



# PROGRAMA DE MONITOREO CIUDADANO DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN (CICC)

Evaluación Ciudadana  
Segunda Ronda de Evaluación de Implementación de la CICC y  
Seguimiento de la Implementación de las Recomendaciones de  
la Primera Ronda

Bolivia, noviembre del 2006

---

**PROGRAMA DE MONITOREO CIUDADANO DE LA CONVENCIÓN  
INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN  
(CICC)**

**Evaluación Ciudadana  
Segunda Ronda de Evaluación de Implementación de la CICC y Seguimiento  
de la Implementación de las Recomendaciones de la Primera Ronda**

---

**ÍNDICE**

1	Antecedentes.....	3
2	Relación de Áreas de Evaluación y Normativa. ....	4
3	Análisis de Situación de los Elementos en Evaluación. ....	8
	3.1 Sistemas para la contratación de funcionarios públicos.....	
	3.1.1 Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas. ....	8
	3.1.2 Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas. ....	10
	3.1.3 Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas. ....	13
	3.2 Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado.....	
	3.2.1 Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas. ....	14
	3.2.2 Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas. ....	15
	3.2.3 Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas. ....	16
	3.3 Sistemas de protección.....	
	3.3.1 Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas. ....	17
	3.3.2 Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas. ....	17
	3.3.3 Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas. ....	18
	3.4 Tipificación de actos de corrupción.....	
	3.4.1 Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas. ....	18
	3.4.2 Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas. ....	19
	3.4.3 Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas. ....	20
	3.5 Aplicación de la Convención a otros actos de corrupción.....	
4	Conclusiones.....	20
5	Recomendaciones.....	23
6	Avances Verificados en la Implementación de las Recomendaciones de la Primera Ronda.....	25

---

**PROGRAMA DE MONITOREO CIUDADANO DE LA CONVENCIÓN  
INTERAMERICANA CONTRA LA CORRUPCIÓN  
(CICC)**

**Evaluación Ciudadana**

**Segunda Ronda de Evaluación de Implementación de la CICC y Seguimiento  
de la Implementación de las Recomendaciones de la Primera Ronda**

---

1 Antecedentes

El presente documento de análisis ha sido preparado en el marco de la evaluación de la segunda ronda de seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana Contra la Corrupción –CICC- el mismo refleja el esfuerzo de relevamiento implementado por los responsables del proceso, el análisis efectuado en cada ámbito programado y las conclusiones y recomendaciones que se considera pertinente efectuar en la medida en que se considera que las consideraciones y expectativas de una instancia independiente de la sociedad civil de Bolivia, pueden ser de utilidad para equilibrar la visión con relación al avance del país con relación a la efectiva implementación de la CICC.

La remisión del informe desarrollado a continuación, responde a lo estipulado en el Documento de Buenos Aires, donde se fija la clara predisposición del Comité de Expertos y de los países firmantes de la convención a dar un espacio de atención a la sociedad civil, todo esto enmarcado en las normas de la Organización de Estados Americanos –OEA- donde se definen los criterios para esta actividad, además de los alcances de consideración en cuanto a la definición de sociedad civil, ambos elementos que son cumplidos en el marco de la remisión del presente informe y el llenado del cuestionario de evaluación.

El informe ha sido preparado en base un proceso de revisión exhaustiva de la normativa legal vigente, tomando como referencia la amplia experiencia generada en la primera ronda de evaluación, a lo cual se suman entrevistas y reuniones con funcionarios y profesionales entendidos que han permitido concretar una visión objetiva de la situación de avance en cada uno de los tópicos que se hallan en los alcances de la segunda ronda de evaluación, lo mismo que establecer criterios vinculados con el avance del país con relación a la implementación de las recomendaciones emergentes de la primera ronda, siendo que muchas de las recomendaciones de la sociedad civil expresadas en el informe de ese entonces fueron adquiridas y vertidas en el informe del Comité de Expertos.

## 2 Relación de Áreas de Evaluación y Normativa.

En el ámbito de los elementos a ser sujetos a evaluación en la segunda ronda de seguimiento de la implementación de la CICC, se han identificado las siguientes normas como vigentes y relevantes para cada uno de los puntos objeto de atención.

Elemento Evaluado	Norma	Observaciones
<p align="center"><b>Sistemas para la contratación de funcionarios públicos</b></p>	<p>Ley de Administración y Control Gubernamental – SAFCO 1178</p>	<p>ANEXO 1</p> <p>Norma los sistemas de administración de las entidades públicas del Estado boliviano y elementos vinculados con la responsabilidad por la función pública.</p>
	<p>Ley del Estatuto del Funcionario Público del 27 de Octubre de 1999.</p>	<p>ANEXO 2</p> <p>Establece el régimen de la carrera, el ente regulador de la misma y los alcances de sus funciones.</p>
	<p>Ley 2104 Modificación a la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público del 21 de julio del 2000.</p>	<p>ANEXO 3</p> <p>Introduce complementaciones y aclaraciones a la Ley del Estatuto del Funcionario Público.</p>
	<p>Decreto Supremo 23318-A Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública del 3 de noviembre de 1992</p>	<p>ANEXO 4</p> <p>Establece las normas vinculadas con la Responsabilidad por la Función Pública en el marco de la Ley SAFCO</p>
	<p>Decreto supremo 26237 de 29 de junio de 2001 Modificaciones al reglamento de Responsabilidad por la función pública</p>	<p>ANEXO 5</p> <p>Modifica el DS 23318-A adecuando el mismo a los conceptos introducidos a partir del Estatuto del Funcionario Público, generando un ámbito de adecuación de la norma en función de la Ley vigente.</p>

	Decreto Supremo 25749 del 24 de abril de 2000.	ANEXO 6 Aprobación del reglamento de desarrollo parcial a la ley n° 2027 (estatuto del funcionario público)
	Decreto Supremo 27349	ANEXO 7 Estable un marco general de normas para la labor del funcionario público e incluye el reglamento habilitado en el DS 2027, que se relaciona con la declaración patrimonial de los servidores públicos.
	Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal SAP	ANEXO 8 Las mismas establecen el detalle de las políticas y procedimientos a ser aplicadas en la gestión de personal en el ámbito de las entidades públicas.
	Normas Básicas del Sistema de Organización Administrativa SOA	ANEXO 9 Las mismas establecen los criterios para el desarrollo de las entidades en términos de estructura organizacional, creación de unidades, vinculación, relaciones de autoridad y otros elementos que hacen a la organización de las entidades del estado.
	Reglamento para autorizar excepcionalmente el ejercicio de funciones públicas en caso de incompatibilidad por parentesco o matrimonio	ANEXO 10 De la Superintendencia del Servicio Civil Norma el tema específico.
	Reglamento de autorización y certificación de entidades privadas especializadas en La selección de personal para el sector público	ANEXO 11 De la Superintendencia del Servicio Civil Norma el tema específico.
	Aprobación del reglamento de procedimiento de incorporación a la carrera administrativa	ANEXO 12 De la Superintendencia del Servicio Civil Norma el tema específico.

	Reglamento de supervisión	ANEXO 13  De la Superintendencia del Servicio Civil establece los criterios para actividad de la entidad en labores de supervisión relacionadas con la implementación del Estatuto en los ámbitos de que le corresponde: carrera, régimen laboral y de ética pública.
	Estructura de la Superintendencia del Servicio Civil.	ANEXO 14  Define la estructura de la SSC, su visión y misión, en el marco de la implementación de sus atribuciones.
<b>Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado</b>	Ley de Administración y Control Gubernamental – SAFCO 1178	ANEXO 1  Norma los sistemas de administración de las entidades públicas del Estado boliviano y elementos vinculados con la responsabilidad por la función pública.
	Decreto Supremo 25964 Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios. Del 6 de junio del 2000.	ANEXO 15  Define en el marco de la Ley SAFCO las normas básicas del sistema SABS para todas las entidades públicas.
	Decreto supremo 27328 de 31 de enero de 2004 procesos de contratación de bienes, obras y servicios generales y de consultoría (compro boliviano)	ANEXO 16  Establece las normas para los procesos de compra y contratación para las entidades del Estado boliviano.
	ANEXO al DS 27328 Imperativos para la conducta ética del servidor público que interviene en la contratación de bienes y servicios del estado.	ANEXO 17  Establece los Imperativos Éticos del Servidor Público especializado del sistema SABS como un mecanismo de prevención y promoción de la conducta.

	Decreto supremo n° 26811 De 10 de octubre de 2002 Reglamentación de la tarjeta empresarial y la participación de las organizaciones proveedoras de bienes y servicios a instituciones públicas.	ANEXO 18  Normativa específica para reglamentar la participación de proveedores locales.
	Decreto supremo 27540 de 27 de mayo de 2004 Modificación al artículo 21 del Decreto supremo n° 27328 – compra boliviano (gaceta oficial de convocatorias)	ANEXO 19  Modificación de forma que busca aclarar los procesos de publicación de las licitaciones.
	Decreto supremo n° 27877 De 26 de noviembre de 2004 Modificación al artículo 14 del Decreto supremo n° 27328 – compra boliviano (garantías)	ANEXO 20  Modificación que involucra cambios en las garantías requeridas en los procesos de compra.
	Resolución ministerial 110 Ministerio de hacienda De 15 de marzo de 2004 Reglamentación al decreto supremo 27328 (compro boliviano)	ANEXO 21  Reglamenta el DS del compra boliviano.
	Reglamento del Texto Ordenado del DS 27328, de 31/01/04de procesos de contratación de bienes, obras, servicios generales y servicios de consultoría. Septiembre de 2005.	ANEXO 22  Reglamento específico de los procesos de compras y contrataciones del estado.
	Texto ordenado del reglamento específico del Sistema de administración de bienes y servicios	ANEXO 23  Reglamento específico de los procesos de contratación aplicados a Gobiernos Municipales.
	Reglamento específico del sistema de Administración de bienes y servicios (RE-SABS) De la fundación cultural del banco central de Bolivia	ANEXO 24  Reglamento Específico del Sistemas de Adquisiciones, que deben tener todas las entidades del estado sin excepción, los mismos son preparados considerando las particularidades de cada entidad.

<b>Sistemas para proteger a los funcionarios públicos y ciudadanos Particulares que denuncien de buena fe actos de corrupción</b>		No existe legislación ni normativas vigentes al respecto.
<b>Tipificación de actos de corrupción previstos en el artículo VI.1 de la Convención</b>	Código Penal	ANEXO 25  Especifica las tipificaciones relacionadas con actos de corrupción.
	Proyecto de Ley de Marcelo Quiroga Santa Cruz contra la corrupción	ANEXO 26  Nueva norma, proyectada que se encuentra en el Congreso que pretende establecer normas más estrictas de lucha contra la corrupción, nuevos mecanismos y tipificaciones.
<b>Aplicación de la Convención a otros actos de corrupción no contemplados en la misma, en virtud de lo previsto en su artículo VI.2</b>		No existe legislación ni normativas vigentes al respecto.

### 3 Análisis de Situación de los Elementos en Evaluación.

En las siguientes páginas desarrollaremos el análisis de la situación de cada uno de los elementos que se están evaluando como base para la generación de conclusiones y recomendaciones por parte de la sociedad civil.

#### 3.1 Sistemas para la contratación de funcionarios públicos

##### 3.1.1 Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas.

Como puede apreciarse en el detalle de normativa pertinente identificada, existe un amplio desarrollo legislativo, que permitiría afirmar que en términos del desarrollo de las normas que deberían ser desarrolladas en este ámbito se ha alcanzado un avance muy importante.

La consideración sobre la carrera se inicia con la Ley SAFCO (ANEXO 1) misma que determina los sistemas de gestión del Estado, además de establecer el rol del funcionario público y definir las directrices para establecer sus responsabilidades en la función que ejerce.



Las expectativas por el desarrollo de una estructura de carrera dentro del Servicio Civil fueron asumidas a partir de la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público (ANEXO 2) y sus modificaciones (ANEXO 3) donde se fija varios elementos sustanciales:

- La vigencia de la carrera y del servicio público.
- La existencia de una instancia reguladora de la carrera, con ámbitos de actuación específicos en lo que hace a la gestión de la carrera, además de constituirse en la instancia de apelación en los procesos administrativos. Esta entidad es la Superintendencia del Servicio Civil existente del año 2000.
- La delimitación del ámbito de aplicación del Estatuto en cuanto a las partes del Estado que se hallan bajo los alcances de su aplicación y la tuición de la Superintendencia del Servicio Civil.

A lo anterior se suma el hecho de que se cuenta con un reglamento de responsabilidad por la función pública, que junto a sus modificaciones (ANEXOS 4-5) define los alcances de la responsabilidad del servidor público y los mecanismos para el tratamiento de las faltas administrativas, mecanismo que se ha constituido en un referente para la actuación de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos.

Se cuenta, además con normas más específicas donde se establece obligaciones particulares del servidor público como la declaración jurada que pueden afectar el desarrollo de su carrera en el caso de no ser observadas (ANEXO7).

A lo anterior se suman las Normas del Sistema de Administración de Personal (ANEXO 8) que definen en detalle los lineamientos para la gestión de personal en las entidades públicas, allí se establece los regímenes de contratación bajo criterios de publicidad, competencia, transparencia y mérito, además de otros elementos que hacen a la evaluación del desempeño y demás mecanismos que permiten contar con los medios para una adecuada gestión de los recursos humanos.

Se cuenta, además, con las normas del Sistema de Organización Administrativa – SOA- que si bien pareciera que no son pertinentes, se vinculan en la gestión de la carrera en la medida en que establecen los criterios para la creación o eliminación de cargos en el sector público, lo cual puede llevar a desvinculación o afectaciones a la carrera (ANEXO 9)

En el ámbito del órgano regulador, que es la Superintendencia del Servicio Civil- se cuenta con la normativa suficiente que se refleja en varios reglamentos que permiten definir las condiciones en las cuales desarrolla sus actividades, esto en función a los siguientes elementos:

- La gestión de excepciones para la contratación de familiares (ANEXO 10)

- ☑ La gestión para la aprobación y operación de entidades privadas en procesos de selección de personal (ANEXO 11)
- ☑ El procedimiento para la incorporación de servidores públicos a la carrera (ANEXO 12)
- ☑ Los elementos que hacen a la supervisión del cumplimiento de las normas en cuanto a administración de personal (ANEXO 13)

La entidad cuenta, además con normas que le permiten manejar gestionar los recursos jerárquicos, es decir, el reclamo o apelación de los servidores públicos ante el resultado de procesos administrativos, además de despidos arbitrarios, evaluaciones del desempeño consideradas como injustas y procesos de selección poco transparentes.

Posiblemente la función más importante que se encuentra asignada a la Superintendencia del Servicio Civil, se vincula con la promoción de la ética pública, única función que abarca a la totalidad de las entidades públicas del Estado con sus más de 200000 funcionarios, donde se viene desarrollando un programa piloto que ira a definir todos los mecanismos para la promoción de la ética sobre la base de Códigos de Ética desarrollados de forma participativa y la construcción de elementos de gestión de la ética que den sostenibilidad al desarrollo de conductas y lo más importante a la promoción de valores, en un ámbito diferente al emergente de los regímenes disciplinarios.

De acuerdo con el Estatuto del Funcionario Público la actividad del ente regulador alcanza a casi 23000 funcionarios públicos, siendo que las entidades o ámbitos del sector público que cuentan con carreras normas de forma específica como los maestros, los militares, municipios u otros no se encuentran en el ámbito de los sistema de la Superintendencia del Servicio Civil, con excepción de la promoción de la ética que abarca a todos. La estructura y otros elementos de esta entidad pueden ser consultados en el ANEXO 14.

El ente rector se encuentra en el Ministerio de Hacienda y se constituye en el instrumento de generación de normativa que luego debe ser asimilada por las entidades públicas y regulada por la Superintendencia del Servicio Civil.

A todo lo anterior se suma la vigencia del Servicio nacional de Administración de Personal, que pese a su título hoy por hoy ha visto mermadas y limitadas sus funciones específicamente a labores de capacitación en el ámbito del sector público.

### 3.1.2 Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas.

Es posible afirmar que en términos de adecuación del marco jurídico, se han alcanzado importantes avances con vistas a consolidar un sistema de gestión integrado de la carrera en el ámbito de la función pública.

El marco jurídico responde a una visión moderna de lo que debería ser la carrera y cuenta con los instrumentos básicos para una gestión eficiente de la misma, los cuales aun se hallan en proceso de implementación y otros se han consolidado en diferente medida.

Encontramos un órgano regulados que encara una tarea enorme, pero con serias limitaciones en cuanto a capacidad operativa, se trata de una entidad realmente pequeña frente al desafío que enfrenta que ha generado avances pese a sus limitaciones. La Superintendencia del Servicio Civil posee solo 18 funcionarios para atender a un universo de 23000 servidores públicos, con una perspectiva deseable de ampliar este ámbito de acción a todo el sector público.

Se cuenta con los reglamentos necesarios para desarrollar las actividades vinculadas con la gestión de personal y la regulación de la misma, sin embargo aun existen falencias en cuanto a la implementación adecuada de la carrera para lo cual se requiere normativa más específica que aterrice varios términos de la Ley, además de mecanismos como un régimen salarial y de acceso a beneficios que permita homologar y generar ámbitos de gestión integral en todo el sector público.

Por otra parte si bien se cuenta con normativa de detalle, la misma aun no ha sido implementada en la totalidad de las entidades públicas quedando una brecha de aplicación a circunstancias específicas que debe ser atendida.

Normas de discriminación positiva como el trabajo para minusválidos se han desarrollado, pero no están implementadas, además se requiere de normas que eviten la discriminación por edad, sexo o condición étnica.

Con relación al régimen de ética pública, los avances conceptuales son trascendentales y muestran un enfoque puede tener un impacto altamente positivo en el sector público, sin embargo, son los primeros pasos de un proceso que debe generalizarse y ampliar de forma extendida, lo cual requiere de recursos y un alto nivel de compromiso político.

De acuerdo con lo observado con relación a los sistemas de contratación y la carrera, podemos mencionar que se hallan vigentes los siguientes elementos:

1. Se cuenta con un ente rector que emite normativa, aunque la misma está inconclusa se muestra un avance en la dirección correcta.
2. Se cuenta con normas para la administración de personal y organización administrativa que enmarcan la labor del servidor público y permiten definirla.
3. Se cuenta con los mecanismos para la regulación de la carrera y la aplicación de las normas.
4. La contratación en base a procesos competitivos, públicos y transparentes existe en las normas.

5. Es posible que los candidatos en estos procesos impugnen los mismos si observan irregularidades.
6. Existen mecanismos para la asimilación formal en la carrera, además la forma en que se halla constituida la carrera presume la vinculación al Servicio Civil en caso de desvinculación por lo cual el servidor público tiene derecho a un justo proceso y la reincorporación si corresponde.
7. Se cuenta con mecanismos para el tratamiento de excepciones como la contratación de familiares.
8. Se cuenta con medios para el reclamo y la apelación ante procesos administrativos injustos.
9. Se cuenta con mecanismos para el seguimiento de los procesos de evaluación del desempeño y otros vinculados con la gestión de las personas.
10. Existen medios formales para publicitar los procesos de contratación y anunciar su desarrollo.

Lo anterior muestra que hay avances, sin embargo:

1. El órgano rector no es especializado lo cual dificulta el desarrollo y la actualización de normas.
2. El órgano regulador, no cuenta con los medios suficientes para encarar sus funciones de forma extendida como sería deseable. Además se han generado condiciones de incertidumbre con relación a su continuidad que no son deseables, dado que generan inestabilidad no solo en la entidad sino en todo el ámbito de los derechos que protege.
3. Las entidades no respetan las normas del SAP y del SOA, generando modificaciones y alternativas que llegan a ser poco eficientes y que no pueden ser corregidas por las limitaciones en las capacidades de seguimiento del órgano regulados y por la poca involucración de otras instancias como la Contraloría en espacios más bien de mejora a partir de los procesos de auditoría.
4. Pese a estar previstos procesos de contratación competitivos, estas normas no se respetan y se continua llenando cargos de forma arbitraria, si bien esto se ha reducido en cuanto a intensidad en el último gobierno aun persiste la visión del botín político que es reclamado de forma abierta y pública por propios y extraños.
5. Son pocos los casos de impugnación a procesos de contratación dado que el tamaño del país no da para lograr la indiferencia en la obtención de empleo, esto se traduce en un impedimento real para quien denuncia estos procesos.
6. Los mecanismos de desvinculación son empleados de forma arbitraria solo algunas entidades respetan las regulaciones en cuanto a evaluación del desempeño y reestructuración, lo cual ocasiona arbitrariedades que muchas veces no son representadas por los servidores públicos por temor a la represalia o desconocimiento de sus derechos.

7. No se ha generalizado muchos mecanismos previstos en las normas y no se aplica las sanciones contempladas por su incumplimiento.

En resumen se cuenta con una infraestructura normativa suficiente, pero con deficientes niveles de implementación y consolidación.

### 3.1.3 Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas.

La normativa existente ha generado los siguientes resultados en términos de impacto:

1. Se cuenta con normas suficientes y que abarcan de forma adecuada los temas de interés generando un margen adecuado para la implementación de la carrera.
2. Bajo el ente regulador se encuentran 23000 funcionarios que representan aproximadamente el 11% del sector público, los sectores de mayor cantidad de funcionarios como es el caso del magisterio al tener leyes específicas salen del ámbito de la carrera y se sujetan a arbitrariedades que son producto de décadas de malos manejos y exponen tratamientos particulares poco transparentes.
3. De los 23000 funcionarios regulados se hallan incorporados a la carrera 4100 funcionarios, que representan el 17% del ámbito regulado que podría ser incorporado a la carrera y hay 1140 solicitudes pendientes de ser atendidas, además de otras 1140 que han terminado en rechazos.
4. Se cuenta con un mecanismo de reclamo que funciones y administran justicia en resguardo de los derechos de los servidores públicos y en su caso de las entidades que los procesan o retiran, sin embargo, la capacidad para atender grandes volúmenes de casos es restringida por la disponibilidad de personal.
5. Las normas que establecen la obligación de procesos competitivos y públicos en la contratación de personal aun no se han plasmado de forma generalizada, siendo esta práctica de las entidades más grandes, sin embargo, hay cientos de entidades públicas que no consideran estas normas impidiendo la consolidación de la carrera en sus ámbitos.
6. La existencia de regímenes de carrera fuera del ámbito de la Superintendencia y por ende de la aplicación del Estatuto de Funcionario Público dificulta su aplicación, genera malos entendidos en los alcances de esta norma e impide que la carrera sea promovida de forma generalizada en todo el sector público.
7. Se puede estimar que el nivel de avance en términos de desarrollo normativo alcanza a un 70% de lo requerido tomando como referencias las normas que se han indicado como ausentes, sin embargo, la implementación de las mismas de forma efectiva deja mucho que desear, pese a los avances verificados.

8. Los procesos vinculados con la promoción de la ética son interesantes y mantienen un perfil alto, sin embargo, se cuenta con recursos limitados para su generalización a todo el sector público.

### 3.2 Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado

#### 3.2.1 Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas.

Los procesos vinculados con las adquisiciones del estado se hallan normados a partir de la Ley SAFCO (ANEXO 1) que establece como uno de los sistemas administrativos de las entidades públicas cabalmente el sistema de adquisiciones y contrataciones, que se encuentra normado mediante DS 25694 (ANEXO 15) que define las normas básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios – SABS- estas normas generales han sido previstas como el marco para el desarrollo de normas específicas a cada entidad particular o grupo de ellas como es el caso de los municipios (ANEXO 23) u otras entidades con la Fundación Cultural del Banco Central (ANEXO 24) documentos en los cuales se puede apreciar el esfuerzo de adecuación de las normas y la predisposición a tenerlas como referente para los procesos de adquisición de bienes y servicios.

En el año 2004 se emite el Decreto Supremo del Compro Boliviano (ANEXO 16) que norma de forma específica los procesos de compra y contrataciones, incluyendo criterios que favorecen de forma equitativa la adquisición de bienes y servicios provistos por entidades nacionales, este decreto establece reglas claras y en sus modificaciones (ANEXO 18-19-20) se fijan elementos tales como la obligación de publicitar los procesos, para lo cual se cuenta con medios informáticos como el SICOES, sistema de compras del Estado y la gaceta de contrataciones, ambos mecanismos que permiten a las entidades públicas transparentar los procesos que compra que desarrollan, además en estas modificaciones que permitan la participación en los procesos de compra del Estado de pequeños productores y se ajustan los esquemas de garantías para hacerlos factibles en los procesos de compras menores, es decir, de menos de 1 millón de USD.

Un elemento interesante de esta normativa es que se cuenta en este decreto con un Código de Ética específico para los responsables de la adquisición de bienes y servicios (ANEXO 17), mismo que contiene una base valores y principios para la toma de decisiones, e instrumentos para su implementación que aun no han sido desarrollados y puestos en práctica, pero que muestran una voluntad hacia dar atención a los aspectos de desarrollo de las personas, que complementan la posibilidad de operación de los sistemas de adquisición bajo criterios de integridad.

En adición a lo anterior se cuenta con normas que regulan el uso de los bienes del estado, los criterios para disponer de los mismos, la obligación de su resguardo y mantenimiento, todas ellas orientadas a preservar el patrimonio del Estado.

Se puede considerar que se cuenta con una amplia legislación relacionada con los temas vinculados con la adquisición de bienes y servicios por parte del estado, si bien aun existen espacios para complementar, como ser la necesidad de normas más flexibles que garantizando la integridad de los procesos permitan desarrollar los mismos con mayor rapidez y eficiencia, lo mismo que mecanismos de difusión de las mismas para promover su cumplimiento.

### 3.2.2 Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas.

Las normas existentes si bien muestran avances, adolecen de serias restricciones en cuanto a su efectiva implementación, ya que pese a estar vigentes se han producido y siguen ocurriendo contratiempos de toda naturaleza en los procesos de compras, incluso con la involucración de actos de corrupción, favoritismo, clientelismo y otros fenómenos que distorsionan los procesos en perjuicio del mejor interés del estado boliviano.

En este entendido se puede considerar los siguientes como elementos a tomar en cuenta en cuanto a la adecuación del marco normativo:

1. Pese a ser normas modernas y a atender una necesidad real en términos de gestión las mismas especialmente las vinculadas con los procesos compra no son bien conocidas en unos casos lo cual dificulta su aplicación, en otros son muy ampulosas dificultando los procesos de contratación y finalmente no son aplicadas en muchas entidades especialmente de menor tamaño.
2. Se requiere considerar un ámbito de promoción activa de los denominados reglamentos específicos que consideren circunstancias de entidades con capacidades administrativas limitadas.
3. Si bien existe la obligación de publicar las contrataciones en los medios informáticos e impresos del estado, esta obligación solo es atendida por las entidades de mayor tamaño o importancia, las sanciones vinculadas con el incumplimiento no son aplicadas pese a estar consideradas.
4. Las normas cubren de forma suficiente los elementos de la transparencia y publicidad, sin embargo, pese a esto se dan situaciones en las cuales se generan beneficios indebidos, lo cual muestra que el sistema en cierto punto depende de la integridad de las personas, factor que pese a contarse con los instrumentos –código de ética- no ha sido desarrollado lo cual deja libre un espacio muy grande a la capacidad de cada persona de asimilar una conducta consecuente con valores que se refleje en la preservación del sistema y de su integridad en cuanto a la calidad de los procesos que administra.
5. El exceso en algunos casos de normas y pasos desincentiva en uso de las mismas en entidades de pequeño tamaño, lo cual deja expuesta al abuso una importante porción de los recursos del Estado.

6. Los casos de corrupción vinculados con el área no han sido procesados con suficiente energía por lo cual queda la sensación de que no existen sanciones para quienes vulneran las normas.
7. En el sector privado las normas no son conocidas, lo cual eleva la posibilidad de incumplirlas con las consecuentes tentaciones para la promoción de beneficios indebidos, a lo cual se suma un espacio en el cual existen personas que consideran que el pago de coimas en los procesos de compras iguala las condiciones de competencia por lo cual incentivan estas acciones, generando espacios de vulneración a los sistemas.

Es posible afirmar que en términos de desarrollo normativo, salvo la necesidad de simplificación en algunos aspectos se ha consolidado un sistema integral que vela por todos los procesos desde la compra transparente y competitiva hasta el uso y preservación de los bienes, sin embargo, la brecha en la implementación efectiva es muy grande dado que se dan cientos de procesos de compras que quedan al margen de las normas y no se aplican las sanciones previstas en estos casos, generando una sensación de poco riesgo que incentiva la conducta, a lo cual se suma la falta de implementación de mecanismos preventivos como es el caso del Código de Ética, que si bien se cuenta con ellos no se llevan a la práctica de forma decidida.

### 3.2.3 Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas.

En términos de resultados alcanzados, no es posible contar con estadísticas que sean indicador fehaciente del avance en términos del número de procesos manejados dentro de las normas, frente a los que quedan fuera de ellas, sin embargo, se puede apreciar que se han dado avances modestos sobre todo en las entidades más grandes y de mayor visibilidad, en relación a la implementación de las normas de adquisiciones, pese a esto el margen de trabajo es muy grande frente a cientos de municipios de pequeño tamaño que no han implementado las mismas ni siquiera parcialmente y otras entidades de pequeño y mediano tamaño que por sus limitaciones administrativas no asumen las mismas en toda su dimensión.

Sistemas como el SICOES o la gaceta existen y se puede apreciar que se da mayor frecuencia en su empleo, sin embargo, aun se da una importante porción de procesos de compra que no se publicitan de forma adecuada por lo tanto generan incentivos perversos para todos los participantes con la posibilidad de corrupción y vulneración del mejor beneficio del Estado.

La complejidad de las normas lleva en muchos casos a buscar formas de eludir su aplicación como ser el fraccionamiento de compras, o incluso aplicando los procesos aun hay espacios que permiten corrupción, mismos que escapan a la posibilidad del avance normativo, y que recaen ya en el ámbito de la integridad de las personas, factor que no se está trabajando de forma específica en el sector.



Mecanismos como el compro boliviano, con un importante impacto en términos de la promoción de la industria local, muestran que es posible lograr simplificaciones en las normas sin vulnerar la seguridad de las mismas, sin embargo, aun falta un trecho muy importante que avanzar en el espacio de la implementación efectiva de las normas vinculadas con las adquisiciones. Entre otros los elementos que podrían ser considerados como ámbitos para mejorar los resultados, son los siguientes:

1. Promover activamente el desarrollo de reglamentos específicos en el marco de la norma, con la consideración de posibilidad de simplificaciones para entidades de menor tamaño.
2. Realizar acciones de difusión e implementación de los sistemas.
3. Aplicar las sanciones vinculadas a la falta de cumplimiento de las normas de adquisiciones.
4. Desarrollar actividades de implementación efectiva del Código de Ética del sector.
5. Generar mecanismos para el control y seguimiento con acciones de sanción severas ante el incumplimiento y la acción corrupta.
6. Mejorar los mecanismos para la verificación del uso adecuado de los bienes del estado y aplicar sanciones severas más allá de lo administrativo en casos que expongan acciones abusivas.
7. Perfeccionar la norma en términos de su simplificación, sin sacrificar niveles de control.

### 3.3 Sistemas de protección

#### 3.3.1 Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas.

En Bolivia no se cuenta con normativa de esta naturaleza.

#### 3.3.2 Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas.

Se requiere de la implementación de normas que vayan a proteger al denunciante o al objetor de la represalia tanto dentro del ámbito de las organizaciones como de forma general en el ámbito de la comunidad.

En el caso de las organizaciones el programa de promoción de la ética en la gestión pública, impulsado por la Superintendencia del Servicio Civil contempla la implementación de mecanismos de protección de la represalia en las organizaciones que operan como pilotos, como la base para el diseño de un sistema que podría generalizarse a todas las entidades públicas. Este mecanismo contemple medios para la protección tanto del denunciante de actos de corrupción o de otra naturaleza (faltas a los regímenes disciplinarios) como de los objetores, personas que se niegan a participar en actos que vulnerar las normas o la ética y que por ello son sujetas a represalias.

Estas acciones cubrirán el ámbito de las organizaciones, sin embargo, el ámbito general donde ocurren las situaciones más graves vinculadas con denuncias penales de actos de corrupción y otros tipo de problemas similares, esta totalmente desprotegido siendo que la persona que denuncia puede ser sometida a todo tipo de represalias que van desde la amenaza a su vida, hasta la afectación de sus legítimos intereses en diferentes ámbitos de su actividad pública y privada, llegando a esto a familiares, amistades y socios, lo cual hace que el incentivo para dar cumplimiento a las previsiones de denuncia contenidas en el Código de Penal (ANEXO 25) sea mínimo o inexistente.

### 3.3.3 Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas.

La ausencia de normas en este ámbito genera un vacío enorme en las posibilidades de una lucha efectiva contra la corrupción, por cuanto los posibles denunciadores al saberse seriamente amenazados no participan de los procesos en contra de quienes vulneran las normas.

El incentivo a la denuncia es mínimo y se circunscribe a acciones de heroicas en algunos casos y de venganza en otras, son pocos los casos en los cuales estas acciones han prosperado, se dan situaciones en las cuales los posibles testigos se ven coartados de actuar por las obvias consecuencias negativas de sus acción, lo cual se traduce en problemas personales y familiares que finalmente prefieren no afrontar.

La represalia es un problema grave en la lucha contra la corrupción en el país, por cuanto merma la confianza en el sistema y genera la sensación de que el vulnera las normas es intocable en un entorno en el cual, quienes obran correctamente deben callar dado que no cuentan con medios para hacer vales sus derechos o los intereses del estado.

El abuso de autoridad y la amenaza de acciones que perjudican el desarrollo de la función son problemas que afectan la denuncia en el ámbito administrativo, la posibilidad de objetar órdenes incorrectas o inmorales es muy limitada y enfrenta serias posibilidad de represalia, lo cual ocasiona que las personas terminen colaborando o callando situaciones que de otra forma denunciarían.

## 3.4 Tipificación de actos de corrupción.

### 3.4.1 Existencia y previsiones de un marco jurídico y/o de otras medidas.

Las tipificaciones de actos de corrupción en lo que hace al tratamiento penal de las faltas se hallan contempladas en el marco del Código Penal, y son manejadas sobre la base de denuncias o procesos que se facilitan desde la fiscalía, o en muchos casos a partir de procesos administrativos que determinan responsabilidades penales (ANEXO 25) y civiles.

TIIFICACIÓN CICC	Código Penal
El requerimiento o la aceptación, directa o indirectamente, por un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para sí mismo o para otra persona o entidad a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas;	Artículo 142 – Peculado. Artículo 143 – Peculado Culposo. Artículo 145 – Cohecho pasivo propio. Artículo 151 – Concusión. Artículo 152 – Exacciones.
El ofrecimiento o el otorgamiento, directa o indirectamente, a un funcionario público o a una persona que ejerza funciones públicas, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para ese funcionario público o para otra persona o entidad a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas;	Artículo 158 – Cohecho activo. Artículo 170 – Soborno.
La realización por parte de un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas de cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones, con el fin de obtener ilícitamente beneficios para sí mismo o para un tercero;	Artículo 146 – Uso indebido de influencias. Artículo 147 – Beneficios en razón del cargo. Artículo 150 – Negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas.
El aprovechamiento doloso u ocultación de bienes provenientes de cualesquiera de los actos a los que se refiere el presente artículo	Artículo 144 – Malversación.
La participación como autor, co-autor, instigador, cómplice, encubridor o en cualquier otra forma en la comisión, tentativa de comisión, asociación o confabulación para la comisión de cualquiera de los actos a los que se refiere el presente artículo.	Artículo 23 – Complicidad.

Se puede apreciar que todos los ámbitos de tipificación contemplados en la CICC han sido cubiertos de forma razonable en el Código Penal, llegando a considerar incluso actos no contemplados en la convención como los siguientes:

1. Artículo 148 – Omisión de declaración de bienes y rentas
2. Artículo 154 – Incumplimiento de deberes.
3. Artículo 156 – Abandono del cargo.
4. Artículo 157 – Nombramientos ilegales.

### 3.4.2 Adecuación del marco jurídico y/o de otras medidas.

Las tipificaciones identificadas son amplias y abarcan los delitos más comunes en el ámbito de la corrupción en la función pública, y permitirían la aplicación de sanciones ejemplares llegado el caso de que se aplicaran.

En función a impulsar una lucha más decidida contra la corrupción, generar mayores ámbitos de tipificación del delito y mecanismos para su persecución, se esta promoviendo actualmente la denominada Ley Marcelo Quiroga Santa Cruz, contra la corrupción (ANEXO 26), la misma incluye un espectro adicional de tipificaciones de delitos de corrupción y mecanismos para la operación de la denuncia y seguimiento de los procesos, lo cual complementaría de forma eficiente los instrumentos existentes, sin embargo, es necesario complementar esta propuesta de Ley con un tratamiento más técnico y objetivo de los instrumentos que se desea promover, con la finalidad de garantizar su eficacia y continuidad en el tiempo.

### 3.4.3 Resultados del marco jurídico y/o de otras medidas.

El marco jurídico existente si bien puede ser considerado como suficiente se enfrenta en la realidad a un entorno en el cual pese a su vigencia no ha generado resultados efectivos, en gran parte por el bajo nivel de predisposición a la denuncia, lo cual tiene que ver con lo antes revisado con relación a las represalias.

Los casos procesados penalmente son escasos, enfrentan serias dificultades en su evolución y cuando llegan a la sanción incluso la pena máxima es pequeña en relación al tamaño y cuantía de los daños provocados, por lo cual no solo se debe considerar el implementar mecanismos para la detección y prosecución de faltas, sino también considerar seriamente el elevar el peso de la sanción ante los actos de corrupción, además de garantizar que el término de la condena la persona deberá resarcir en un plazo razonable todos los daños causados, sea mediante sus bienes o su trabajo.

### 3.5 Aplicación de la Convención a otros actos de corrupción

No se cuenta con ninguna referencia de normativa local que se oriente en este sentido, si esta claro que el país al ser firmante de la convención se obliga a su cumplimiento por lo cual entornos de acuerdo que puedan ser promovidos en el marco de la CICC, serán seguramente aceptados y desarrollados localmente.

## 4 Conclusiones.

En relación a cada una de las áreas de evaluación podemos concluir:

### **Sistemas para la contratación de funcionarios públicos**

1. Si bien se cuenta con normas estructuradas que abarcan todos los elementos que hacen a los procesos de contratación competitivos y transparentes, la implementación de los mismos adolece de problemas y limitaciones debido al incumplimiento de las normas y la falta de aplicación de sanciones.

2. La voluntad política ha resistido presiones, sin embargo, existe una alta posibilidad de desvincular funcionarios que forman parte de la carrera, lo cual afectaría de forma lamentable la posibilidad de consolidar la carrera del servicio público en Bolivia.
3. Se cuenta con mecanismos para la impugnación de procesos de contratación, pero no son empleados principalmente por temor a la represalia lo cual limita la efectividad de los sistemas al no poder verificar su funcionamiento y aplicación.
4. La entidad reguladora ha desarrollado de forma adecuada su actividad, sin embargo, enfrenta limitaciones para ampliar la misma y ganar espacios de efectiva, dado que enfrenta una situación de incertidumbre con relación a su continuidad y recursos disminuidos.
5. Las normas cubren de forma suficiente los derechos de los funcionarios, sin embargo, los mismo no los ejercen de forma activa en unos casos por temor a las represalias y en otros por falta de conocimiento.
6. La instancia de promoción de la ética es un espacio importante para promover la carrera y la vigencia de un servicio público de talante, sin embargo, no cuenta con los medios para una generalización de las actividades vinculadas.
7. Las desvinculaciones se hallan normadas y los funcionarios tienen derecho a representar los procesos irregulares, pudiendo llegar a la reincorporación y al resarcimiento de daños.
8. La obligación de publicitar los procesos de contratación y los medios existen, pero la predisposición de las entidades es aun limitada y la aplicación de las sanciones previstas es inexistente lo cual limita la posibilidad de una implementación efectiva.
9. Aun se dan muchos casos de contrataciones arbitrarias lo cual afecta la consolidación de la carrera en beneficio del Estado.
10. Se dan situaciones de desvinculaciones truculentas y abusivas, que buscan generar espacios para introducir personal nuevo de confianza, pero dejando de lado los procesos establecidos en la norma lo cual es una vulneración a las mismas y una afectación al mejor beneficio del estado.
11. Se requiere de normas complementarias para temas específicos como los temas de la carrera, salarios, beneficios y discriminación.

### **Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado**

1. Se cuenta con normativa suficiente para el desarrollo de una función adecuada, sin embargo, la misma no ha sido asimilada en todo el sector público ni es respetada de forma consecuente, se generan excepciones y mecanismos simplificados que además de afectar a los interesados, afectan el mejor beneficio del Estado.
2. la normativa en algunos casos es muy ampulosa lo cual dificulta su aplicación en entidades pequeñas, por lo cual se requiere su adecuación en función de la gran variedad de entidades públicas que hay en el país.

3. Si bien los sistemas existen los mismos no son empleados y las sanciones vinculadas no son aplicadas, lo cual refuerza la conducta de las entidades que no cumplen las normas.
4. Aun se dan casos de corrupción, son más de los deseables, por lo cual se trata de un problema que debe ser encarado con mayor severidad y celeridad, pese a contar con sistemas no es posible delegar a los mismos toda la integridad de los procesos.
5. Las acciones vinculadas con la promoción de la conducta entre los miembros de este sector especializado son inexistentes, pese a que gran parte de la intriga del sistema, recae en su integridad personal.
6. Los mecanismos de denuncia y detección de faltas son poco empleados y no se los conoce, si bien existen, instrumentos como la impugnación son vistos como antipáticos y generan represalias.
7. Si bien se ha normado mucho, la implementación efectiva de las normas deja mucho que desear, por lo cual su vigencia no ha generado resultados importantes en términos de reducción de la corrupción, situación que se agudiza ante el desconocimiento y deseo de desensamblar lo que se ha avanzado por considerarlo excesivamente burocrático.
8. La perspectiva de rotación de los funcionarios incentiva la vulneración del sistema, la excesiva incertidumbre provocada genera ineficiencia y posibles acciones de vulneración de los sistemas, lo cual se podría agravar ante la perspectiva de la introducción de personal sin capacitación ni conocimientos, lo cual dejaría el sistema más vulnerable de lo que ya es.

### **Sistemas de protección**

1. No se cuenta con sistemas de esta naturaleza vigentes, lo cual afecta el desarrollo de las acciones anticorrupción por cuanto la denuncia se ve seriamente desincentivada.
2. Si bien se está trabajando en este ámbito el mismo se circunscribe aun el ámbito administrativo es decir, dentro de las organizaciones, lo cual limita la acción preventiva a este entorno.
3. La ausencia de mecanismos de protección de la represalia formales que operen a nivel general tiene un efecto negativo en la lucha contra la corrupción, dado que las personas no encuentran las condiciones para la objeción o para la denuncia.

### **Tipificación de actos de corrupción.**

1. Bajo los términos de la CICC los mismos se hallan adecuadamente tipificados, sin embargo, su existencia no ha generado un proceso significativo de reducción o contención del problema, dado que muchas personas no denuncia, pese a ser esto una obligación con consecuencias penales también.

2. Si bien se puede complementar las tipificaciones y ampliar las mismas como que ya se ha hecho y se tienen en mente hacer mediante nuevas normas, el alcance de estas acciones es muy limitado mientras no se establezca canales específicos para el juzgamiento actos de corrupción, lo cual se debe complementar con medios de investigación y persecución del delito, que en parte han sido desarrollados en el ámbito del Ministerio Público, pero con serios problemas de operación.

### **Aplicación de la Convención a otros actos de corrupción**

1. No se cuenta con mecanismos vinculados con este aspecto de la CICC.

### Conclusiones generales.

1. En lo referente a contrataciones y adquisiciones, lo mismo que a las tipificaciones de actos de corrupción se ve avances importantes en términos de desarrollo normativo.
2. Existen tendencias que indican alguna predisposición a eliminar completamente o parcialmente los instrumentos de implementación de estas normas, lo cual no es aceptable, dado que las mismas muestran una evolución favorable que más bien debe ser complementada.
3. Por otra parte se ve una predisposición importante del gobierno a luchar de forma más efectiva contra la corrupción, lo cual se debe plasmar en el ámbito de la consolidación de instituciones y el desarrollo de medios que permitan que este proceso sea más efectivo.

### 5 Recomendaciones.

En relación a cada una de las áreas de evaluación se recomienda:

#### **Sistemas para la contratación de funcionarios públicos**

1. El desarrollo de normativa adicional vinculada con la carrera pública que permita generar un nivel detalle y regulación específica en el marco de lo establecido en el Estatuto del Funcionario Público.
2. Promover el desarrollo de normas vinculadas con la gestión del salario y el acceso a beneficios por parte de los servidores públicos como un mecanismo de transparencia y sostenibilidad de la carrera.
3. Promover normativa específica vinculada a la prevención de la discriminación de cualquier tipo e implementar la normativa existente vinculada con la minusvalía.
4. Promover un proceso amplio de difusión de los derechos y obligaciones del servidor público, así como los mecanismos con que cuenta para hacer valer sus derechos.
5. Generar entornos que permitan la amplificación del programa de promoción de la ética y que garanticen su difusión en todo el sector público.

6. Fortalecer al ente regulador en cuanto a medios y condiciones para el desarrollo de sus funciones.
7. Reducir la incertidumbre de la continuidad mediante la declaración decidida de la consolidación de esta entidad y de los componentes del ente rector.
8. Aprovechar la coyuntura positiva en el país para desarrollar la carrera, dando lugar a la contratación competitiva y transparente de los funcionarios y a la incorporación masiva de aquellos que aun no han concluido con el proceso de validación de su condición de servidores públicos. Aclarando que sus derechos pese a esto se hallan vigentes.
9. Implementar acciones para la aplicación efectiva de las sanciones vinculadas con el incumplimiento de las normas de contratación y permanencia de servidores públicos en el cargo.
10. Dar continuidad a los elementos que hacen a la construcción del servicio civil en Bolivia, ajustando las falencias y limitaciones existentes fijando la meta de consolidar para el 2010 el 100% de los funcionarios públicos institucionalizados, meta alcanzable de mediar la voluntad política para ello.
11. Promover la inclusión de otros sectores del ámbito público en el ámbito de aplicación del estatuto del funcionario público y generar las condiciones para su efectiva implementación.

### **Sistemas para la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado**

1. Difundir la normativa existente y generar mecanismos para la verificación de su aplicación en todas las entidades públicas.
2. Generar mecanismos y versiones simplificadas para su asimilación entidades de menor tamaño y que manejan recursos limitados.
3. Generar espacios para la implementación efectiva del Código de Ética de los funcionarios especializados del sector.
4. Promover de forma efectiva la aplicación de las sanciones contempladas en las normas tanto a los funcionarios como a los ciudadanos que vulneren las mismas.
5. Generar condiciones para promover activamente la denuncia y la responsabilidad compartida –ciudadano/servidor público- en la integridad del sistema.
6. Generar mecanismos para imponer las normas que obligan a las entidades publicitar los procesos de compras y adquisiciones de todo tipo,
7. Fortalecer las normas de compras menores, para evitar perforaciones al sistema y al mismo tiempo mantener la eficiencia en la atención de los requerimientos para la operación de las entidades del estado.



### **Sistemas de protección**

1. Fortalecer el avance verificado a nivel de la normativa administrativa y generar las condiciones para su implementación extendida en todo el sector público.
2. Desarrollar normas de protección de la represalia al denunciante y al objetor.

### **Tipificación de actos de corrupción.**

1. Promover la aplicación de las sanciones previstas en el Código Penal por medio de la promoción de Fiscales Especializados y Jueces especializados en la temática.
2. Dar lugar a mecanismos de denuncia e investigación efectivos que protejan al denunciante y al testigo.

### **Aplicación de la Convención a otros actos de corrupción**

1. Aportar al desarrollo conjunto de un mecanismo que permita hacer uso de esta posibilidad dentro de la CICC, como un medio para generalizar la tipificación de actos de corrupción novedosos o que no fueron considerados en su momento, de forma que se garantice su procesamiento.

### **Recomendaciones Generales.**

1. Reducir la incertidumbre generada en el ámbito de las entidades del sector público dando manifestación pública de la voluntad de implementar la carrera y de garantizar la estabilidad laboral en el marco de las normas.
  2. Fortalecer la visión del estado en la lucha contra la corrupción generando ámbitos participativos para la construcción de nueva legislación.
  3. Fortalecer a las entidades reguladoras, rectoras y ejecutoras de todos los mecanismos de forma que cuenten con los medios para implementar las tareas que les han sido asignadas por Ley.
  4. Promover de forma decidida un ámbito preventivo por medio del trabajo en el ámbito de la Ética en la Gestión Pública y el fortalecimiento de los sistemas de prevención activa del delito.
- 6 Avances Verificados en la Implementación de las Recomendaciones de la Primera Ronda.

En función a las recomendaciones realizadas en el informe del Comité de Expertos a la República de Bolivia, en marco de la primera ronda de evaluación de la implementación la CICC, podemos mencionar los siguientes elementos como relevantes:

RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS Y OBSERVACIONES
<p>Normas de conducta orientadas a prevenir conflictos de intereses y mecanismos para hacer efectivo su cumplimiento.</p>	
<p>a. Complementar las normas existentes, regulando, cuando corresponda ciertas eventualidades que podrían configurar conflictos de intereses y que por su importancia sería conveniente tratar de forma más detallada y específica.</p>	<p>Esta labor ha sido desarrollada de forma muy limitada incluyendo en un Decreto Supremo la norma que limita la posibilidad por parte de un servidor público dentro de un periodo de dos años a trabajar a una organización con la cual tuvo vinculación directa en el cumplimiento de sus funciones. Más allá de esto no se ha evolucionado en las normas específicas ni en la complementación de las existentes en este tema.</p>
<p>b. Guardando el equilibrio con el derecho constitucional de libertad del trabajo de los individuos, analizar el mejoramiento y fortalecimiento de las adecuadas y pertinentes restricciones para quienes dejan de desempeñar un cargo público y de las medidas para hacerlas efectivas.</p>	<p>Se cuenta con la normativa ya mencionada que es general, no contempla excepciones y es de difícil aplicación por no existir mecanismos para el seguimiento de su cumplimiento, de igual forma pese a estar esta situación tipificada no se han dado casos de denuncias, incluso en situaciones que han sido públicas no ha habido acciones contra este tipo de actitudes que han representado un serio daño para los intereses del estado boliviano.</p>
<p>c. Fijar por medio de la autoridad competente un plazo para que las entidades públicas, en cumplimiento a la Ley, adopten sus Códigos de Ética e implanten la evaluación práctica de las disposiciones que se prevean en dichos Códigos, entre ellas las relacionadas con la prevención de conflictos de intereses, de manera que sus resultados contribuyan a su desarrollo, fortalecimiento y efectiva aplicación.</p>	<p>Si bien no se ha fijado un plazo esta en marcha un piloto que involucra a más de 4000 funcionarios públicos y 9 entidades representativas para la implementación de un modelo estructurado de promoción de la ética pública donde el Código de Ética es un elemento en un proceso que involucra elementos de gestión y seguimiento de su implementación. Esta labor está siendo desarrollada por la Superintendencia del Servicio Civil.</p>
<p>d. Adoptar a través del acto legal o administrativo que corresponda, parámetros o requisitos mínimos de los Códigos de Ética que permitan lograr un adecuado desarrollo de los aspectos esenciales para el cumplimiento de sus objetivos, entre los cuales se encuentran, los relacionados con la prevención de conflictos de intereses.</p>	<p>Esta tarea esta siendo asumida por la Superintendencia del Servicio Civil se identifica una metodología novedosa y con amplio potencial que puede traducirse en un espacio de impacto positivo en el ámbito de la promoción de la conducta en el sector público.</p>

<p>e. Adoptar a través del acto legal o administrativo que corresponda, lineamientos o guías que orienten a las entidades públicas en el cumplimiento de la obligación de implantar mecanismos.....</p>	<p>Este resultado esta previsto en el diseño del sistema de promoción de la ética en la gestión pública que se halla en curso a partir del programa piloto implementado por la Superintendencia del Servicio Civil.</p>
<p>Normas de conducta para asegurar la preservación y el uso adecuado de los recurso asignados a los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones y mecanismos para hacer efectivo su cumplimiento.</p>	
<p>a. Fijar, por medio de la ....</p>	<p>Se cuenta con un Código de Ética específico a la función de la adquisición y administración de los bienes del Estado elevado a rango de Decreto Supremo, sin embargo no se han desarrollado acciones de implementación que hagan efectivo su cumplimiento.</p> <p>En el ámbito del programa de promoción de la ética en la gestión pública de la Superintendencia del Servicio Civil, la temática se halla vigente y se han considerado los medios para su implementación efectiva desde una perspectiva preventiva.</p>
<p>b. Adoptar, a través del acto legal o administrativo que corresponda, parámetros y requisitos mínimos ....</p>	<p>El Código de Ética específico del área cuenta con los mismos, en los Códigos de Ética institucionales el tema se halla presente, y se tiene previsto incluir el mismo en los regímenes disciplinarios.</p>
<p>c. Adoptar, a través del acto legal o administrativo que corresponda, líneas o guías ....</p>	<p>Este es un resultado contemplado en el marco del programa piloto que está siendo implementado por la Superintendencia del Servicio Civil.</p>
<p>d. Realizar una evaluación.....</p>	<p>Esta actividad no ha sido implementada, en términos de los regímenes disciplinarios o del cumplimiento de la normativa vigente, los programas vinculados con la ética contemplan un componente de sostenibilidad que incluye medición del impacto.</p>
<p>Normas de conducta y mecanismos en relación con las medidas y sistemas para exigir a los funcionarios públicos informar a las autoridades competentes sobre los actos de corrupción en la función pública de los que tengan conocimiento.</p>	
<p>a. Contemplar dentro de los deberes establecidos.....</p>	<p>No se ha implementado el cambio en la Ley 2027, en el ámbito de los Códigos de Ética que están en actual desarrollo en las entidades bajo</p>

	mecanismos participativos, se conoce que estos temas se hallan vigentes y están incluidos.
b. Facilitar el cumplimiento de la obligación de denunciar.....	No se han desarrollado actividades en este sentido, de ninguna naturaleza, posiblemente el proyecto de Ley Marcelo Quiroga pueda llenar este vacío, sin embargo, no asume de forma efectiva el tratamiento de esta temática.
c. Capacitar a los funcionarios públicos.....	Se han desarrollado y se desarrollan esfuerzos permanentes de difusión de la Ley SAFCO y sus sistemas a demás de las normas por la Responsabilidad en la función pública, sin embargo, esto no ha tenido efecto en el ámbito de la denuncia.  No se ha desarrollado actividades específicas en este campo.
d. Implementar un sistema de .....	A la fecha no existe, es un elemento contemplado dentro del programa de promoción de la ética en gestión pública impulsado por la Superintendencia del Servicio Civil.
e. Implementar procedimientos adecuados....	A la fecha no existe, es un elemento contemplado dentro del programa de promoción de la ética en gestión pública impulsado por la Superintendencia del Servicio Civil.
f. Considerar la posibilidad que .....	El mencionado proyecto de Ley nunca fue dado a conocer, hay una iniciativa vigente en la sociedad civil denominada Ley Campana que no ha prosperado más allá de algunos seminarios. No se cuenta con estas normas ni con una perspectiva de corto plazo de que se hagan efectivas.
Fortalecer los sistemas de declaración de ingresos, activos y pasivos.	
a. Fortalecer las previsiones relativas....	No se ha avanzado en este ámbito, dado que el proceso estaba considerado por la anterior autoridad anticorrupción que fue desmantelada completamente. Quedan algunas tareas vinculadas en la Contraloría pero los resultados aun no son evidentes.
b. Analizar la conveniencia de que la Contraloría.....	No se conoce de ninguna iniciativa en este sentido, aunque el tema ha sido tratado e

	incluido en algún plan de acción que ahora se encuentra desestimado.
c. Tipificar el delito de enriquecimiento ilícito...	Hasta la fecha no se ha concretado, sin embargo, el proyecto de Ley Marcelo Quiroga considera esta temática.
d. Adoptar medidas pertinentes.....	La norma aun no ha sido objeto de una implementación efectiva, no se tiene referencia de una acción efectiva en este sentido.
e. Optimizar los sistemas de .....	Estas labores no son evidentes, en algún momento se consideró las mismas, pero aun no han sido implementadas.
f. Ampliar el número de funcionarios.....	Esta labor no ha sido concretada, si bien se han hecho esfuerzos para promover activamente el llenado de las declaraciones juradas y se cuenta con los instrumentos la evolución del sistema aun muestra rezagos.
g. Analizar la posibilidad de que las declaraciones juradas abarquen.....	No se ha trabajado en este sentido, no se cuenta con referencia de estudios o proyectos de normas que trabajen este tema.
Órganos de Control Superior en relación con las disposiciones seleccionadas.	
En vista de los comentarios.....	Las labores de fortalecimiento de estas instancias y de la concreción de mayor apoyo político y social a las mismas, no son evidentes. Es posible esperar que en las circunstancias de un nuevo gobierno esto cambio, pero la incertidumbre generada sobre la continuidad laboral de los servidores públicos genera problemas y debilita entidades que ya se encontraban debilitadas.
Mecanismos para estimular la participación la sociedad civil. Mecanismos para el acceso a la información.	
a. Desarrollar y reglamentar los procesos de .....	Esto se ha pretendido mediante la implementación de un Decreto de Transparencia que ha generado muchos problemas en su implementación, en general pese a existir la norma la misma no es atendida por las instituciones.

b. Implementar programas de capacitación y difusión....	Pese a existir el Decreto mencionado no se han desarrollado mayores esfuerzos para darlo a conocer y mostrar como opera.
c. Medir, analizar y evaluar....	No se han desarrollado actividades ni mecanismos en este sentido.
Mecanismos de consulta	
Complementar los mecanismos de consulta existentes, establecimiento procedimientos cuando corresponda que permitan la oportunidad de ....	Se cuenta en la constitución con el mecanismo del Referendo que puede ser a nivel nacional, departamental o municipal, el mismo ya ha sido aplicado y demuestra ser efectivo.
Mecanismos para estimular la participación en la función pública.	
a. Establecer mecanismos adicionales a los ya existentes	<p>Se cuenta con múltiples mecanismos para la participación activa de la sociedad civil, además se tiene en perspectiva la implementación de otros tantos adicionales que un no se han concretado mas allá de las intenciones.</p> <p>El Programa de Ética en la Gestión Pública impulsado por la SSC contempla un mecanismos de comités de ética ciudadana que interactuaran con las entidades bajo una modalidad novedosa altamente constructiva en el seguimiento de la implementación y sostenibilidad de sus programas.</p> <p>A esto se añaden algunos mecanismos promovidos por el actual gobierno que muestra una apertura mayor a este tipo de instrumentos y a la participación de las organizaciones sociales, llegando incluso a encuentros y mecanismos que si bien aun no son formales muestran que esta interacción es viable.</p>
b. Regular el mecanismo de la iniciativa legislativa....	Aun no se ha reglamentado este ámbito de la constitución.
c. Considerar la posibilidad .....	No se tiene evidencia de que se haya trabajado en este sentido.
d. Evaluar periódicamente el desarrollo....	Estas redes no se concretaron en la práctica, en la actualidad han dejado de existir.

Mecanismos de participación en el seguimiento de la gestión pública	
a. Promover formas.....	Este tipo de mecanismos están siendo promovidos en la actualidad dada la visión del gobierno que desea involucrar activamente a la sociedad civil en los procesos de seguimiento de sus actividades. Sin embargo, aun solo se trata de planes e intenciones en proceso de concretarse.
b. Diseñar y poner en funcionamiento...	Durante los últimos años no se han concretado iniciativas efectivas en este sentido.
Asistencia y cooperación.	
5.1 Determinar y priorizar....	Se contaba con una Plan Integral Anticorrupción, el cual ha sido desestimado en el anterior gobierno, el PIA contaba con recursos que no fueron ejecutados y en la actualidad se desconoce su estado.
5.2 Continuar los esfuerzos.....	Se avanzo algo en las anteriores gestiones, este tema aun no ha sido asumido por el actual gobierno.
5.3 Diseñar e implementar un programa integral de difusión y capacitación ....	No existe evidencia de actividades en este sentido.
5.4 Medir, analizar .....	No se han implementado acciones en este sentido, posiblemente porque gran parte de la cooperación comprometida y planificada no se ejecuto debido a los continuos cambios de gobierno y finalmente por la incertidumbre en cuanto a las políticas futuras en este campo.
Recomendaciones generales	
7.1 Diseñar e implementar cuando corresponda, programas de capacitación....	No se han desarrollado actividades extensivas en este campo, parte del personal capacitado sino todo ha dejado la función pública.
7.2 Seleccionar y desarrollar procedimientos e indicadores....	No se tiene evidencia de acciones en este sentido.

7.3 Desarrollar cuando sea apropiado .....	Aun no se ha avanzado en este sentido.
--	--

En función a lo revisado se puede ver que los avances en general no han sido los esperados, la implementación de las recomendaciones del Comité de Expertos no ha sido completa, posiblemente el ámbito de mayor avance se vincula con el programa de promoción de la ética en la gestión pública y el Decreto Supremo de Transparencia, sin embargo, todavía falta mucho para lograr una implementación efectiva de las recomendaciones de la primera ronda.

---

El Contenido del presente documento ha sido preparado por la Organización No Gubernamental – POR BOLIVIA – Centro de Desarrollo de Éticas Aplicadas y Promoción del Capital Social bajo el auspicio de Transparencia Internacional

Dirección: Av. Arce 2308 Mezanine.

Teléfono: 591 2 2127556

FAX 591 2 2442558

Mail: [porboliiva@accelerate.com](mailto:porboliiva@accelerate.com)

Contacto responsable: Guillermo Pou Munt

Celular: 591 72003257

La Paz – Bolivia