la Gestión Municipal	Seis	Reconocer el modelo de administración de la Ley N° 1178, como un instrumento necesario para lograr una gestión pública municipal transparente y eficaz, en la generación de bienes o servicios destinados a la comunidad

Los seminarios que forman parte de este programa comprenden conocimientos y destrezas relacionadas con la programación de operaciones, el presupuesto, la administración de bienes y servicios, y la contabilidad integrada.

### PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN GESTIÓN 2005 ADMINISTRACIÓN NACIONAL, DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL SISTEMA DE CONTROL GUBERNAMENTAL

N°	NOMBRE DEL PROGRAMA	CURSOS	OBJETIVO
1	Fundamentos Técnicos para la Auditoría Gubernamental	Ocho	Desarrollar en el auditor gubernamental competencias de tipo conceptual, metodológicas e instrumentales, básicas, que le permitan encarar el desarrollo de cualquier tipo de auditoría, de las previstas en las Normas de Auditoría Gubernamental, con responsabilidad social y un alto nivel de calidad.
2	Auditoría Financiera	Cuatro	Aplicar criterios normativos y técnicos que permitan realizar de manera eficaz y eficiente la planificación, ejecución y emisión de informe de una auditoría financiera.
3	Auditoría Operacional	Cuatro	Aplicar criterios normativos y técnicos que permitan realizar de manera eficaz y eficiente la planificación, ejecución y emisión del informe de una auditoría operacional; identificar y construir indicadores de gestión que le permitan evaluar el grado de eficiencia, eficacia y economía de las operaciones; y aplicar métodos para medir la eficacia, economía y eficiencia de las operaciones
4	Auditoría SAYCO	Doce	Aplicar criterios normativos y técnicos que permitan realizar de manera eficaz y eficiente la planificación, ejecución y emisión del informe de una auditoría de los SAYCO, así como, métodos para medir la eficacia de los SAYCO.
5	Auditoría Especial	Cuatro	Aplicar criterios normativos y técnicos que permitan realizar de manera eficaz y eficiente la planificación, ejecución y emisión del informe de una auditoría especial, e identificar y aplicar las técnicas de investigación apropiadas para la obtención de evidencia suficiente y competente que respalde el informe de auditoría.
6	Auditoría Ambiental	Siete	Definir los fundamentos que permiten la práctica de la auditoría ambiental gubernamental, buscando formar servidores públicos de las unidades de auditoría interna y de las unidades de auditoría de los entes tutores, que sean capaces de analizar las Normas de Auditoría Ambiental Gubernamental y estén preparados para realizar auditorías ambientales gubernamentales cumpliendo estas normas
7	El Control Interno en el Sector Público	Ocho	Describir la nueva conceptualización del control interno y la estrategia para su implantación; así como las características de cada uno de sus componentes, en el marco de los principios, normas generales y básicas de control interno gubernamental.
8	Ejercicio de la Auditoría Interna	Siete	Aplicar la normatividad y la metodología para la elaboración del POA de la UAI, administrar y controlar su ejecución y elaborar el informe de confiabilidad de los registros y estados financieros.



El primer programa de capacitación del Sistema de Control Gubernamental, comprende eventos con un contenido básico en conceptos e instrumentos que todo auditor gubernamental debe conocer y manejar. Del segundo al octavo programa, se presentan módulos que tienen la finalidad de promover la especialización en los diferentes tipos de auditoría. Cabe señalar que si bien se diseñaron los ocho programados indicados, se ofertó el primer programa en la gestión 2005.

Por otro lado, además del diseño y consiguiente oferta de los programas de capacitación, se ofrecieron eventos individuales.

### **3.2.1. Elaboración de material educativo (planificación operativa de eventos)**

En la gestión 2005, para el curriculum de la Administración Nacional y Departamental, en referencia a los sistemas de administración, se elaboraron tres carpetas POE:

1. "Sistema de Organización Administrativa para el Nivel Superior" (seminario para ejecutivos)
2. "Sistemas de Programación de Operaciones y Presupuesto para el Nivel Superior" (seminario para ejecutivos)
3. "Contratación de Bienes, Obras, Servicios Generales y de Consultoría"

En cuanto al Sistema de Control Gubernamental, se diseñaron dos carpetas:

1. "Normas de Auditoría Gubernamental"
2. "Elaboración de Papeles de Trabajo"

Para el curriculum de la Administración Municipal, se elaboraron nueve carpetas POE:

1. "Administración de Ingresos en las Municipalidades"
2. "Análisis e Interpretación de Estados Financieros"
3. "Responsabilidad por la Función Pública en las Municipalidades"
4. "La Interrelación entre los Sistemas Nacionales y el SPO en los Municipios"
5. "Aspectos Técnicos del SOA y su Implantación en las Municipalidades"
6. "Disposición de Bienes y Servicios en las Municipalidades"
7. "Fundamentos Técnicos del Sistema de Tesorería en las Municipalidades"
8. "Aplicación del Sistema de Información de Recaudación en las Municipalidades"
9. "Análisis e Interpretación de Estados Financieros del Sistema Integrado de Contabilidad en las Municipalidades"

Cabe señalar que las nuevas carpetas indicadas fueron elaboradas con el apoyo de la Agencia Internacional de Cooperación Sueca para el Desarrollo (ASDI), completando de esta manera el material educativo de la malla curricular municipal del CENCAP, la que está constituida por 29 eventos de capacitación.

Las 14 carpetas POE elaboradas durante la gestión 2005, incrementaron el número de carpetas terminadas del curriculum del CENCAP, que se vienen diseñando desde el año 1999. El estado de situación de las carpetas POE, en relación a la estructura curricular del CENCAP, considerando las áreas de conocimiento (sistemas de la Ley N° 1178) y niveles

jerárquicos de los servidores públicos, se muestra en los cuadros que se presentan a continuación:

### CURRÍCULUM DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL Y DEPARTAMENTAL SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN

Nivel Jerárquicos de Funciones	Areas de Conocimiento	Número de Eventos Definidos	Nº de Eventos con Carpeta POE	Nº de Eventos sin Carpeta POE
Nivel ejecutivo	Sistemas de Administración y Control	13 seminarios	8	5
Nivel Mando Medio y Técnico Operativo	Sistemas de Administración	33 cursos	20	13
Nivel Mando Medio	Sistemas de Administración	6 cursos	5	1
Nivel Técnico Operativo	Sistemas de Administración	2 cursos	2	
Nivel Apoyo Administrativo	Sistemas de Administración y Control	7 cursos	1	6
<b>TOTAL</b>		<b>61 eventos</b>	<b>36</b>	<b>25</b>

### CURRÍCULUM DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL, DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL SISTEMA DE CONTROL GUBERNAMENTAL

Nivel Jerárquicos de Funciones	Area de Conocimiento	Número de Eventos Definidos	Nº de Eventos con Carpeta POE	Nº de Eventos sin Carpeta POE
Nivel Mando Medio y Técnico Operativo	Sistema de Control Gubernamental	71 cursos	22	49
<b>TOTAL</b>		<b>71 cursos</b>	<b>22</b>	<b>49</b>

Para la administración municipal, a la fecha, se tiene:

### CURRÍCULUM DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Nivel Jerárquicos de Funciones	Areas de Conocimiento	Número de Eventos Definidos	Nº de Eventos con Carpeta POE	Nº de Eventos sin Carpeta POE
Nivel Superior Directivo	Sistemas de Administración	12 seminarios	12	--0--
Nivel Técnico Operativo	Sistemas de Administración	17 cursos	17	--0--
<b>TOTAL</b>		<b>29 eventos</b>	<b>29</b>	<b>--0--</b>

Cabe reiterar que la elaboración del material educativo para la capacitación a servidores públicos municipales, en nueve carpetas faltantes, fue concluida gracias al apoyo financiero de la Agencia Internacional de Cooperación Sueca para el Desarrollo.



Es importante señalar que durante el proceso de diseño curricular, desde la identificación de necesidades de capacitación, la definición de los eventos a impartirse, hasta la elaboración de carpetas de planificación operativa, el CENCAP ha venido coordinando estas actividades con profesionales de los órganos rectores de los Sistemas de Administración y del Sistema Nacional de Planificación, el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Desarrollo Sostenible respectivamente. Esta situación asegura que la capacitación sobre los sistemas de la Ley N° 1178, se enmarque en los lineamientos y directrices emanados por los órganos rectores.

### **3.2.2. Sistema Integrado de Asistencia Docente**

Como parte del Sistema Nacional de Asesoría Pedagógica, en la gestión 2005 se dio impulso a la implantación y funcionamiento del Servicio Integrado de Asistencia Docente, con la finalidad de brindar un apoyo directo a los docentes del CENCAP, tanto de la Oficina Central (La Paz), como de las Gerencias Departamentales. Se han definido los criterios conceptuales, técnicas e instrumentos para la prestación de nueve servicios de asesoría docente.

Asimismo, en el mes de noviembre de la gestión anterior, con el apoyo de la organización alemana InWent, se desarrolló en la ciudad de La Paz el taller de "Evaluación del Ejercicio Docente", cuyo objetivo fue reflexionar sobre el desempeño y la experiencia docente para convenir acciones que favorezcan los procesos de capacitación municipal a nivel nacional. Asistieron dos docentes del Beni, siete de Cochabamba, siete de Santa Cruz, seis de La Paz, dos de Oruro, cuatro de Tarija, cuatro de Potosí, uno de Pando y dos de Sucre. Este evento constituye una expresión de la importancia que otorga el CENCAP a la práctica docente en la perspectiva de su mejoramiento continuo.

## **3.3. MODELO DE INTERVENCIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA ENTIDADES PÚBLICAS**

Con la finalidad de satisfacer las necesidades de capacitación de los servidores públicos, el CENCAP durante la gestión 2005 promovió una estrategia para ampliar su cobertura de capacitación. En consideración a las características de las entidades Públicas del país, diferenció dos estrategias:

- Intervención del Servicio de Capacitación para entidades de la "Administración Nacional y Departamental"
- Intervención del Servicio de Capacitación para entidades de la "Administración Municipal"

Bajo estos modelos, en el periodo, se ejecutaron un total de 984 cursos/seminarios que permitió la capacitación de 18.023 servidores públicos pertenecientes a entidades de la administración nacional, departamental y municipal.

**CAPACITACIÓN EJECUTADA  
POR ÁREA DE CONOCIMIENTO  
A NIVEL NACIONAL, DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL  
GESTIÓN 2005**

ÁREA DE CONOCIMIENTO		
	<b>Cursos/ Seminarios</b>	<b>Asistentes</b>
LEY 1178 – INTRODUCTORIO	290	6.341
PROGRAMACIÓN DE OPERACIONES	124	1.655
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	53	917
PRESUPUESTO	74	1.293
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	57	1.084
ADMINISTRACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	139	2.525
CRÉDITO PÚBLICO	2	14
TESORERÍA	8	77
CONTABILIDAD INTEGRADA	61	1.011
CONTROL GUBERNAMENTAL	96	1.745
LEGAL	31	643
CONTABILIDAD, TESORERÍA Y CRÉDITO PÚBLICO	10	124
ANDRAGÓGICA	4	59
PROGRAMACIÓN DE OPERACIONES Y PRESUPUESTO	11	157
SISTEMA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN	24	378
<b>Total</b>	<b>984</b>	<b>18.023</b>

*Fuente: Sistema de Seguimiento Académico – SISAC (CGR)*

Cabe resaltar que la ejecución de cursos/seminarios y el número de asistentes representa el mayor nivel alcanzado desde el funcionamiento del CENCAP, lo que muestra que los modelos de intervención desarrollados durante la gestión posibilitan incrementar la cobertura, a través de una oferta de capacitación por “Programas” y “Cursos Individuales” respondiendo a las demandas de capacitación de entidades públicas.

Considerando que la modalidad de “Programas de Capacitación” ofertado el 2005, se fundamenta en la necesidad de mejorar los conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos para un desempeño laboral favorable, a través de su capacitación en un conjunto de cursos sistemáticamente organizados, permitió certificar a 1.240 servidores públicos a nivel nacional al haber culminado satisfactoriamente el conjunto de cursos/seminario que lo componen, tal como se puede observar en siguiente cuadro:



**CERTIFICACIÓN POR PROGRAMA  
CAPACITACIÓN A NIVEL NACIONAL, DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL  
GESTIÓN 2005**

PROGRAMA	Ser. Púb. certificados	Cursos por Programa
AMBIENTE DE CONTROL: FACTORES ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y SISTEMA ORGANIZATIVO	34	8
EL MODELO ADMINISTRATIVO DE LA LEY 1178 EN LA GESTIÓN MUNICIPAL	40	6
LA CONTABILIDAD INTEGRADA BAJO EL ENFOQUE DE UN SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	58	4
LA PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA	71	6
LA PLANIFICACIÓN DE CORTO PLAZO DE LAS UNIDADES DE AUDITORÍA INTERNA	74	4
ENFOQUE GERENCIAL DEL MODELO DE ADMINISTRACIÓN DE LA LEY 1178	88	8
LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO	99	7
LA EFICIENCIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL MARCO DEL SAP	133	6
SISTEMA DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	135	5
CONTROL INTERNO EN EL SECTOR PÚBLICO	227	6
CONTRATACIONES ESTATALES EN EL MARCO DEL SABS	281	4
<b>Total servidores públicos certificados</b>	<b>1240</b>	

*Fuente: Sistema de Seguimiento Académico – SISAC (CGR)*

A continuación se presentan las principales características de las estrategia de intervención y los resultados logrados en materia de capacitación de servidores públicos durante la gestión 2005.

*Modelo de Intervención del Servicio de Capacitación para entidades de la “Administración Nacional y Departamental”*

Este modelo de intervención tiene el propósito de ampliar la cobertura de la capacitación para entidades de la administración nacional y departamental, a través de la interrelación de los niveles administración de la capacitación por parte del CENCAP a nivel de macro y micro gestión, vale decir estratégico y operativo

La administración macro a nivel estratégico permite con base al “**Currículum de Capacitación**” definir los lineamientos que orienten las diferentes actividades que en materia de capacitación en los Sistemas de Administración y Control Gubernamentales le toca ejecutar a la Contraloría General de la República, estableciendo los criterios necesarios para garantizar razonablemente que la oferta de capacitación anual responda a las necesidades de capacitación de los servidores públicos por nivel jerárquico de funciones (Superior, Mando Medio, Técnico Operativo y Apoyo Administrativo).

Esta orientación estratégica, permite identificar las entidades públicas que desde la perspectiva de la Contraloría General de la República requieren prioritariamente entrar en procesos de capacitación organizados y sostenidos, en la perspectiva de coadyuvar a través de este proceso a la mejora de su gestión.

Asimismo, a este nivel de administración estratégica se realizan los procesos necesarios para la habilitación y asesoramiento docentes, al ser este recurso un elemento claves del proceso enseñanza aprendizaje, en razón al rol que deben jugar estos como generadores de aprendizaje.

La Administración Micro a nivel operativo, permite concretar la prestación del servicios con base a los lineamientos y estrategias definidas a nivel macro, a través de la ejecución de las siguientes actividades

- Estructuración del Cronograma de Capacitación Anual.
- Estructuración de Plan de Capacitación por Entidad Pública.
- Ejecución de la Capacitación.
- Aplicación y Procesamiento de Evaluación de Aprendizaje y Reacción.
- Seguimiento académico: institucional e individualizado.

Un instrumento importante de la operatoria del modelo es la estructuración de “Planes de Capacitación por Entidad Pública”, que en la gestión 2005 permitió continuar procesos de capacitación iniciados el año anterior con entidades que suscribieron acuerdos de capacitación con la Contraloría, así mismo, permitió como iniciar nuevos procesos similares.

La ejecución de la capacitación mediante “Planes de Capacitación por Entidad” pretende:

- Un uso racional y óptimo de los recursos destinados a capacitación tanto por parte de la Contraloría General como de las entidades públicas.
- Que la capacitación se constituya en un interés institucional de las entidades públicas y no sólo en un interés individual de los servidores públicos.
- Mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos luego del proceso enseñanza aprendizaje.
- Mejorar la gestión institucional vía procesos de capacitación.

Bajo este modelo, se desarrollaron 613 cursos/seminarios capacitándose 12.325 servidores públicos pertenecientes a entidades de la administración nacional y departamental; de los cuales solo el 40% corresponde a cursos de nivel introductorio como son Ley 1178 y Responsabilidad por la Función Pública.

A continuación se presenta el detalle de la capacitación ejecutada por departamento.



**SERVICIOS DE CAPACITACIÓN A NIVEL NACIONAL Y DEPARTAMENTAL  
POR ÁREA DE CONOCIMIENTO  
GESTIÓN 2005**

ÁREAS DE CONOCIMIENTO	Chuq	La Paz	Cbba	Oruro	Potosí	Tarija	Sta. Cruz	Beni	Pando	Total	
										Cursos	Asistentes
ADMINISTRACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	8	22	9	4	7	8	5	1	0	64	1612
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	5	23	6	5	5	4	3	4	1	56	1061
ANDRAGÓGICA	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	59
CONTABILIDAD INTEGRADA	0	7	0	0	0	0	0	0	0	7	142
CONTABILIDAD, TESORERÍA Y CRÉDITO PÚBLICO	0	6	2	0	1	1	0	0	0	10	124
CONTROL GUBERNAMENTAL	4	43	12	9	10	10	5	3	0	96	1745
CRÉDITO PÚBLICO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LEGAL	5	5	3	0	5	5	4	3	1	31	643
LEY 1178 – INTRODUCTORIO	16	88	25	9	9	11	9	13	3	183	4247
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	4	21	4	2	6	6	3	3	3	52	911
PRESUPUESTO	4	17	2	0	2	4	0	3	0	32	561
PROGRAMACIÓN DE OPERACIONES	3	17	4	2	4	4	5	4	0	43	685
PROGRAMACIÓN DE OPERACIONES Y PRESUPUESTO	0	7	2	0	1	1	0	0	0	11	157
SISTEMA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN	2	12	1	1	1	2	3	2	0	24	378
TESORERÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>272</b>	<b>70</b>	<b>32</b>	<b>51</b>	<b>56</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>613</b>	<b>12325</b>

*Fuente: Sistema de Seguimiento Académico – SISAC (CGR)*

La aplicación de este modelo posibilitó la capacitación de servidores públicos en función a sus áreas de desempeño laboral y nivel de responsabilidades asumidas, orientando la capacitación a la construcción de conocimientos especializados.

### **3.4. MODELO DE INTERVENCIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN MUNICIPAL**

Este modelo tiene el propósito de ampliar la cobertura de capacitación en los Sistemas de Administración y Control Gubernamentales destinado a entidades de la Administración Municipal, a través de la interrelación de los niveles administración estratégico y operativo del CENCAP.

La administración macro a nivel estratégico permite establecer los lineamientos para el funcionamiento del modelo, a través de la **centralización** de la organización de la producción de servicios de capacitación, el diseño curricular y la formación y asesoramiento de docentes responsables de la capacitación, a este nivel se concretan Convenios Interinstitucionales que

posibiliten la prestación del servicio a través de modalidades de **tercerización** de acreditación y certificación.

La organización del proceso de capacitación asumió para el CENCAP un carácter estratégico, al mantener una relación de coordinación permanente con los Órganos Rectores responsables del desarrollo normativo y la vigilancia del funcionamiento de los Sistemas de Administración y Control Gubernamental, como son el Ministerio de Hacienda a través de la Dirección General de Sistemas Administrativos Gubernamentales, el Ministerio de Desarrollo Sostenible a través de su Dirección de Planificación. Asimismo se mantuvo una permanente coordinación con el Ministerio Sin Cartera Responsable de la Participación Popular, en función a sus atribuciones y campo de acción relacionada a municipalidades.

El CENCAP como responsable de la capacitación en los SAYCO juega el rol de articulador de la capacitación destinado municipalidades a nivel nacional, por lo que a partir de la gestión 2002 en el marco del mandato legal de la Contraloría, viene liderando la organización del servicio de capacitación con la participación de otros actores ligados a la problemática municipal, con la finalidad de evitar la duplicidad de esfuerzos en materia de capacitación, evitar la distorsión de contenidos y optimizar los recursos destinados a la capacitación.

La Administración Micro a nivel operativo, permite concretar la prestación del servicios con base a los lineamientos y estrategias definidas a nivel macro, a través de la ejecución de las siguientes actividades

- La Conformación de la Red de Actores Municipales.
- Estructuración del Plan de Capacitación Anual.
- Estructuración de Plan de Capacitación por Entidad Pública.
- Ejecución de la Capacitación.
- Aplicación y Procesamiento de Evaluación de Aprendizaje y Reacción.
- Seguimiento académico: institucional e individualizado.

La articulación de la Red de Actores Municipales, viabilizó en la gestión 2005 la estructuración de un "Plan de Capacitación Anual" consensuado, priorizando temáticas de la oferta del CENCAP, identificando atribuciones y áreas geográficas de influencia de los diferentes actores, así como definiendo responsabilidades en el proceso de capacitación.

Con la finalidad de ampliar la cobertura de capacitación el CENCAP estratégicamente definió la necesidad de que los diferentes actores públicos y privados con influencia en el accionar municipal, y específicamente en la capacitación en los Sistemas de Administración coadyuven en la capacitación.

La articulación de esfuerzos se concretizó a través de la formalización de un "Convenio Interinstitucional" que se suscribió entre los máximos representantes de la Contraloría General de la República y de los aliados estratégicos de Proyectos; explicitando los principios que sustentan el accionar de la Red:

- Optimización de recursos destinados a la capacitación en municipios.
- Complementariedad de esfuerzos entre los diferentes actores tendiente al logro de los objetivos de capacitación municipal.
- Reciprocidad entre los diferentes actores municipales, en el marco de acuerdos específicos.



- Sinergia corporativa en beneficio de la capacitación de los servidores públicos municipales.

Para la ejecución del Plan de Capacitación Anual 2005 los actores fundamentales de la red municipal fueron:

- Gerencias Departamentales de la CGR
- Ministerio de Participación Popular y Comunitario
- Servicios Fortalecimiento Municipal y Comunitario
- Asociaciones Municipales Departamentales
- Proyecto “Desarrollo Democrático y Participación Ciudadana –DDPC-3”
- Programa “Apoyo al Desarrollo Económico Sostenible en Áreas Mineras Empobrecidas del Occidente de Bolivia – APEMIN II”
- Centro de Investigación y Apoyo Campesino - CIAC
- Centro de Investigación y Promoción del Campesinado – CIPCA
- Qhana

La coordinación entre los diferentes actores municipales, en consideración a sus atribuciones y objetivos organizacionales, permitió identificar:

- Los objetivos específicos del Plan 2005, priorizar segmentos de población de servidores públicos municipales a ser atendidos, la prioridad de temáticas de la ley 1178 en el marco del currículo del CENCAP (Ley 1178, Programación de Operaciones, Contabilidad Integrada, Presupuesto y Administración de Bienes y Servicios)
- Definición de las metas anuales del servicio de capacitación, considerando el número de cursos requeridos para satisfacer la capacitación de priorizada, y
- Determinación de mecanismos de monitoreo y evaluación de la ejecución mensual del plan de capacitación.

Con base a estos criterios, se estructura un “Plan de Capacitación Municipal Anual” consensuado entre los diferentes actores a través de reuniones de coordinación, que permitió cubrir parcialmente las necesidades de capacitación de población priorizada de las municipalidades.

Siendo que la capacitación en los sistemas de administración establecidos en la Ley N° 1178 contiene una amplia gama de contenidos técnicos especializados en gestión gubernamental, los servidores públicos requieren participar de un conjunto de cursos, que en su agregación les permitirá construir conocimientos sólidos para el ejercicio de sus funciones y la implantación de los sistemas en las municipalidades. Sin embargo, durante la gestión 2005, la capacitación se concentró en los cursos de nivel introductorio como es el curso de la Ley 1178; en el cuadro siguiente se observa que el 40 % de los asistentes participaron de este curso.

A continuación se presenta la participación de servidores públicos en los cursos de los diferentes sistemas de administración expuesto por departamento.

## **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, pero sin embargo, en atención a la Sentencia Constitucional N° 0092/2003 que declara la inaplicabilidad de algunos de sus artículos, la Contraloría General de la República proyectó la nueva reglamentación, que fue 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, y 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, 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 consistente y adecuada.



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 mantenido el servicio de atención rápido a los funcionarios públicos merced a la impresión del formulario de la declaración a través del Internet, cuyo mecanismo 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. La Contraloría recibe más de 4800 declaraciones en promedio por mes en los nueve departamentos de Bolivia.

Por otra parte, con el propósito de contar con una Base de Datos completa de las declaraciones de todos los servidores públicos, con la nueva política de atención se reciben las declaraciones llenadas a mano y se transcribe las mismas al sistema, propendiendo a que a futuro nuestro país cuente con una informatización completa de los bienes y rentas 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 2005, la Contraloría General de la República ha cumplido las expectativas de la aplicación del Decreto Supremo 27349 en todo el país, habiéndose recibido 58.019 declaraciones y actualizaciones de servidores públicos, de un estimado de 54.000 para la gestión, de acuerdo al siguiente detalle comparativo:

Departamento	Número de declarantes 2005
Beni	1480
Chuquisaca	2990
Cochabamba	8468
La Paz	30534
Oruro	1898
Pando	705
Potosí	2134
Santa Cruz	7726
Tarija	2084
	<b>58.019</b>

La operativa, que no ha sufrido interrupción desde la gestión 2002, determina la obligación anual de actualizar las declaraciones de los diferentes sectores de la Administración Pública en el mes de nacimiento, a excepción de los servidores públicos que cumplen funciones de salud, de educación y de apoyo y servicio en la administración pública, que constituyendo la gran mayoría de funcionarios del Estado, deben actualizar sus declaraciones cada 5 años; y por otra parte, el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional debe actualizar sus declaraciones durante el año que les corresponda ascender.

#### **4.5. RECOMENDACIONES DE LA CONVENCIÓN DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

Dentro del marco del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana Contra la Corrupción, en la sexta Reunión del Comité de Expertos de julio de 2004, 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 sobre la Implementación en la República 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 2005 la CGR ha mantenido el impulso necesario para dar atención a las mismas, creando para este efecto el Proyecto del Sistema de Verificación y por otra parte, aprobando la reglamentación del control del cumplimiento.

#### **4.6. EL PROYECTO DEL SISTEMA DE VERIFICACIÓN**

El objetivo del Sistema de Verificación de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas es consolidarse como 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, criterios aleatorios periódicos o denuncias públicas anónimas. Finalmente es necesario un diagnóstico sobre el estado de los Registros Públicos como fuente de información para el proceso.

Con las consideraciones expuestas, el Proyecto de Verificación cuenta con la cooperación del Programa Integral Anticorrupción (PIA), mismo que ha aprobado una importante inversión para dotar de apoyo técnico así como para fortalecer al Sistema de Declaración Jurada de Bienes y Rentas, por la importancia que reviste el producto de la declaración como insumo para el proceso de verificación. Este proyecto, ha iniciado durante la gestión 2005, las actividades inherentes al Diagnóstico de los Registros Públicos del Estado, además de los procesos de contratación de activos para fortalecer el archivo de los expedientes.

El Sistema de Verificación busca integrar las instituciones que participan en el proceso de verificación, tanto solicitantes como de entidades tenedoras de registros, con el objeto de minimizar el tiempo de verificación y mantener una adecuada seguridad y precisión de los datos verificados, consolidados en el “Informe de Verificación” cuya elaboración está encomendada a la Contraloría General de la República. El desarrollo del sistema de verificación está a cargo de la Gerencia de Declaración de Bienes y Rentas, bajo la supervisión de la Secretaría General, fundamentales en el cumplimiento del compromiso asumido por la Contraloría General de la República ante los Organismos Internacionales a través del Programa Integral Anticorrupción (PIA).

#### **4.7. REGLAMENTACIÓN DEL CONTROL DEL CUMPLIMIENTO**

En atención al control oportuno del cumplimiento de la obligación de la declaración, la Contraloría General de la República ha aprobado el “Reglamento de Control de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas en las Entidades Públicas”, (R/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. La finalidad del mismo, es 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 su seguimiento.

En mérito a la atribución conferida por el artículo N° 9 (Funcionamiento del Sistema) del Decreto Supremo N° 26257, que busca asegurar el funcionamiento eficaz y eficiente del Sistema de Declaración Jurada de Bienes y Rentas, el Reglamento fue aprobado en marzo de la gestión 2005, mediante Resolución N° CGR-030/2005, y su implantación a cargo de la Gerencia de Bienes y Rentas se ha iniciado en julio del mismo año, en coordinación con Encargados de Recursos Humanos de la DJBR designados por las Máximas Autoridades de las entidades públicas, quienes han sido capacitados a nivel nacional por personal de la Gerencia de Bienes y Rentas con el seminario respectivo, el cual está incorporado dentro de la malla curricular del Centro Nacional de Capacitación.

#### **4.8. CONCLUSIONES**

La Contraloría General de la República, esta cumpliendo plenamente con el compromiso suscrito por el Estado Boliviano en la Convención Interamericana Contra la Corrupción (CICC), habiendo implantando a la fecha dos de los tres sistemas de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas relacionados con la recepción y el control, restando la implementación del último de los sistemas, relacionado con el proceso de verificación.

## 5 ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN

### 5.1. MEMBRESÍA

#### *Organización Latinoamérica y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores - OLACEFS*

OLACEFS es un organismo internacional, autónomo, independiente, apolítico y de carácter permanente, que nace en 1963 ante la necesidad de un foro superior para intercambiar ideas y experiencias relacionadas a la fiscalización y al control gubernamental, así como al fomento de las relaciones de cooperación y desarrollo entre dichas entidades

La CGR forma parte de la OLACEFS desde el año 1965, actualmente el Contralor es miembro del Consejo Directivo.

La OLACEFS tiene el objetivo de contribuir al desarrollo de las entidades asociadas, mediante la prestación y promoción de servicios de alta calidad orientados a la capacitación del personal y perfeccionamiento de sus competencias funcionales: facilitando el intercambio de conocimientos y experiencias técnicas, así como, la investigación y difusión de estudios sobre temas de interés común, con vistas al fortalecimiento del control gubernamental en América Latina y El Caribe

OLACEFS cuenta con 21 miembros activos, 1 miembro adherente, 5 miembros afiliados y 3 observadores permanentes.

#### *INTOSAI*

INTOSAI es la organización profesional de las entidades fiscalizadoras superiores (EFS) de países que pertenecen a las Naciones Unidas o a sus organismos especializados.

La INTOSAI constituye un foro en el que los auditores de la administración de todo el mundo pueden debatir los temas de interés recíproco y mantenerse al tanto de los últimos avances en la fiscalización y de las otras normas profesionales y de mejores prácticas que sean aplicables. Su lema es “la experiencia mutua beneficia a todos”.

### 5.2. CONVENIOS

#### 5.2.1. Convenios Internacionales Suscritos por la Contraloría General de la República y otras Entidades Fiscalizadoras Superiores - EFS

##### *Contraloría General del Paraguay*

Está en vigencia el convenio de cooperación científica y técnica con la Contraloría General de la República del Paraguay que se firmó con el objetivo de establecer programas de cooperación e intercambio en aspectos científicos y técnicos, en el área de control y fiscalización del manejo de los recursos públicos.

##### *Colombia, Ecuador, Panamá, Perú, Venezuela y Bolivia*

Se firmó el convenio con las EFS de Colombia, Ecuador, Panamá, Perú, y Venezuela, con la finalidad de:

- Fomentar la información en la recepción, desarrollo, transferencias e intercambio de experiencias relativas al control de los recursos públicos.

- Impulsar el intercambio de experiencias sobre áreas específicas identificables como factor de riesgo de corrupción.
- Colaborar en diferentes áreas y aspectos institucionales.
- Intercambiar proyectos, constituciones, leyes, normativas secundarias, etc.
- Realizar investigaciones institucionales individuales o conjuntas, en las áreas de la administración pública.
- Intensificar la capacitación y desarrollo profesional de los servidores de los organismos de control.
- Propiciar la participación de funcionarios en los equipos de trabajo de auditoría.

#### *Honduras*

Está en vigencia el convenio con la Entidad Superior de Fiscalización de Honduras, con la finalidad de:

- Establecer programas de cooperación e intercambio en materia de prevención de la transparencia.
- Establecer programas de cooperación e intercambio de información útil sobre sus actividades.
- Realizar actividades de capacitación profesional y técnica en el área del control y fiscalización.
- Intercambiar prácticas óptimas relacionadas al desarrollo de capacidades.

#### *Cámara de Cuentas de la República Dominicana*

Se estableció un convenio de cooperación técnica internacional con un alcance hasta 2008, con la finalidad de:

- Iniciar una relación por medio de enlaces de cooperación técnica internacional.
- Definir una agenda de convergencia técnica de formación profesional, sobre la base de fortalezas mutuas.
- Realizar un programa de formación profesional que posibilite un intercambio de experiencias entre los profesionales de ambas entidades.
- Apoyar iniciativas mutuas en los eventos internacionales técnicos organizados por la OLACEFS, EUROSAI-OLACEFS y la INTOSAI.

#### *El Reino de los Países Bajos, Reino de Dinamarca, Reino de Suecia y el Gobierno de Bolivia*

Se firmó un addendum al acuerdo de financiamiento conjunto que reemplazaba a la ex-Delegación Presidencial Anticorrupción por la actual Delegación Presidencial para la Transparencia y la Integridad Pública.

El convenio fue firmado con el fin de desarrollar un mecanismo interinstitucional que permita la agilización de las actividades e interacción sinérgica de cuatro instituciones claves para desarrollar estrategias de lucha contra la corrupción. El programa tiene el respaldo de Suecia, Holanda y Dinamarca, y está siendo ejecutado por la CGR, la Unidad de Investigaciones Financieras, la Fiscalía y la Delegación Presidencial de Transparencia y Integridad Pública (exDPA).

### *Corte de Cuentas de El Salvador*

Convenio de cooperación firmado con el objetivo de buscar la cooperación técnica entre La Contraloría General de la República y la Corte de Cuentas de El Salvador buscando el mejoramiento de la calidad de la información sobre control y fiscalización de la Hacienda Pública, en aras de fortalecer el ejercicio profesional, la efectividad y la transparencia en la función pública.

## **5.3. CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES**

### **5.3.1. El CENCAP con Entidades Públicas**

El CENCAP planifica y organiza procesos de capacitación en temas relacionados a la Ley 1178, orientado a satisfacer las necesidades prioritarias de capacitación de los servidores públicos de las entidades públicas, de manera de mejorar su desempeño laboral.

En este sentido firmó convenios con la finalidad de coadyuvar mediante un proceso de capacitación al fortalecimiento de la gestión buscando una administración eficaz y eficiente de los recursos públicos, la generación de información útil, oportuna y confiable, que permita la rendición de cuentas, de manera tal de incrementar la credibilidad de la ciudadanía acerca del manejo de los recursos públicos.

Las entidades con las cuales se firmó este tipo convenios, son:

- Aduana Nacional
- Caja Petrolera de Salud
- Ministerio de Desarrollo Sostenible
- Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos
- Gobierno Municipal de El Alto
- Fondo Nacional de Desarrollo Regional – FNDR
- Fondo Nacional de Inversión Productiva y Social
- Programa de Apoyo al Desarrollo Económico Sostenible en Áreas Mineras Empobrecidas del Occidente de Bolivia – APEMIN II
- Centro de Investigación y Apoyo Campesino – CIAC

### **5.3.2. Viceministerio de Planificación y Ordenamiento Territorial**

Se firmó con el CENCAP, con la finalidad de garantizar razonablemente la calidad del servicio de capacitación a los servidores públicos en el Sistema Nacional de Planificación, promoviendo mejoras en el material educativo y en el ejercicio docente, así como, realizando la difusión oportuna de modificaciones a la normativa del sistema.

### **5.3.3. Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (CIPCA)**

Firmado con el CENCAP con la finalidad de buscar:

- La optimización de recursos destinados a la capacitación en municipios.
- La complementariedad de esfuerzos tendientes al logro de los objetivos establecidos en el Plan de Capacitación Municipal Anual.
- La reciprocidad entre los diferentes actores municipales, en el marco de Convenios específicos suscritos en cada departamento.



- El logro de sinergia corporativa en beneficio de la capacitación exclusiva y gratuita de los servidores públicos municipales.

El objetivo principal del presente Acuerdo es la cooperación interinstitucional en materia de capacitación en los "Sistemas de Administración y Control Gubernamentales" establecidos en la Ley N° 1178, en el marco de atribuciones, competencias y áreas priorizadas por los intervinientes, con el propósito de coadyuvar al fortalecimiento progresivo de las administraciones de los gobiernos municipales.

El acuerdo, específicamente busca la coordinación para la organización y ejecución de los cursos de capacitación programados en el "Plan de Capacitación Municipal Anual", así como la organización y ejecución de cursos adicionales en procura de atender demandas municipales.

#### **5.3.4. Delegación Presidencial Anticorrupción (ahora Delegación Presidencial para la Transparencia e Integridad Pública)**

Se firmó un convenio interinstitucional con el Programa de Apoyo a la Transparencia en la Gestión Pública, con la finalidad de establecer las líneas básicas para la conformación y funcionamiento del Comité de Coordinación del Programa, que tendrá como función principal, asegurar una coordinación efectiva entre las partes (CGR y DPA), para una adecuada ejecución del Programa de Apoyo a la Transparencia de la Gestión Pública.

#### **5.3.5. CASALS & Associates, Inc.**

Un acuerdo mediante el cual USAID a través de Casals & Associates, Inc. financia el programa de equipos especializados anticorrupción, constituidos por funcionarios de la CGR, Unidad de Investigación Financiera, Policía Nacional, Ministerio Público y la Delegación Presidencial para la Transparencia e Integridad Pública, con el compromiso de trabajo de alto impacto contra la corrupción, que consiste en hacer seguimiento y llevar a término los casos de corrupción con la colaboración de los funcionarios designados en cada entidad. La CGR designó en el 2005 a 2 auditores como asesores técnicos en diferentes casos.

#### **5.3.6. Ministerio de Hacienda y Ministerio de la Presidencia**

Se firmó un convenio interinstitucional con la finalidad de efectuar las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la Ley N° 1178, de Administración y Control Gubernamentales, a través de la implementación efectiva de los Sistemas de Administración y Control en las entidades públicas y la actualización de la normativa relacionada.

#### **5.3.7. División de Fomento de la Democracia /Reformas administrativas de InWEnt**

Convenio firmado para llevar adelante la evaluación 2005 de las actividades de los proyectos pilotos CENCAP / InWEnt.

El objetivo es la realización de un Encuentro de Evaluación del servicio de capacitación a servidores públicos municipales a nivel nacional desde la perspectiva del ejercicio docente, las estrategias de enseñanza aplicadas en el marco del uso de las carpetas de planificación operativa de eventos, y las actividades operativas y administrativas.