INSTITUTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA, CONTABLE Y FINANCIERA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, AUDITORIA SISTEMAS DE CONTROL Y GESTION Y FINANZAS
Universidad Autonoma Gabriel Rene Moreno

XVI FERIA FACULTATIVA

DE EMPRENDEDURISMO INNOVACION Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGIA

GRUPO N°: 437

INVESTIGACIÓN FORMATIVA

NOMBRE DEL TEMA:

SIMULACRO DE AUDITORIA AL SISTEMA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL DEL CONCEJO MUNICIPAL DE SANTA CRUZ DE LA SIERRA

INTEGRANTES:

- GILMA CRESPO SAAVEDRA 218015216
- FRANZ VALERIANO POCHO 222058498
- SARAH MICHEL CHANEVY 220021260
- DILMAR ANDRES BARAHONA 220158851
- CESIA NOHELIA DIDIER SEMO 222088168

DOCENTE GUÍA:

PhD. LILIANA BEJARANO M.

ORGANIZA:

APOYAN:

INDICE

INTRODUCCION 2

JUSTIFICACIÓN 2

OBJETIVO GENERAL 3

OBJETIVOS ESPECIFICOS 4

ANALISIS DE RESULTADOS 4

Metodología de Campo 4

Técnicas de Recolección de Evidencia Aplicadas 5

Cuestionario de Control Interno (CCI) 5

Pruebas de Cumplimiento y Pruebas Sustantivas 5

MATRIZ DE HALLAZGOS 7

PLANILLA DE DEFICIENCIA 7

INFORME DE LA AUDITORIA 9

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 13

Conclusiones de la Investigación y el Simulacro 13

1. Conclusión sobre el Aprendizaje Práctico del Proceso: 13
2. Conclusión sobre las Limitaciones Normativas Institucionales: 13
3. Conclusión sobre las Barreras de Acceso a la Información y Tiempos Académicos: 13
4. Conclusión sobre las Competencias Profesionales y la Necesidad de Práctica Real: 13

RECOMENDACIONES: 14

1. Implementación de un Laboratorio de Auditoría Gubernamental: 14
2. Creación de un Banco Normativo Institucional en la Carrera: 14
3. Gestión de Convenios de Acceso Institucional en la Facultad: 14
4. Transición Hacia Prácticas de Auditorías Reales in Situ: 14

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 15

ANEXOS 16

INTRODUCCION

El presente proyecto de investigación formativa consiste en el desarrollo de un simulacro de auditoría gubernamental aplicado al Sistema de Administración de Personal (SAP) del Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra. Como estudiantes de la carrera, el propósito central de este trabajo es llevar a la práctica los conocimientos teóricos adquiridos en aula, experimentando de manera real cómo se planifica, ejecuta y evalúa una auditoría en el sector público boliviano bajo el marco de la Ley N° 1178 (SAFCO) y la Ley N° 482 de Gobiernos Autónomos Municipales.

El principal desafío que motiva este estudio es la necesidad de cerrar la brecha entre la teoría de los textos y la práctica profesional real, desarrollando capacidades analíticas y el "buen juicio" que caracteriza a un auditor. Elegimos el área de administración de personal de un gobierno municipal porque representa un escenario complejo, dinámico y con altos riesgos de control interno (como contratación, nepotismo o incompatibilidades), lo que nos obliga como futuros profesionales a analizar críticamente cómo la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público actúa como salvaguarda de la ética y la transparencia en las instituciones del Estado.

Metodológicamente, ejecutamos una investigación de carácter netamente documental adaptada a nuestra condición académica. Nuestro trabajo de campo consistió en rastrear, recopilar y compulsar información y registros públicos reales disponibles en internet, tales como la escala salarial del municipio, contratos, memorándums, formularios de POAI y las Declaraciones Juradas en la plataforma de la Contraloría General del Estado. Toda esta evidencia fue procesada por el equipo mediante un Cuestionario de Control Interno, logrando identificar de forma práctica las deficiencias y puntos fuertes del sistema, cumpliendo así con el objetivo de aprender a emitir conclusiones técnicas basadas rigurosamente en la evidencia documental.

JUSTIFICACIÓN

Desde el punto de vista académico, la realización de este ejercicio práctico es fundamental porque permite trasladar los conocimientos teóricos adquiridos en el aula hacia un entorno de aplicación real. La utilidad principal de este simulacro radica en la oportunidad de

replicar el proceso técnico de una auditoría gubernamental en un escenario didáctico que imita las condiciones del campo profesional. Mediante el diseño de herramientas de evaluación, el análisis de evidencias y la identificación de deficiencias, este trabajo promueve el desarrollo de destrezas operativas y la construcción de un criterio analítico sólido en el ámbito de la gestión pública, la verificación de contratos, la evaluación de perfiles de puestos y el control del personal.

In el ámbito social e institucional, este proyecto de investigación formativa encuentra su valor en que constituye una preparación directa para el ejercicio transparente y ético de la profesión. La sociedad civil demanda de manera constante que las entidades públicas, especialmente los gobiernos municipales por su cercanía con la población, operen bajo principios de idoneidad. A través del aprendizaje orientado a identificar riesgos críticos como el nepotismo, la incompatibilidad horaria o la falta de declaraciones juradas, este simulacro académico contribuye a la formación de futuros profesionales capacitados para velar por la meritocracia y la rendición de cuentas en las instituciones del Estado.

Por último, en el plano metodológico, este trabajo se sustenta en la aplicación del método de la auditoría documental como la herramienta idónea para la revisión de la gestión. El ejercicio demuestra la importancia de aprender a buscar, ordenar y comparar la información pública disponible en portales oficiales de internet frente a lo establecido por las leyes vigentes. Este proceso enseña que la evaluación del control interno no consiste en una tarea mecánica de llenar formularios, sino en un análisis técnico donde cada observación identificada debe estar respaldada firmemente por evidencia documental verificable.

OBJETIVO GENERAL

Aplicar los conocimientos adquiridos en la formación universitaria mediante un simulacro de Auditoría SAYCO al Sistema de Administración de Personal (SAP) del Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra (gestión 2024), con el fin de consolidar la capacidad analítica y los fundamentos técnicos en los estudiantes de Contaduría Pública para su futuro desempeño profesional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar las disposiciones de la Ley N° 1178, el D.S. N° 26115 (Normas Básicas del SAP) y la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público, identificando el rol del Órgano Rector y el marco del control gubernamental posterior aplicable a los gobiernos municipales.
- Revisar la bibliografía técnica, guías metodológicas y normas de auditoría gubernamental emitidas por la Contraloría General del Estado, para establecer los procedimientos y el marco metodológico requeridos en la ejecución del simulacro de Auditoría SAYCO.
- Planificar el simulacro de auditoría mediante la evaluación del control interno del Sistema de Administración de Personal (SAP) en el Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra.
- Ejecutar los procedimientos de control gubernamental posterior y las pruebas de auditoría aplicables al área de talento humano de la entidad.
- Formular el informe de auditoría correspondiente, comunicando los hallazgos identificados y las recomendaciones técnicas para la mejora de la gestión municipal.

ANALISIS DE RESULTADOS

Metodología de Campo

Para el desarrollo práctico de este proyecto, se aplicó un diseño de **Caso de Estudio** apoyado en un **Muestreo por Conveniencia** (no probabilístico). Esta selección metodológica se fundamenta en la accesibilidad, disponibilidad de información y criterios de viabilidad académica dentro del periodo del semestre universitario.

En consecuencia, la muestra objeto de análisis se delimitó de forma intencional al Sistema de Administración de Personal (SAP) del Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra. La recolección de datos y la evaluación de control interno no pretendieron abarcar la totalidad del universo institucional, sino analizar un conjunto seleccionado de procesos y normativas internas aplicables al personal, sirviendo como base práctica y suficiente para la ejecución del simulacro de Auditoría SAYCO.

Técnicas de Recolección de Evidencia Aplicadas

Cuestionario de Control Interno (CCI)

Para evaluar el grado de cumplimiento y eficacia de las operaciones en el área de talento humano, se diseñó y aplicó conceptualmente un Cuestionario de Control Interno (CCI). Esta herramienta metodológica se estructuró tomando como base legal directa las disposiciones de la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público, al ser la norma matriz que regula la condición, derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos dentro del Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra.

El cuestionario fue diseñado mediante preguntas cerradas bajo el formato técnico de respuestas de control (*"Sí"*, *"No"*) enfocadas en verificar si las prácticas internas de la entidad se adecúan a los mandatos del Estatuto.

La aplicación de este instrumento permitió identificar de manera rápida las desviaciones normativas. Las respuestas negativas obtenidas sirvieron como la evidencia primaria para detectar que la ley se aplica de forma parcial, originando la posterior redacción de las planillas de deficiencias.

Nota metodológica: El modelo de cuestionario íntegro diseñado y aplicado para este simulacro se encuentra expuesto de forma detallada en la sección de Anexos (Ver Anexo A) del presente documento.

Pruebas de Cumplimiento y Pruebas Sustantivas

Pruebas de Cumplimiento y Pruebas Sustantivas: Consistió en el examen físico y analítico de los registros históricos del Concejo Municipal correspondientes a la gestión 2024. Esta técnica se aplicó de manera selectiva sobre la muestra recuperada para verificar la legalidad y exactitud de las operaciones de personal, evaluando específicamente:

- *Escala Salarial Vigente 2024:* Para verificar la correcta categorización de los niveles de remuneración.

- *Planilla de Sueldos y Salarios:* Analizada para constatar las autorizaciones, firmas y retenciones de ley aplicadas en dicha gestión.
- *Formularios de Declaración Jurada de Bienes y Rentas:* Revisados selectivamente para comprobar el cumplimiento de la presentación obligatoria de los funcionarios ante la Contraloría.

Nota metodológica: Las copias de los documentos analizados, junto con las cédulas analíticas y las marcas de auditoría que sustentan estas pruebas, se encuentran organizadas sistemáticamente dentro del Legajo de Papeles de Trabajo (Legajo Corriente) adjunto a este proyecto.

MATRIZ DE HALLAZGOS

PLANILLA DE DEFICIENCIA

Sistema de Administración de Personal – Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra

	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	RECOMENDACIÓN	DISPOSICIÓN/ COMISIÓN AUDITORÍA
1.	No se verifica que todos los servidores públicos del Concejo Municipal presentaron sus declaraciones juradas de bienes y rentas conforme a los plazos legales	Se ha vulnerado el artículo °8, inciso j) del estatuto del funcionario público en el Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra.	Falta de seguimiento y control oportuno por parte de la unidad responsable sobre la presentación y actualización de las declaraciones juradas del personal.	Riesgo de incumplimiento normativo y posibles responsabilidades administrativas para la entidad y los servidores públicos involucrados.	Se recomienda a la MAE instruir a la unidad correspondiente implementar mecanismos de control y seguimiento que garanticen la presentación oportuna de las Declaraciones Juradas de Bienes y Rentas conforme a la normativa vigente.	Reportar deficiencia, debido a que no se superó en el proceso de Auditoría
2.	No se verifica que ningún servidor público del Concejo ejerza de forma simultánea más de una actividad remunerada en la Administración Pública	Se ha vulnerado el artículo °11, parágrafo I.a) del estatuto del funcionario público en el Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra.	Debilidades en los procedimientos de verificación y control de incompatibilidades laborales del personal.	Posible incumplimiento de disposiciones legales y riesgo de observaciones administrativas y responsabilidades posteriores.	Se recomienda a la MAE fortalecer los controles internos y procedimientos de verificación del personal, a fin de evitar incompatibilidades laborales dentro de la Administración Pública.	Reportar deficiencia, debido a que no se superó en el proceso de Auditoría
3.	No se controla que no existan funcionarios de carrera trabajando en la misma repartición municipal con un vínculo de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad y segundo de afinidad	Se ha vulnerado el artículo °11, parágrafo II del estatuto del funcionario público en el Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra.	Insuficiente control y verificación de la información relacionada con vínculos familiares al momento de la contratación o asignación de funciones.	Riesgo de conflictos de interés, observaciones administrativas y afectación a la transparencia institucional.	Se recomienda a la MAE implementar procedimientos de control y validación de vínculos de parentesco del personal, con el propósito de asegurar el cumplimiento de la normativa vigente.	Reportar deficiencia, debido a que no se superó en el proceso de Auditoría

4.	No se controla mediante registros que los bienes inmuebles, vehículos o recursos públicos del Concejo no sean utilizados para fines políticos	Se ha vulnerado el artículo °9, inciso c) del estatuto del funcionario público en el Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra.	Falta de controles específicos y registros adecuados sobre el uso y destino de los bienes y recursos institucionales.	Riesgo de uso indebido de recursos públicos, afectación a la imagen institucional y posibles responsabilidades administrativas.	Se recomienda a la MAE fortalecer los mecanismos de control y supervisión sobre el uso de bienes y recursos públicos, asegurando que sean destinados exclusivamente a fines institucionales.	Reportar deficiencia, debido a que no se superó en el proceso de Auditoría
5.	En los casos de desvinculación por abandono de funciones, se constató documentalmente que el funcionario faltó por 3 días hábiles consecutivos o 6 discontinuos en un mes sin justificación	Se ha vulnerado el artículo °41, inciso f) del estatuto del funcionario público en el Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra.	Deficiencias en el control de asistencia y en la documentación de los procesos de desvinculación del personal.	Riesgo de incumplimiento de procedimientos administrativos y posibles contingencias legales para la entidad.	Se recomienda a la MAE instruir el fortalecimiento de los controles de asistencia y la adecuada documentación de los procesos de desvinculación del personal conforme a la normativa aplicable.	No reportar deficiencia, debido a que se superó en el proceso de Auditoría

CONCLUSIÓN: El estatuto del funcionario público en el Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra está funcionando en forma parcial.

INFORME DE LA AUDITORIA

CONCEJO MUNICIPAL DE SANTA CRUZ DE LA SIERRA
INFORME DE AUDITORIA DEL SISTEMA DE

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

SAyCO

INFORME No. 1

Fecha: 30 de Junio de 2026

1. ANTECEDENTES, OBJETIVO, OBJETO, ALCANCE Y METODOLOGIA

1.1 Antecedente

En cumplimiento de la programación anual de operaciones de la Unidad de Auditoría Interna, se efectúa la auditoría del Sistema de Administración de Personal (SAP), a practicarse en el Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra.

1.2 Objetivo

El objetivo del examen es verificar la implantación y funcionamiento del SAP, e informar sobre las operaciones de recursos humanos del Órgano Legislativo y el cumplimiento de las normas generales y específicas que regulan su accionar.

1.3 Objeto

El objeto de la auditoria SAyCO son las operaciones efectuadas en la Gestión 2024, relacionadas con el sistema de Administración de Personal del Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra.

1.4 Alcance

Nuestro examen se efectuóde acuerdo a las Normas de Auditoría Gubernamental (NAG) y comprenderá del 1-01-2024 hasta el 31-12-2024. Se tomó en cuenta las modificaciones internas en los subsistemas de personal del Concejo Municipal.

No existieron restricciones en el alcance de nuestro examen, existiendo la predisposición de la Directiva del Concejo y los funcionarios administrativos para la consecución de nuestro trabajo.

1.5 Metodología

El trabajo ha sido efectuado de acuerdo con Normas de Auditoria Gubernamental (NAG) y se revisó todos los documentos relacionados al sistema de Administración de Personal del Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra.

Para la obtención de evidencias se efectuaron pruebas selectivas a objeto de verificar el cumplimiento de los controles internos y la legalidad de las operaciones sobre la base de los siguientes procedimientos de auditoria:

- Evaluación del Sistema de Administración de Personal, en base a los cuestionarios generales aprobados mediante Resolución CGR 1/012/26.
- Procedimientos específicos para las áreas de mayor riesgo o para temas que requieran atención especial consistentes en programas de auditoria

2. RESULTADO DEL EXAMEN

2.1 Se evidenció que no todos los servidores públicos del Concejo Municipal presentaron sus declaraciones juradas de bienes y rentas conforme a los plazos legales. Se ha vulnerado el artículo °8, inciso j) del reglamento específico de SAP del Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra. Esto debido a una falta de seguimiento y control oportuno por parte de la unidad responsable sobre la presentación y actualización de las declaraciones juradas del personal. Pudiendo causar riesgo de incumplimiento normativo y posibles responsabilidades administrativas para la entidad y los servidores públicos involucrados.

R.1. Se recomienda a la MAE instruir a la unidad correspondiente implementar mecanismos de control y seguimiento que garanticen la presentación oportuna de las Declaraciones Juradas de Bienes y Rentas conforme a la normativa vigente.

2.2. Se evidenció que no todo servidor público del Concejo ejerce de forma simultánea más de una actividad remunerada en la Administración Pública. Se ha vulnerado el artículo °11, parágrafo I.a del reglamento específico de SAP del Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra. A causa de debilidades en los procedimientos de verificación y control de incompatibilidades laborales del personal. Lo que puede ocasionar posible incumplimiento de disposiciones legales y riesgo de observaciones administrativas y responsabilidades posteriores.

R.2. Se recomienda a la MAE fortalecer los controles internos y procedimientos de

verificación del personal, a fin de evitar incompatibilidades laborales dentro de la Administración Pública.

2.3. Se evidenció que no se controla que existan funcionarios de carrera trabajando en la misma repartición municipal con un vínculo de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad y segundo de afinidad. Se ha vulnerado el artículo °11, parágrafo II del reglamento específico de SAP del Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra. A causa de un insuficiente control y verificación de la información relacionada con vínculos familiares al momento de la contratación o asignación de funciones. Lo que puede provocar riesgo de conflictos de interés, observaciones administrativas y afectación a la transparencia institucional.

R.3. Se recomienda a la MAE implementar procedimientos de control y validación de vínculos de parentesco del personal, con el propósito de asegurar el cumplimiento de la normativa vigente.

2.4. Se evidenció que no se controla mediante registros que los bienes inmuebles, vehículos o recursos públicos del Concejo no sean utilizados para fines políticos. Se ha vulnerado el artículo °9, inciso c) del reglamento específico de SAP del Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra. Por falta de controles específicos y registros adecuados sobre el uso y destino de los bienes y recursos institucionales. Lo que agrava el riesgo de uso indebido de recursos públicos, afectación a la imagen institucional y posibles responsabilidades administrativas.

R.4. Se recomienda a la MAE fortalecer los mecanismos de control y supervisión sobre el uso de bienes y recursos públicos, asegurando que sean destinados exclusivamente a fines institucionales.

3. CONCLUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos durante la auditoría, se concluye que el Sistema de Administración de Personal presenta un funcionamiento parcial, toda vez que se verificó el cumplimiento de determinados componentes y procedimientos; sin embargo, se identificaron debilidades de control interno e incumplimientos que afectan su adecuada implementación. Estas situaciones generan limitaciones en la gestión de los recursos

humanos y requieren la aplicación de acciones correctivas para asegurar el cumplimiento de la normativa vigente y el fortalecimiento del sistema.

4. RECOMENDACIÓN

En aplicación de los previsto en los Artículos 36° y 37° del D.S .23215, la MAE, tiene 10 días hábiles, desde la recepción del presente informe, para expresar por escrito a la Contraloría Departamental, la aceptación de cada una de las recomendaciones presentadas, caso contrario, fundamentar su decisión. Asimismo, la Máxima Autoridad dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de la aceptación de las recomendaciones deberá presentar un cronograma de implantación de las recomendaciones aceptadas, para su posterior seguimiento.

FIRMA RESPONSABLES

Santa cruz Junio/2026

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones de la Investigación y el Simulacro

Habiendo finalizado el presente informe de investigación, el grupo expone las siguientes conclusiones fundamentadas en la experiencia del simulacro de Auditoría SAYCO:

1. **Conclusión sobre el Aprendizaje Práctico del Proceso:** Se concluye que el desarrollo de este simulacro permitió al equipo comprender y ejecutar, de manera vivencial, el proceso metodológico de una auditoría gubernamental posterior. A través de la simulación de técnicas de recolección de evidencia (como el Cuestionario de Control Interno) y la elaboración de la Planilla de Deficiencias bajo los cinco componentes normativos (Condición, Criterio, Causa, Efecto y Recomendación), se logró interiorizar la mecánica operativa que realiza un auditor en el ejercicio de sus funciones.
2. **Conclusión sobre las Limitaciones Normativas Institucionales:** El proyecto evidenció un obstáculo metodológico crítico al no contar con el acceso al Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal (RE-SAP) propio del Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra. Ante esta limitación, se concluye en la necesidad de aplicar de forma directa la Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público como marco normativo de referencia general, demostrando la capacidad de adaptación técnica del equipo para evaluar la legalidad del personal mediante la norma matriz del Estado.
3. **Conclusión sobre las Barreras de Acceso a la Información y Tiempos Académicos:** Se concluye que el acceso a la información pública en las entidades estatales continúa siendo restringido y altamente limitado para fines de investigación académica. La información disponible en los portales web oficiales e internet es escasa e insuficiente para un análisis profundo de control gubernamental; situación que, sumada al factor del limitado tiempo cronológico con el que cuenta un estudiante durante el semestre, restringe el alcance y la profundidad del examen documental de las gestiones pasadas (2024).
4. **Conclusión sobre las Competencias Profesionales y la Necesidad de Práctica Real:** Finalmente, el equipo concluye que, debido a la complejidad del área de

auditoría, los estudiantes de últimos semestres aún no poseen un dominio absoluto de la materia, evidenciando que el desarrollo de simulacros aislados sigue percibiéndose como una extensión de la enseñanza teórica. Existe una necesidad imperativa de reestructurar la formación académica, exigiendo un mayor acompañamiento y guía continua por parte de los docentes a través de casos prácticos reales, e idealmente, promoviendo la inserción de los estudiantes en auditorías reales in situ para consolidar verdaderas competencias profesionales antes del egreso.

RECOMENDACIONES:

1. **Implementación de un Laboratorio de Auditoría Gubernamental:** Recomendar a la facultad el equipamiento de un laboratorio especializado que cuente con sistemas informáticos reales de gestión pública y auditoría (como simuladores del SIGEP o softwares de auditoría), permitiendo que la enseñanza deje de ser teórica y los estudiantes practiquen con tecnología moderna en entornos controlados.
2. **Creación de un Banco Normativo Institucional en la Carrera:** Implementar un archivo digital centralizado con los reglamentos específicos y manuales reales de los municipios locales, evitando que el estudiante dependa únicamente de leyes genéricas por falta de acceso.
3. **Gestión de Convenios de Acceso Institucional en la Facultad:** Emitir cartas de acreditación académica formal ante las entidades públicas para facilitar la recolección de datos históricos y superar la información limitada que se encuentra en internet.
4. **Transición Hacia Prácticas de Auditorías Reales in Situ:** Sustituir los simulacros teóricos por experiencias de campo reales mediante convenios institucionales, logrando que el estudiante participe en auditorías vigentes bajo la guía de un docente antes de egresar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bolivia. (2009). *Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia*. Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.

Bolivia. (1990). *Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales (SAFCO)*. Gaceta Oficial de Bolivia.

Bolivia. (1999). *Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público*. Gaceta Oficial de Bolivia.

Bolivia. (2001). *Decreto Supremo N° 26115: Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal*. Gaceta Oficial de Bolivia.

Bolivia. (2014). *Ley N° 482 de Gobiernos Autónomos Municipales*. Gaceta Oficial de Bolivia.

Contraloría General del Estado. (2020). *Normas de Auditoría Gubernamental (NAG)*. CGE, La Paz, Bolivia.

Fonseca Luna, O. (2018). *Auditoría Gubernamental Moderna: Enfoque de Sistemas y Control de Gestión*. Lima, Perú: Instituto de Investigación en Accountability y Control (IIC).

Slosse, C. A., Gordicz, J. C., & Gamondés, S. F. (2015). *Auditoría: Un enfoque empresarial y de control gubernamental*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Macchi.

Universidad Autónoma Gabriel René Moreno. (2026). *Guía de Investigación Formativa para Exposición - Expociencia Facultativa*. Instituto de Investigación Científica, Contable y Financiera "IICCAF", Santa Cruz, Bolivia.

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL DEL CONCEJO MUNICIPAL DE SANTA CRUZ DE LA SIERRA

Base Normativa de Referencia: Ley N° 2027 del Estatuto del Funcionario Público

Art.	CUESTIONARIO	SI	NO
8° j)	¿Se verifica que todos los servidores públicos del Concejo Municipal presentaron sus declaraciones juradas de bienes y rentas conforme a los plazos legales?		X
8° k)	¿Existe constancia documental de que los servidores públicos declararon por escrito su grado de parentesco o vinculación con los concejales u otras autoridades electas?	X	
5° e)	El Concejo Municipal cuenta con constancia de que los funcionarios interinos contratados cesaron en sus funciones en un plazo máximo e improrrogable de 90 días?	X	
11º, Parág. I, a	¿Se verifica que ningún servidor público del Concejo ejerza de forma simultánea más de una actividad remunerada en la Administración Pública?		X
11º, Parág. II	¿Se controla que no existan funcionarios de carrera trabajando en la misma repartición municipal con un vínculo de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad y segundo de afinidad?		X
9° b)	¿El personal de la entidad se abstiene de realizar o promover actividades político-partidarias de interés particular durante la jornada laboral?	X	
9º, c)	¿Se controla mediante registros que los bienes inmuebles, vehículos o recursos públicos del Concejo no sean utilizados para fines políticos?		X
13°	¿El Concejo Municipal de Santa Cruz de la Sierra adoptó de manera obligatoria un Código de Ética institucional debidamente difundido?	X	
21°	¿Cada puesto de trabajo de la muestra seleccionada cuenta con una Programación Operativa Individual-Anual (POI) firmada?	X	
41° f)	¿En los casos de desvinculación por abandono de funciones, se constató documentalmente que el funcionario faltó por 3 días hábiles consecutivos o 6 discontinuos en un mes sin justificación?		X