

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
**CARRERA DE CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA**  
PLAN EXCEPCIONAL DE TITULACIÓN PARA ANTIGUOS  
ESTUDIANTES NO GRADUADOS - PETAENG



**TRABAJO DIRIGIDO**

**LA POLÍTICA PÚBLICA MUNICIPAL DE TRANSPARENCIA Y  
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN DEL GOBIERNO  
AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LA PAZ**

**Postulante:** Lic. Stephani Nájera Cárdenas.

**Tutor:** Lic. Gualberto Torrico Canaviri.

La Paz - Bolivia  
2020

## **Dedicatoria**

El presente Trabajo Dirigido, va dedicado a *mi familia* que son lo más preciado que tengo. Sin ellos, no hubiese conseguido la fuerza necesaria para lograr esta meta. Este documento es un esfuerzo grande, que sin su apoyo incondicional, su comprensión y su paciencia no lo hubiera logrado, *papito Grover, mamita Jenny, hermanita Evelyn, cuñado Adolfo, sobrinitos Amanda y Joaquin*. Con todo mi amor se los dedico porque los adoro y son mi más grande orgullo.

## **Agradecimientos**

*A mi maestro, mi tutor, el Lic. Gualberto Torrico Canaviri, ha sido un ejemplo y apoyo a lo largo de mi carrera profesional. Con el afecto y el cariño de siempre le agradezco de todo corazón por haber sido un gran guía y su apoyo incondicional para la elaboración del presente trabajo de investigación.*

*A mis amigos y amigas de la Carrera de Derecho y de la Carrera de Ciencia Política y Gestión Pública de la UMSA, que creyeron en mí y en mis capacidades, además de que admiran la labor que realizo. Gracias, por alentarme a seguir adelante, con mis dos profesiones.*

*Finalmente y no menos importante, a mis Docentes de la Carrera de Ciencia Política y Gestión Pública de la UMSA, al Director del PETAENG el MsC. Frumesio Aruquipa y la Auxiliar del PETAENG Laurita, gracias por los conocimientos brindados en el transcurso de la carrera y la guía para la elaboración del presente documento, no tengo palabras suficientes para describir todo el sacrificio para culminar con este bello sueño.*

## DECLARACIÓN JURADA


En la ciudad de La Paz, a horas 08:30 a.m. del día 01 de septiembre de 2020 años, yo STEPHANI NÁJERA CÁRDENAS, mayor de edad, hábil por derecho, de Ocupación Abogada, Domiciliada en la Avenida Sucre N° 789 casi esquina Pichincha con Número de Documento de Identidad N° 5962389 La Paz y Registro Universitario N° 1675745 presto la siguiente declaración jurada:

**PRIMERO.-** Declaro en forma libre, espontánea y voluntaria que para los fines académicos y jurídicos correspondientes, conocer en integridad lo determinado en las Normas de Propiedad Intelectual, en cuanto al Régimen de Protección del Derecho de Autor que consagra la Ley N° 1322 de Derechos de Autor del 13 de abril de 1992, los Derechos Conexos que la misma Ley determina y el Reglamento de Procesos Universitarios de la Universidad Mayor de San Andrés (Título III, Capítulo I, Artículo 21, inciso k) aprobado en el II Congreso Interno Universitario de 2005.

**SEGUNDO.-** Declaro que, para efectos de la modalidad de Graduación de la Carrera de Ciencia Política y Gestión Pública, el Trabajo Dirigido titulado: LA POLÍTICA PÚBLICA MUNICIPAL DE TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN DEL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LA PAZ, es de total autoría mía y cualquier alusión, citas o referencias fueron realizadas respetando la producción intelectual y el proceso de la metodología de investigación, donde se estipulan los alcances y características de la autorización.

**TERCERO.-** Declaro ser la única responsable de la presente declaración jurada, asumiendo toda Responsabilidad Ordinaria y Administrativa Universitaria.

Declaración que hago en honor a la verdad para fines consiguientes de la ley, confirmando al pie.



FIRMA

**Nombre:** Stephani Nájera Cárdenas  
**Cédula de Identidad:** 5962389 La Paz  
**Registro Universitario:** 1675745

# ÍNDICE

<b>Introducción.....</b>	<b>11</b>
--------------------------	-----------

## **Capítulo I Diseño Metodológico**

1.1. Tema De Investigación.....	12
1.2. Justificación.....	12
1.3. Marco Teórico y Conceptual.....	14
1.3.1. Políticas Públicas.....	14
1.3.2. Transparencia.....	15
1.3.3. Corrupción.....	15
1.3.4. Participación Ciudadana.....	16
1.3.5. Control Social.....	16
1.3.6. Acceso a la Información.....	17
1.3.7. Ética Institucional.....	17
1.3.8. Ética Pública.....	18
1.3.9. Rendición Pública de Cuentas.....	18
1.3.10. Modelo de Transparencia en la Unión Europea.....	18
1.3.11. Modelo de Transparencia en Estados Unidos.....	20
1.4. Problema de Investigación.....	21
1.4.1. Problema Principal.....	21
1.4.2. Problemas Específicos.....	21
1.5. Objetivos.....	22
1.5.1. Objetivo General.....	22
1.5.2. Objetivos Específicos.....	22
1.6. Delimitación.....	22
1.6.1. Delimitación Espacial.....	22
1.6.2. Delimitación Temporal.....	23
1.6.3. Delimitación Temática.....	23
1.7. Contexto.....	23
1.8. Estrategia Metodológica.....	24
1.8.1. Métodos.....	24
1.8.1.1. Método Descriptivo.....	25
1.8.1.2. Método Analítico.....	25
1.8.2. Técnicas.....	26
1.8.2.1. Técnica de Investigación Documental.....	26
1.8.2.2. Técnica de Entrevistas.....	27
1.8.2.3. Técnica de Análisis de Contenido.....	28

1.8.3. Instrumentos.....	28
1.8.3.1. Instrumento de Resumen.....	29
1.8.3.2. Instrumento de Boleta de Preguntas.....	29
1.8.4. Fuentes.....	30
1.8.4.1. Fuentes Primarias.....	30
1.8.4.2. Fuentes Secundarias.....	31

## **Capítulo II**

### **Componentes de la Política Pública Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz**

2.1. Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	34
2.1.1. Características del Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	35
2.1.2. Objetivos del Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	36
2.1.3. Ejes del Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	37
2.2. Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	46
2.2.1. Objetivos del Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	46
2.2.2. Ámbito de Aplicación y Difusión del Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	47
2.2.3. Plataforma de Atención al Ciudadano y Respuesta Inmediata.....	48
2.2.3.1. Información y Orientación.....	48
2.2.3.2. Recepción de Denuncias.....	49
2.2.3.2.1. Criterios de Admisibilidad de Reclamos o Denuncias...50	
2.2.3.2.2. Tipos de Reclamos o Denuncias del Ciudadano que NO se Atienden en la Plataforma de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	50
2.2.3.2.3. Solicitud de Confidencialidad.....	51
2.2.3.3. Procesamiento de Denuncias de la Plataforma de Atención al Ciudadano y Respuesta Inmediata.....	52
2.2.3.3.1. Acciones de Respuesta Inmediata.....	52
2.2.3.3.2. Procedimiento Formal para la Atención de Denuncias de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	52
2.2.4. Ruta de Actuación General de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	52
2.2.4.1. Recepción de la Denuncia.....	53
2.2.4.2. Planificación de la Investigación.....	54
2.2.4.3. Obtención de Información o Evidencia.....	55

2.2.4.4. Sistematización y Análisis de la Información.....	60
2.2.4.5. Elaboración de Conclusiones y Recomendaciones.....	60
2.3. Ley Municipal Autónoma de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	62

### **Capítulo III**

#### **Estructura y Funcionamiento de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.**

3.1. Misión de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	63
3.2. Visión de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	64
3.3. Misión Institucional del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.....	64
3.4. Visión Institucional del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.....	64
3.5. Principios y Valores Éticos en los que Deben Regir el Accionar de los Servidores Públicos Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.....	65
3.5.1. Principios Éticos de los Servidores Públicos Municipales.....	65
3.5.2. Valores Éticos de los Servidores Públicos Municipales.....	66
3.6. Marco Normativo en el que Basa su Accionar la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	67
3.6.1. Marco Normativo Internacional.....	67
3.6.2. Marco Normativo Nacional.....	67
3.6.3. Marco Normativo Municipal.....	68
3.7. Funciones y Atribuciones Específicas de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	69
3.8. Estructura de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.....	71
3.8.1. Unidad de Ética y Transparencia Municipal.....	72
3.8.1.1. Funciones y Atribuciones Específicas de la Unidad de Ética y Transparencia Municipal.....	73
3.8.2. Unidad de Lucha Contra la Corrupción.....	74
3.8.2.1. Funciones y Atribuciones Específicas de la Unidad de Lucha Contra la Corrupción.....	74
3.8.3. Autoridad Sumariante.....	76
3.8.3.1. Facultades de la Autoridad Sumariante.....	76
3.9. Presupuesto de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.....	78

### **Capítulo IV**

#### **Mecanismos de Prevención Aplicados por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.**

4.1. Talleres.....	81
4.2. Sondeos.....	82
4.3. Charlas Informativas.....	82
4.4. Intervenciones a las Diferentes Unidades Organizacionales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.....	82

4.5. Usuario Simulado.....	83
4.6. Proyectos de Acción Ciudadana.....	83
4.7. Inspección “In Situ”.....	84
4.8. Visitas Administrativas.....	85
4.9. Recomendaciones.....	85
4.10. Sanciones.....	85
4.10.1. Infracciones y Sanciones Disciplinarias.....	86
4.10.2. Sanciones por Atrasos, Faltas y Abandono.....	90
4.10.3. Sanciones por Acciones o Hechos Racistas o Discriminatorios.....	91
4.10.4. Sanciones Impuestas por la Autoridad Sumariante del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.....	92

## **Capítulo V**

### **Resultados y Conclusiones.**

5.1. Resultados Principales de la Investigación.....	94
5.1.1. Estadísticas de las Denuncias y Reclamos Atendidos por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz Gestión 2010-2018.....	94
5.1.2. Estadísticas de los Procesos Sumarios por Responsabilidad Administrativa Cometidos por los Servidores Públicos Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz Gestión 2010-2018.....	95
5.1.3. Estadísticas sobre los Tipos de Contravenciones Administrativas que se Denuncian en la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.....	96
5.1.4. Causas por las que los Servidores Públicos Municipales cometen Contravenciones Administrativas dentro el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.....	97
5.2. Conclusiones.....	98

## **Capítulo VI**

### **Propuesta del Trabajo Dirigido.**

6.1. Formulación y Descripción de la Propuesta.....	102
6.2. Lineamientos.....	107
6.3. Alcances.....	107
6.4. Viabilidad Económica y Financiera.....	108
6.5. Viabilidad Institucional.....	108
6.6. Viabilidad Socio-Cultural.....	109
6.7. Viabilidad Política.....	110

<b>Bibliografía.....</b>	<b>110</b>
--------------------------	------------



## Resumen

El presente trabajo de investigación caracteriza los lineamientos estratégicos de la Política Pública Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción aplicados por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, en la prevención de contravenciones administrativas cometidas por los servidores públicos municipales. Para realizar dicha acción, se identifica los componentes de la referida política anteriormente, que se encuentran enmarcados en el Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (instrumento de gestión que resume las acciones de la Dirección de Transparencia en la prevención de contravenciones administrativas), el cual está normado por la Ley Municipal Autónoma de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (regula y norma la organización y funcionamiento de la Dirección de Transparencia y la aplicación del Plan señalado anteriormente) e incorpora los Protocolos de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (conjunto de procedimientos operativos, prácticos y obligatorios que ordenan en una secuencia detallada la actuación de dicha Dirección).

Asimismo, se describe la estructura y funcionamiento de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (gestiona denuncias por actos de corrupción), que está compuesta por la Unidad de Lucha Contra la Corrupción, la Unidad de Ética y Transparencia Municipal (gestiona denuncias por faltas a la ética institucional) y la Autoridad Sumariante (sanciona a los servidores públicos municipales en caso de ser responsables administrativamente). Igualmente, se analiza los mecanismos de prevención aplicados por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción actualmente, para disminuir o resolver las antedichas contravenciones, los cuales no están funcionando debido a que según los datos estadísticos proporcionados por la mencionada Dirección, refieren que las contravenciones administrativas cometidas por los servidores públicos municipales han ido aumentando los últimos años, a lo cual se investiga las causas de dicho incremento, y se propone acciones de solución para evitar que los servidores públicos municipales comenten más contravenciones administrativas.

**Palabras Clave:** transparencia, lucha contra la corrupción, ética institucional, prevención, lineamientos estratégicos.

## Summary

This research work characterizes the strategic guidelines of the Municipal Public Policy of Transparency and Fight Against Corruption applied by the Direction of Transparency and Fight Against Corruption of the Municipal Autonomous Government of La Paz, in the prevention of administrative contraventions committed by municipal public servants. To carry out this action, the components of the aforementioned policy are identified, which are framed in the Municipal Strategic Plan for Transparency and the Fight Against Corruption (a management instrument that summarizes the actions of the Transparency Direction in the prevention of administrative contraventions), which is regulated by the Autonomous Municipal Law of Transparency and Fight Against Corruption (norms and regulates the organization and operation of the Transparency Direction and the application of the Plan indicated above) and incorporates the Action Protocols of the Transparency Direction and Fight against Corruption (set of operational, practical and mandatory procedures that order the actions of said Direction in a detailed sequence).

Likewise, the structure and operation of the Transparency and Fight Against Corruption Direction (manages complaints for acts of corruption), which is composed of the Unit for Fight Against Corruption, the Municipal Ethics and Transparency Unit (manages complaints by lack of institutional ethics) and the Summing Authority (sanctions municipal public servants in case of being administratively responsible). In the same way, the prevention mechanisms applied by the Direction for Transparency and the Fight against Corruption are currently analyzed to reduce or resolve the aforementioned contraventions, which are not working due to the fact that according to the statistical data provided by the aforementioned Direction, they refer that the administrative contraventions committed by municipal public servants have been increasing in recent years, to which the causes of this increase are investigated, and proposes solution actions to prevent municipal public servants from committing on more administrative contraventions.

**Key Words:** transparency, fight against corruption, institutional ethics, prevention, strategic guidelines.

## **Introducción**

La Política Pública Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción actual aplicada por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP), sigue los lineamientos del Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción para prevenir la comisión de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales.

A lo cual, la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP para llevar a cabo dicha tarea, cuenta con (3) tres Unidades Organizacionales: la Unidad de Ética y Transparencia Municipal, la Unidad de Lucha Contra la Corrupción, y finalmente la Autoridad Sumariante.

Actualmente, dicha Dirección aplica diferentes mecanismos para prevenir y combatir la comisión de contravenciones administrativas dentro del GAMLP como los Talleres, Sondeos, Charlas Informativas, Visitas Administrativas, Intervenciones a las diferentes Unidades Organizacionales del GAMLP, Sanciones, etc., que no han tenido el resultado esperado, debido a que en los últimos años la comisión de las referidas contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales ha ido en crecimiento.

De aquí parte todo, en base a lo señalado, el presente trabajo de investigación debe analizar la estrategia establecida por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP para el tratamiento en la comisión de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales, las causas que llevan al aumento de las referidas contravenciones y proponer una nuevas acciones de prevención para que los servidores públicos municipales del GAMLP no sigan cometiendo más irregularidades.

# **Capítulo I**

## **Diseño Metodológico**

El presente trabajo de investigación analizará la política pública municipal actual de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLPA) respecto a la prevención en la comisión de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales de dicha institución, a lo cual seguirá el siguiente diseño metodológico:

### **1.1. Tema de Investigación**

Los mecanismos de prevención en la comisión de contravenciones administrativas en la Política Pública Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.

### **1.2. Justificación**

Es fundamental considerar que en la actualidad, la pérdida de credibilidad del sector público como gestor del bienestar ciudadano, conlleva al desarrollo de regiones olvidadas (conflicto Comcipo-Gobierno), mala inversión pública (deslizamiento relleno sanitario de Alpacoma) y amenazas al sector público (deficiente administración por parte de los servidores públicos municipales). Estas demandas, cada vez más importantes como consecuencia de la administración pública ineficiente, la no rendición de cuentas o la falta de transparencia en el manejo de recursos públicos, bienes y servicios públicos, información y documentación son de vital importancia, el estudiarlas y el entenderlas es de pertinencia al campo de la Ciencia Política y Gestión Pública por la influencia que ejercen en los servidores públicos (tanto del Gobierno Central como del Gobierno Municipal), los diversos intereses particulares y políticos que influyen en su accionar, asimismo como afectan a su desempeño laboral y al resolver problemas de los administrados en el Municipio de La Paz. Como sabemos conceptualmente que las políticas públicas son un conjunto de acciones que están dirigidas a resolver problemas de la población, los cuales en el contexto que se pretende estudiar el tema de

investigación afectaron para que las políticas públicas municipales de transparencia y lucha contra la corrupción no funcionen adecuadamente.

Hoy por hoy, se exige a las instituciones públicas que actúen aplicando principios y valores éticos en su accionar y con los administrados, a lo cual cada institución pública cuenta con su Reglamento Interno de Personal y Código de Ética donde los servidores públicos tienen que acatarlo y no alegar desconocimiento de la normativa interna de la institución en la cual desempeñan funciones. El comportamiento no transparente y corrupto por parte de los servidores públicos municipales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz en estos últimos tiempos ha ocasionado que los administrados en el Municipio de La Paz pierdan la confianza en la Alcaldía de La Paz como institución pública y en los mismos servidores públicos municipales, lo que ha generado la creación de Unidades de Transparencia y Lucha contra la Corrupción en cada institución a través de la Ley N° 974 de 4 de septiembre de 2017, en el caso del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz se creó la Dirección de Transparencia y Lucha contra la Corrupción, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio de La Paz prestando servicios con transparencia, equidad, calidad y calidez por parte de servidores públicos municipales motivados y comprometidos con la institución.

En tal sentido, el presente trabajo de investigación pretende considerar como estudio de caso a los servidores públicos municipales dentro del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, analizar la efectividad de las políticas públicas municipales de transparencia y lucha contra la corrupción implementadas en las no contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales en el Municipio de La Paz.

Las contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales dentro del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz ha ido en crecimiento en los últimos años, a pesar de tener el Municipio de La Paz un Reglamento Interno de

Personal y un Código de Ética, normativa interna la cual establece los lineamientos a los cuales deberían adecuarse el comportamiento de los servidores públicos municipales, lo cual genera desconfianza por parte de los ciudadanos que viven dentro el Municipio de La Paz y dentro la misma institución por parte de las Máximas Autoridad Ejecutivas (MAEs) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz. Lo mencionado anteriormente, es el presente sustento de investigación, el comportamiento por parte de los servidores públicos municipales dentro la administración pública para realizar efectivamente su trabajo, que tipo de políticas municipales llevo a cabo la Dirección de Transparencia y Lucha contra la Corrupción para aminorar las contravenciones administrativas cometidas por parte de los precitados servidores, y de este modo contribuir a una mejor comprensión de los factores que motivan al fracaso de la implementación de políticas públicas municipales de transparencia y lucha contra la corrupción para que los servidores públicos municipales dejen de cometer contravenciones administrativas dentro el Municipio de La Paz.

### **1.3. Marco Teórico y Conceptual**

#### **1.3.1. Políticas Públicas**

Las políticas públicas son el conjunto de acciones que se manifiestan con la modalidad e intervención del Estado en la acción y atención que reflejan intereses y demandas sociales, una política pública *“permite tener una visión de estrategias de desarrollo para un estado quienes se incorporan en la agenda de gobierno”* (Huenchan Navarro, 2006, pág. 18). Las políticas públicas deben ser democráticas, legítimas, participativas y orientadas a mecanismos que generen necesidades de demanda social.

Las políticas *“se ocupan de aquellas esferas consideradas como “públicas”, a diferencia de una lista parecida que se podría elaborar con expresiones que implican la idea de lo privado”* (Parsons, 2007, pág. 37). La idea de las políticas públicas presupone la existencia de una esfera o ámbito de la vida que no es privada o puramente individual,

sino colectiva. Lo público comprende las demandas y necesidades de los humanos que se cree que requiere la regulación o intervención gubernamental o social, o por lo menos la adopción de medidas comunes constituyéndose en las principales características del desarrollo. El estudio de la política pública *“es el análisis de las actividades del Estado en el seno de una sociedad, en el marco de los planes de producción, consumo e intercambio de demandas y realidades sociales determinadas por el criterio de la racionalidad institucional, siendo esta un conjunto de decisiones dirigidas a motivar y coordinar a las personas en un Estado con el objetivo de alcanzar las metas individuales y colectivas, en el marco de las restricciones jurídico-políticas estatales”* (Moore, 2005, pág. 65). Es fundamental definir una nueva formación y creación de lo público éticamente responsable para una operativa, contributiva y eficiente gestión pública.

### **1.3.2. Transparencia**

La Transparencia se la define como *“la práctica y manejo visible de los recursos del Estado por las servidoras y servidores públicos, así como personas naturales y jurídicas, nacionales o extranjeras que presten servicios o comprometan recursos del Estado”* (Bolivia, Ley N° 004 de Lucha Contra la Corrupción, Enriquecimiento Ilícito e Investigación de Fortunas "Marcelo Quiroga Santa Cruz", 2010). La Transparencia en la gestión pública implica, específicamente en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP), que los servidores públicos municipales manejen con honestidad los recursos públicos del GAMLP, que sea responsable con su accionar en el desarrollo de sus funciones en el Municipio de La Paz, y a su vez este sea público, que sus prácticas den confianza no solo a la ciudadanía sino a la institución.

### **1.3.3. Corrupción**

La Corrupción puede ser definida como *“el requerimiento o la aceptación, el ofrecimiento u otorgamiento directo o indirecto, de un servidor público, de una persona natural o jurídica, nacional o extranjera, 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 acción u omisión de cualquier acto que afecte a los intereses del Estado”* (Bolivia, Ley N° 004 de Lucha Contra la Corrupción, Enriquecimiento Ilícito e Investigación de Fortunas "Marcelo Quiroga Santa Cruz", 2010). La corrupción en el presente caso, es aquel acto de corromper al servidor público municipal, para que éste pueda quebrar las reglas para beneficio propio o para terceros, lo cual hace que cometa acciones ilegales u obliga a otras personas a hacerlo.

#### **1.3.4. Participación Ciudadana**

La Participación está definida como *“un derecho, condición y fundamento de la democracia, que se ejerce de forma individual o colectiva, directamente o por medio de sus representantes; en la conformación de los Órganos del Estado, en el diseño, formulación y elaboración de políticas públicas, en la construcción colectiva de leyes, y con independencia en la toma de decisiones”* (Bolivia, Ley N° 341 de Participación y Control Social, 2013). Según esta definición, en la presente temática, la participación ciudadana se entendería como la intervención de los ciudadanos paceños en la esfera pública municipal en función de intereses sociales de carácter particular. En la democracia participativa representativa que vivimos actualmente en nuestro país, en ocasiones, una parte de la sociedad es la que detenta el poder de representación tomando decisiones de forma legítima que afectan a una mayoría.

#### **1.3.5. Control Social**

El Control Social *“es un derecho constitucional de carácter participativo y exigible, mediante el cual todo actor social supervisará y evaluará la ejecución de la Gestión Estatal, el manejo apropiado de los recursos económicos, materiales, humanos, naturales y la calidad de los servicios públicos y servicios básicos, para la autorregulación del orden social”* (Bolivia, Ley N° 341 de Participación y Control Social, 2013). El Control Social es un derecho mediante el cual todo actor social supervisará y evaluará la ejecución de la gestión municipal y el uso de los recursos



públicos municipales. El Control Social de la gestión pública se refiere a los mecanismos o medios de seguimiento y participación activa de toda persona individual o colectiva en los procesos, acciones y resultados que desarrolla, en el presente caso el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, para el logro de sus objetivos.

### **1.3.6. Acceso a la Información**

El Acceso a la Información *“es el derecho fundamental que tenemos los ciudadanos de solicitar al gobierno información pública y de obtener respuesta satisfactoria en un tiempo razonable, en la medida en que dicha información no es reservada por alguna excepción establecida en la ley”* (Hill, 2012). Es un derecho que tienen los ciudadanos paceños a conocer el manejo de las acciones públicas de los servidores públicos municipales, a que sean públicas. Permite a los ciudadanos saber acerca del destino y uso de los recursos públicos municipales, constituyéndose en un instrumento de participación ciudadana.

### **1.3.7. Ética Institucional**

La Ética Institucional *“es el conjunto de aspiraciones morales de una entidad, puede entenderse que éstas aspiraciones morales están conformadas por las creencias socio-culturales de la región donde la entidad interactúa”* (BIOTECAWIKI, 2019). Se refiere a la promoción de la ética humana y ciudadana, expresada en el comportamiento de todos los servidores públicos municipales a través del ejercicio de principios y valores, considerando la complejidad, diversidad y características sociales y culturales propias a nuestro contexto, incorporadas en la cultura organizacional del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, orientadas a motivar un compromiso ético con la institución, que permitan el desarrollo de la gestión pública más plena y armónica posible.

### **1.3.8. Ética Pública**

La Ética Pública *“es la disciplina que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos públicos, generando un cambio de actitud en ella al inculcarles valores de servicio público”* (Pulecio Antolinez, 2019). Es la promoción en los servidores públicos municipales a una cultura de ética y transparencia municipal basada en principios, valores y conductas que permitan el desarrollo de la gestión pública municipal más plena y armónica posible.

### **1.3.9. Rendición Pública de Cuentas**

La Rendición Pública de Cuentas *“es un conjunto de acciones planificadas y puestas en marcha por las autoridades de las entidades públicas con el objetivo de informar a la población acerca de las acciones y los resultados de su gestión. Igualmente, deben informar acerca de los resultados priorizados por el Control Social sus avances y logros finales”* (Viceministerio de Prevención, 2014, pág. 11). Los servidores públicos municipales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz tienen el deber de rendir cuentas de las funciones que cumplen, de informar a la población de sus acciones y de los resultados de los mismos.

### **1.3.10. Modelo de Transparencia en la Unión Europea**

Desde los inicios de la construcción europea, se encuentran Tratados Constitutivos, manifestaciones relativas a la transparencia de las instituciones comunitarias. Con el tiempo, las disposiciones sobre transparencia fueron aplicándose a otras materias, como el medio ambiente. La Declaración N° 17 Acta Final del Tratado de la Unión Europea firmado en Maastricht, constituye el punto de partida en materia de transparencia. El objeto de la Unión Europea consiste en obtener la confianza de las personas en las instituciones y órganos comunitarios.

La celebración de sucesivos Consejos Europeos sentaron las bases de la política sobre la transparencia comunitaria. Las instituciones alcanzaron acuerdos favorables a la transparencia de las mismas. Se aprobaron los Códigos de acceso a los documentos del Consejo y de la Comisión, cuyos principios inspiraron las normas vinculantes en dicha materia, que adoptaron otras instituciones, órganos y organismos comunitarios. Destaca la labor del Defensor del Pueblo en la promoción de adopción de medidas, sobre acceso a la documentación pública, mediante la investigación y emisión de informes.

El Tratado de Amsterdam inaugura una nueva etapa en materia de transparencia, al introducir el principio de apertura en la toma de decisiones, así como al declarar el derecho de acceso a los documentos del Parlamento, del Consejo y de la Comisión, además de establecer los medios de impugnación frente a resoluciones denegatorias de solicitudes de acceso. Las medidas consistieron en la accesibilidad a los documentos de las instituciones, órganos y organismos comunitarios, la transparencia de su funcionamiento y la claridad en la redacción de la legislación. Mediante el Reglamento 1049/2001, las personas cuentan con un instrumento jurídico, que determina los beneficiarios del derecho de acceso a los documentos del Parlamento, del Consejo y de la Comisión, delimita las excepciones al ejercicio del mismo, establece el proceso de resolución de las solicitudes y los recursos frente a las resoluciones denegatorias del acceso. Sus principios se extendieron al resto de normas sobre transparencia, adoptadas por otros organismos comunitarios y los reglamentos internos de las instituciones.

El Tratado Constitucional dispuso los principios de democracia representativa y participativa, al tiempo que extendió el derecho de acceso a los documentos, además de a las instituciones, a órganos y organismos comunitarios. La no entrada en vigor del Tratado Constitucional, supuso que los principios establecidos en el mismo, fuesen adoptados por el Tratado de Lisboa. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, incluyó y elevó a dicho rango, al derecho de acceso a los documentos. Los Códigos de Buena Conducta Administrativa, establecieron entre otros, los principios

a observar por los funcionarios comunitarios en los procesos de solicitud de acceso a documentos. El avance experimentado en las redes de comunicación informáticas, ha facilitado mediante Internet el ejercicio del derecho de acceso a la documentación y contribuido a una mayor transparencia. El Consejo de Europa ha contribuido a la transparencia de las administraciones públicas, mediante iniciativas en materia de acceso a la documentación oficial en poder de las autoridades públicas. (Quiros Soro, 2012, págs. 192-193)

### **1.3.11. Modelo de Transparencia en Estados Unidos**

A pesar de que los orígenes más remotos del concepto de transparencia pública datan del siglo XVIII en Suecia, la acepción actual de transparencia y acceso a la información pública debe buscarse en Estados Unidos, concretamente en la Ley de Libertad de Información (FOIA, por sus siglas en inglés). Esta Ley se promulgó en 1966 y estipula que cualquier persona tiene derecho a solicitar acceso a los registros y a la información de las agencias federales, siempre que tales registros no estén protegidos por una exención o exclusión de la FOIA. Una ley que obliga, por ejemplo, a archivar todas las comunicaciones que se realicen en la administración para su posterior consulta a petición de cualquier ciudadano, incluidos los correos electrónicos. Una ley que de momento no obliga a archivar las comunicaciones oficiales realizadas a través de Twitter o Facebook, pero que se espera que en cualquier momento haya alguna sentencia favorable a este punto.

Fue Barack Obama, primero durante su campaña electoral y posteriormente en sus primeros meses como presidente de Estados Unidos, quien se dio cuenta de las posibilidades políticas de esa transparencia enunciada en la FOIA y comenzó a construir alrededor de la misma todo un discurso que sin duda le ayudó a conectar con el ciudadano medio de Estados Unidos.

La idea es simple: sólo un ciudadano bien informado de los asuntos públicos puede comprometerse con el desarrollo político y social de su país, sólo un Gobierno radicalmente transparente puede ofrecer a los ciudadanos suficientes datos de su gestión como para que estos puedan opinar y participar con conocimiento de causa y criterio (Naser, Alejandra; Concha, Gaston, 2012).

## **1.4. Problemas de Investigación**

### **1.4.1. Problema Principal**

¿Cuáles son los lineamientos estratégicos de la Política Pública Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP), dirigida a evitar el incremento en la comisión de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales?

### **1.4.2. Problemas Específicos**

1. ¿Cuáles son los componentes de la Política Pública Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP)?
2. ¿Cuál es la estrategia, el diseño, la estructura, la organización y el funcionamiento de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP), en el tratamiento de casos de contravenciones administrativas cometidas por los servidores públicos municipales?
3. ¿Cuáles son los mecanismos de prevención aplicados por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) para disminuir o resolver las contravenciones administrativas cometidas por los servidores públicos municipales?

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Caracterizar el enfoque de la Política Pública Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP), mediante la identificación y el análisis de los lineamientos estratégicos, dirigida a evitar el incremento en la comisión de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

1. Identificar los componentes de la Política Pública Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP).
2. Describir la estrategia, el diseño, la estructura, la organización y el funcionamiento de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Municipal de La Paz (GAMLP), en el tratamiento de casos de contravenciones administrativas cometidas por los servidores públicos municipales.
3. Analizar los mecanismos de prevención aplicados por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) para disminuir o resolver las contravenciones administrativas cometidas por los servidores públicos municipales.

## **1.6. Delimitación**

### **1.6.1. Delimitación Espacial**

La presente investigación se desarrollara en primera instancia en el Municipio de La Paz en la ciudad de La Paz-Bolivia porque el estudio de dicha temática responderá a la búsqueda de información en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP), de manera específica en la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción

(DTLCC) respecto a que política pública municipal actual se aplica sobre prevención en la comisión de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales.

### **1.6.2. Delimitación Temporal**

La presente investigación comprende como ámbito temporal las gestiones 2015 a la 2018, periodo de la reelección del Alcalde de La Paz Luis Revilla Herrero, debido a que en otro periodo de mandato de dicho Alcalde, se implementan nuevas políticas públicas municipales en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

### **1.6.3. Delimitación Temática**

La precisión del objeto de investigación considera fundamentalmente el ámbito municipal, ya que el tema de investigación se centra en el estudio de la política pública municipal actual que se implementa en la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) respecto a la prevención en la comisión de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales.

## **1.7. Contexto**

El Gobierno Autónomo Municipal de La Paz fue la primera institución pública en Bolivia en tener un Programa de Transparencia, que nació el año 2004, cuyos componentes estratégicos se apoyaron en la política denominada “*Cero Tolerancia a la Corrupción*”, la cual dio lugar a la creación de la Unidad de Transparencia dependiente de la Dirección Municipal de Gobernabilidad del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz. Progresivamente, este programa se fue consolidando y en la actualidad, desde la gestión 2015, la antedicha Unidad se jerarquizo y se independizo, convirtiéndose en la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP), la cual formula e implementa políticas, estrategias, mecanismos y herramientas para prevenir y controlar la corrupción en todas

sus manifestaciones, con el propósito de promover la transparencia, la ética institucional y la lucha contra la corrupción en la gestión pública municipal; garantizando el cumplimiento eficaz de los objetivos de la institución, para la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía y protección de sus derechos.

Dicha Dirección en su organización se divide en tres Unidades, las cuales son:

- 1. Unidad de Ética y Transparencia Municipal:** anteriormente Unidad de Ética y Prevención Social hasta la gestión 2018, se ocupa de atender e investigar denuncias sobre conductas antiéticas, acoso laboral, maltrato laboral y abuso de autoridad.
- 2. Unidad de Lucha Contra la Corrupción:** se ocupa de atender e investigar denuncias sobre hechos de corrupción, y otras contravenciones o irregularidades administrativas.
- 3. Autoridad Sumariante:** se ocupa de sancionar a los servidores públicos municipales que cometan contravenciones administrativas a la normativa nacional y municipal vigente.

## **1.8. Estrategia Metodológica**

### **1.8.1. Métodos**

Los métodos de investigación *“teniendo en cuenta su etimología que nos remite a la significación “con camino” puede conceptualizarse al método, como el camino, trazado por medio de reglas y procedimientos, que conduce a un fin. Supone un orden lógico de pasos para llegar correctamente a la meta”* (deconceptos.com, 2019). Básicamente los métodos conducen al logro de conocimientos, o su aplicación para la resolución de problemas específicos, a través de un procedimiento comprensible, comunicable y reproducible. En el presente caso, se pretende analizar los mecanismos de prevención contra las contravenciones administrativas cometidas por los servidores públicos municipales que adopta la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la



Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, si estos están funcionando. Los métodos que se utilizaran en el presente trabajo de investigación:

- 1) Método Descriptivo.
- 2) Método Analítico.

#### **1.8.1.1. Método Descriptivo**

El método descriptivo tiene como objetivo observar y detallar algunas características de un grupo de personas o situación en particular, describe el comportamiento del objeto de estudio o el estado de un número de variables. La descripción *“supone la observación sistemática y la catalogación de componentes de una población o fenómeno. Recoge y tabula los datos para luego analizarlos e interpretarlos de una manera imparcial”* (monografias.com, 2019). En el presente trabajo de investigación, se pretende describir la política pública municipal actual implementada por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción respecto a la prevención en la comisión de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales.

#### **1.8.1.2. Método Analítico**

El análisis consiste en revisar los diferentes aspectos que conforman una totalidad, y estudiarlos por separado para comprender mejor la realidad, es un proceso de investigación el cual implica descomponer el todo para determinar la naturaleza, causa y efecto de lo que se está estudiando. Con este método se establecen resultados del estudio a un hecho o cosa en específica, se utiliza mucho en el área de las ciencias sociales. Su aplicación en el campo del Ciencia Política y Gestión Pública, al ser una ciencia social, es porque aborda el objeto de estudio son los hechos o fenómenos sociales que se vienen dando en la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, en el presente caso son los mecanismos de prevención

que adopta la DTLCC respecto a la comisión de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales.

*“Análisis (del griego análisis, que significa descomposición), es la separación de un todo en sus partes o en sus elementos constitutivos. Se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes. El juicio analítico implica la descomposición del fenómeno, en sus partes constitutivas. Es una operación mental por la que se divide la representación totalizadora de un fenómeno en sus partes”* (monografias.com, 2019).

## **1.8.2. Técnicas**

Técnica hace referencia al *“conjunto de instrumentos y medios a través de los cuales se efectúa el método y solo se aplica a una ciencia. La diferencia entre método y técnica es que el método es el conjunto de pasos y etapas que debe cumplir una investigación y este se aplica a varias ciencias mientras que técnica es el conjunto de instrumentos en el cual se efectúa el método”* (metodologia02.blogspot.com, 2019). Las técnicas requieren de una investigación del tema objeto de estudio que se está tratando, de un buen planteamiento de la problemática a solucionar y del método que se utilizara para llevar a cabo dicha investigación. Básicamente, las técnicas se refieren a los instrumentos que va a utilizar el estudiante para llevar a cabo su investigación. Las técnicas que se utilizaran en el presente trabajo de investigación:

- 1) Técnica de Investigación Documental.
- 2) Técnica de Entrevistas.
- 3) Técnica de Análisis de Contenido.

### **1.8.2.1. Técnica de Investigación Documental**

Es la técnica que *“centra su principal función en todos aquellos procedimientos que conllevan el uso óptimo y racional de los recursos documentales disponibles en las*

*funciones de información”* (slideshare.net, 2019). Está basada en la búsqueda de información en unidades de información, las cuales están encargadas de proteger, reunir, ordenar, seleccionar, analizar y difundir la documentación en instituciones públicas como librerías, bibliotecas, bancos de datos, etc.

#### **1.8.2.2. Técnica de Entrevistas**

Según el autor Roberto Hernandez Sampieri la entrevista *“es una de las técnicas más utilizadas en la investigación, se la puede definir como el arte de escuchar y captar información. Las características de una entrevista son:*

- a) Establecer el rapport (romper el hielo) antes de iniciar el interrogatorio. Es necesario crear un clima de confianza y hacer sentir al entrevistado la importancia de su colaboración y el carácter confidencial de los datos que aporta.*
- b) Las preguntas deben reunir requisitos de confiabilidad y validez.*
- c) Iniciar la entrevista con las preguntas más simples.*
- d) El entrevistado no debe desviar su atención de los objetivos de la entrevista.*
- e) El entrevistador no debe ser entrevistado.*
- f) La entrevista debe realizarse sin interrupciones en un clima de tranquilidad, amabilidad y confianza.*
- g) Al concluir la entrevista se debe agradecer al informante su colaboración.*
- h) El entrevistador debe poseer la suficiente agudeza para observar, escuchar, transcribir y sintetizar la información recopilada.*
- i) El entrevistador debe contar con una guía de entrevista en donde se establezcan los objetivos y los aspectos más relevantes de los datos que se han de recopilar para el caso de la entrevista libre, y un cuestionario para la entrevista dirigida.*
- j) Durante la entrevista o al final de la misma, el entrevistador deberá anotar en la cédula, diario de campo o ficha de trabajo los resultados.*

*k) Las anotaciones deben hacerse con la mayor imparcialidad y objetividad posibles y, los comentarios y opiniones del entrevistador deben anotarse por separado” (Hernandez Sampieri, 1997).*

Mediante esta técnica de investigación una persona (se lo conoce como el entrevistador) establece una charla o conversación con otra persona (se lo conoce como el entrevistado) con el objetivo de hablar de cierto temas y con un fin determinado. Con esta técnica de investigación se pretende averiguar si la actual política pública municipal implementada por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz sobre prevención en las contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales funciona.

### **1.8.2.3. Técnica de Análisis de Contenido**

*Se suele llamar análisis de contenido “al conjunto de procedimientos interpretativos de productos comunicativos (mensajes, textos o discursos) que proceden de procesos singulares de comunicación previamente registrados, y que basados en técnicas de medida, a veces cuantitativas (estadísticas basadas en el recuento de unidades), a veces cualitativas (lógicas basadas en la comunicación de categorías) tienen por objeto elaborar y procesar datos relevantes sobre las condiciones mismas en que se han producido aquellos textos, o sobre las condiciones que puedan darse para su empleo posterior” (Piñuel Raigada, 2002).*

El empleo de esta técnica permite estudiar y sobre todo realizar un análisis crítico de las unidades y categorías extraídas a través de esta técnica, con la finalidad de elaborar el contenido de la investigación.

### **1.8.3. Instrumentos**

Un Instrumento de Investigación *“es la herramienta utilizada por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema*

*de la investigación, que luego facilita resolver el problema de mercadeo”* (www.documenta.pe, 2019). En el presente caso, se utilizarán como herramientas de investigación:

- 1) Instrumento de Resumen.
- 2) Instrumento de Boleta de Preguntas.

#### **1.8.3.1. Instrumento de Resumen**

Realizar un Resumen significa *“una exposición breve y específica del contenido de un material que puede ser escrito o de carácter audiovisual. Esta síntesis se limita a citar las ideas más importantes, es decir, excluye datos irrelevantes y no brinda espacio a interpretaciones subjetivas, críticas ni incluye la identidad de quien ha realizado el análisis”* (definicion.de/resumen/, 2019). Un resumen, significa sintetizar los datos obtenidos, investigados, sacar las ideas más importantes del tema en cuestión. En el presente caso se pretende resumir todos los datos investigados, quedarse solo con aquellos que competen a la temática de investigación, solo aquellos que puedan ser útiles para luego analizarlos y finalmente sacar conclusiones.

#### **1.8.3.2. Instrumento de Boleta de Preguntas**

Se elabora un cuestionario de preguntas para la entrevista en un boleta, unas interrogantes puntuales relacionadas con el problema propuesto, en las cuales el investigador podrá plantear preguntas de forma abierta y le serán resueltas inmediatamente. Todo esto asegura que haya unas mejores respuestas.

*“Las preguntas dentro de este tipo de entrevista van orientadas de tal manera que se pueda obtener la información requerida por un estudio puntual. Las preguntas se plantean de acuerdo a los objetivos definidos por dicho estudio”* (www.lifeder.com, 2019).

#### **1.8.4. Fuentes**

Las Fuentes de Investigación “*son los múltiples tipos de documentos que brindan información y conocimiento útil requerido para llevar a cabo una investigación y, consecuentemente, generar conocimiento*” (www.lifeder.com, 2019). Las fuentes de investigación, asimismo también son fuentes de información y varían de acuerdo a las necesidades del proceso de investigación del que son parte. Dichas fuentes permiten al investigador realizar un análisis de la información. Éstas son elegidas de acuerdo a la temática de investigación y pueden ser tanto primarias (entrevistas, documentos originales, etc.), como secundarias (revisión de resúmenes, bibliografías, etc.).

##### **1.8.4.1. Fuentes Primarias**

Las Fuentes Primarias están “*expresadas generalmente por documentos especializados como ser libros, normas legales vigentes, textos teóricos y/o técnicos especializados, etc.*” (Hernandez Sampieri, 1997). Se realizara para el presente trabajo de investigación un trabajo de campo en la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP), para la recolección de información cuantitativa y cualitativa sobre la política pública municipal actual que se aplica por parte de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción para prevenir la comisión de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales.

Dicha Dirección maneja la siguiente normativa nacional y municipal vigente: la Ley N° 974 de 04 de septiembre de 2017 de Unidades de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, la Ley N° 1178 de 20 de julio de 1990 de Administración y Control Gubernamentales, el Decreto Supremo N° 23318-A de 03 de noviembre de 1992, el Código de Ética del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, el Reglamento Interno de Personal del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz y el Proyecto de Ley Municipal Autónoma de Transparencia Municipal y Lucha Contra la Corrupción.

Asimismo, se ha considerado desarrollar entrevistas al responsable o los responsables de en la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAML), de implementar la política pública municipal actual sobre la prevención en la comisión de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales, de la misma forma recolectar información de todo tipo en la precitada Dirección sobre el tema de la investigación.

#### **1.8.4.2. Fuentes Secundarias**

Las Fuentes Secundarias están “*expresadas generalmente como revistas, periódicos, páginas de internet, datos estadísticos, informes, es decir documentos en los cuales se plasma la información sin una sistematización teórica o hermenéutica clara y diferenciada*” (Hernandez Sampieri, 1997). Es una información clave desde la propuesta lanzada por otras personas que han coadyuvado a investigar y elaborar datos e información sobre el tema de transparencia en la gestión municipal, así mismo, se ha identificado políticas nacionales y municipales como la Política Nacional de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, el Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, el Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción; dicha Dirección puede proporcionar datos estadísticos respecto al aumento de procesos sumarios por contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales, el aumento de denuncias y reclamos atendidos por la misma, los procesos formativos de sensibilización, actualización y capacitación dirigidos a los servidores públicos municipales; y otros documentos digitales que permiten fortalecer y complementar la investigación monográfica. De las cuales se analizará y seleccionará el material más valioso e importante que complemente el trabajo de investigación monográfico.

En este sentido, como ya se mencionó anteriormente el presente trabajo de investigación utilizara como métodos el descriptivo y analítico, como técnicas la investigación de documentos, entrevista y análisis del contenido de los documentos, los instrumentos de resumen y boleta de preguntas, y por último como fuentes primarias se utilizaran textos teóricos y como fuentes secundarias las páginas de internet, datos estadísticos e informes.



## **Capítulo II**

### **Componentes de la Política Pública Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz**

La Política Pública Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del (GAMLP) sigue los lineamientos del “*PLAN INTEGRAL LA PAZ 2040: LA PAZ QUE QUEREMOS*”, y los que están enmarcados en la Política “*Cero Tolerancia a la Corrupción*”, orientada a prevenir y contrarrestar la corrupción en el ámbito municipal e impulsar la mejora continua de los procesos administrativos y de los servicios públicos, basados en los principios de una gestión digna, productiva, soberana y un Municipio transparente, eficiente y eficaz, que combata a la Corrupción.

En este marco, la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) ha elaborado el “*PLAN ESTRATÉGICO MUNICIPAL DE TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN*”, que se ha venido implementando desde hace 10 años en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz y las proyecta a futuro con un Plan destinado a prevenir y combatir la corrupción a través de la promoción de la ética e integridad institucional, la transparencia, el acceso a la información, la participación ciudadana, la rendición de cuentas y control social, facilitando los instrumentos necesarios que promuevan un municipio abierto, a través de la implementación de tres ejes que determinan los lineamientos estratégicos del Plan:

#### **a) Lucha Contra la Corrupción**

- Prevención.
- Gestión de Denuncias.

#### **b) Ética Institucional**

- Integridad, Principios y Valores Ético – Laborales.

- Prevención de Vulneraciones a la Ética y Cultura del Buen Trato.
- Gestión de Denuncias.

**c) Transparencia y Gobierno Abierto**

- Acceso a la Información.
- Rendición Cuentas y Control Social.
- Participación Ciudadana.

Con el fin de estandarizar los procedimientos de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, el presente Plan incorpora los **“PROTOCOS DE ACTUACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN”**, mismos que establecen una línea estandarizada de actuación para la prevención y atención de casos de corrupción, maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, con el fin de facilitar, agilizar y operativizar los procesos con rigor técnico, eficiencia y profesionalidad e imparcialidad, constituyéndose en una herramienta procedimental del Plan de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

Finalmente, y como parte normativa del presente Plan, se incorpora la **“LEY MUNICIPAL AUTONÓMICA DE TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN”**, que tiene por objeto normar la organización de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, estableciendo los principios, mecanismos y lineamientos en los que desarrollará sus funciones. (DTLCC, Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAML, 2019, pág. 3)

## **2.1. Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción**

El Plan es un instrumento de gestión que resume las acciones y metas destinadas a prevenir y combatir la corrupción y violencia laboral a través de la promoción de la ética institucional, la cultura de integridad, la transparencia, el acceso a la información, la

participación ciudadana, la rendición de cuentas y control social, facilitando los instrumentos necesarios que promuevan un Municipio Abierto, mismas que se realizarán en el marco del “*PLAN INTEGRAL LA PAZ 2040: LA PAZ QUE QUEREMOS*”, dentro de un periodo de 10 años (2015-2025).

### **2.1.1. Características del Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción**

El plan tiene las siguientes características:

**a) Estratégico:** desarrolla una visión estratégica que articula objetivos, políticas, programas y acciones orientadas al cumplimiento efectivo de la misión y visión de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.

**b) Innovador:** trasciende el enfoque punitivo y sancionador, hacia un enfoque preventivo, centrado en el desarrollo de la Transparencia, la Cultura de Integridad y Ética Institucional.

**c) Orientador y Normativo:** establece líneas de acción estandarizadas a través de la implementación del “Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción”, y se encuentra normado por la “Ley Municipal Autónoma de Transparencia y Lucha contra la Corrupción”, misma que establece los principios, mecanismos y lineamientos en los que desarrolla sus funciones la Dirección de Transparencia y Lucha contra la Corrupción.

**d) Participativo y Corresponsable:** articula e involucra activamente a diferentes actores institucionales y sociales a ser parte de la construcción y consolidación de la Transparencia y erradicación de la corrupción y la violencia laboral en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz. (DTLCC, Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAML, 2019, pág. 5)

### **2.1.2. Objetivos del Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción**

Tiene los siguientes objetivos a cumplir:

- ❖ Formulación e implementación de políticas, planes, programas, proyectos, estrategias, lineamientos relacionada a la lucha contra la corrupción, promoción de la ética institucional, acceso a la información pública, cultura del buen trato y la transparencia.
- ❖ Promover proyectos de normativa municipal, relacionada a la lucha contra la corrupción, promoción de la ética institucional, acceso a la información pública; cultura del buen trato y la transparencia.
- ❖ Atender denuncias por posibles actos de corrupción.
- ❖ Remitir antecedentes de posibles actos de corrupción a las instancias competentes por ley, cuando se adviertan la existencia de elementos que permitan identificar posible responsabilidad administrativa, civil y penal.
- ❖ Coadyuvar en los procesos de rendición pública de cuentas, participación y control ciudadano en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, generando acceso transparente a la información pública municipal.
- ❖ Promover el acceso a la información pública municipal por parte de la ciudadanía, en el marco de la normativa municipal vigente.
- ❖ Promover los valores ético laborales y la gestión basada en enfoques de interculturalidad, calidad de la atención ciudadana, sensibilidad de género y compromiso institucional, así como la prevención en temas de lucha contra la corrupción, a través de alianzas estratégicas con actores internos y externos a la institución, nacionales e internacionales.
- ❖ Atender denuncias por faltas a la ética institucional y vulneración a la normativa administrativa interna y normativa externa, cuando corresponda.
- ❖ Garantizar la actualización de la información del módulo de consulta de procesos sumarios, penales y civiles a cargo de las unidades organizacionales responsables.

- ❖ Gestionar la otorgación de información de carácter público, así como la publicación y actualización de la información institucional en transparencia y lucha contra la corrupción a las unidades organizacionales, unidades desconcentradas, empresas, entidades descentralizadas y otras instancias, en el marco de la normativa vigente.
- ❖ Realizar solicitudes de información y/o documentación, a servidores públicos o personal dependiente de empresas y entidades descentralizadas municipales, además de otras entidades, para la gestión de denuncias, en el marco de la normativa municipal y nacional vigentes.
- ❖ Denunciar ante la Máxima Autoridad Ejecutiva, la existencia de posibles indicios y/o elementos que permitan identificar actos de corrupción en procesos de contratación en curso, faltas a la ética institucional y vulneraciones a la normativa administrativa interna y normativa externa, para que esta autoridad, acorde a sus atribuciones y funciones brindadas por ley, tome las acciones correspondientes.
- ❖ Promover alianzas estratégicas y el intercambio de experiencias y buenas prácticas con actores internos, externos, organismos y entidades del ámbito nacional e internacional, con la finalidad de profundizar la lucha contra la corrupción y la transparencia, acceso a la información, participación ciudadana, fortaleciendo los principios y valores éticos de los servidores públicos municipales.
- ❖ Impulsar estrategias para la disminución de la burocracia innecesaria.
- ❖ Administrar el Sistema de Procesos y Procedimientos de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.
- ❖ Otras que le sean asignadas por la autoridad superior. (DTLCC, Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAML, 2019, pág. 6)

### **2.1.3. Ejes del Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción**

Los Ejes del Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción se dividen en tres, dentro los cuales tienen sus pilares, objetivos y acciones a realizar, los cuales se desarrollan a continuación:

## **EJE I: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

### **Pilar: Prevención**

#### **Objetivos:**

1. Prevenir los casos de corrupción en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

#### Acciones:

- Socializar la política de “Cero Tolerancia a la Corrupción” al personal de todos los niveles jerárquicos del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
  - Implementar estrategias de prevención a través de procesos formativos de sensibilización, actualización y capacitación, dirigido al personal de todos los niveles jerárquicos del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
  - Desarrollar una metodología de identificación y gestión del riesgo de corrupción, que incluya actividades de mapeo, evaluación, detección de posibles casos en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
  - Consolidar una gestión de información integrada de identificación de riesgos para la prevención de la corrupción en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
  - Implementar las visitas preventivas y plataformas de atención móviles en las unidades organizacionales que se encuentran en área de vulnerabilidad en el mapa de riesgo de corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
  - Implementar espacios de difusión social destinados a sensibilizar y concientizar sobre la lucha contra la corrupción a través de alianzas estratégicas con actores internos y externos a la institución, nacionales e internacionales.
  - Generar compromisos y acuerdos de lucha contra la corrupción con instituciones privadas, como ser: el colegio de abogados, arquitectos y otros.
2. Implementar un Protocolo de Actuación para prevenir, disminuir y erradicar la corrupción a fin de fortalecer la transparencia y la ética institucional en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

#### Acciones:

- Elaborar e implementar el Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, que incluya dos guías:
  - Guía de Prevención de la Corrupción en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
  - Guía de Atención de Casos de Corrupción en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

**3. Impulsar investigaciones científicas sobre la corrupción en Bolivia**

Acciones:

- Realizar la investigación sobre la corrupción pública y sus factores determinantes, con el apoyo de universidades públicas o privadas.

**Pilar: Gestión de Denuncias**

**Objetivos:**

1. Recibir, atender y procesar denuncias y reclamos a través de los medios establecidos de posibles casos de corrupción.

Acciones:

- Identificar, investigar y remitir los antecedentes con presuntos indicios de corrupción ante las autoridades competentes.
  - Sistematizar los procesos atención de casos, mejorando la eficiencia y resolución efectiva de las denuncias que atiende la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.
  - Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción a través de visitas preventivas en las unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
2. Atender las denuncias de los ciudadanos a través de la Plataforma de Atención al Ciudadano y Respuesta Inmediata de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, con eficiencia, calidad y calidez.

Acciones:

- Brindar atención y dar seguimiento a las denuncias internas y externas que requieren una respuesta inmediata a través de la Plataforma de Atención al

Ciudadano y Respuesta Inmediata de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.

## **EJE II: ÉTICA INSTITUCIONAL**

### **Pilar: Integridad, Principios y Valores Ético – Laborales**

#### **Objetivos:**

1. Promover los valores ético laborales y la gestión basada en enfoques de integridad, interculturalidad, calidad de la atención ciudadana, sensibilidad de género y compromiso institucional.

#### Acciones:

- Desarrollar y socializar la “Política de Integridad” al personal de todos los niveles jerárquicos del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Elaborar el nuevo “Código de Ética del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz”.
- Proponer la elaboración de normativa municipal que regule la actuación en casos de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, en coordinación con la Dirección de Gestión de Recursos Humanos, Dirección de Coordinación de Políticas de Igualdad y Dirección de Asuntos Jurídicos.
- Promover la elaboración y publicación de contenidos orientados a la promoción de principios y valores éticos laborales y la política de integridad para la formación de los funcionarios del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Implementar y fortalecer la Red de Promotores en Ética Institucional para afianzar los valores ético - laborales en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Gestionar, coordinar y ejecutar procesos de capacitación, sensibilización y actualización en temas de transparencia municipal, valores ético - laborales, políticas municipales de lucha contra la corrupción, prevención de acoso laboral, atención ciudadana y otros.



- Implementar espacios continuos de promoción y concientización sobre la ética pública e integridad en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Promover alianzas estratégicas y el intercambio de experiencias y buenas prácticas con actores internos, externos, organismos y entidades del ámbito nacional e internacional, con la finalidad de profundizar la lucha contra la corrupción y la transparencia, fortaleciendo los principios y valores éticos de los servidores públicos municipales.

### **Pilar: Prevención de Vulneraciones a la Ética y Cultura del Buen Trato**

#### **Objetivos:**

1. Prevenir la violencia laboral (maltrato, acoso laboral y acoso sexual, faltas a la ética institucional y vulneraciones a la normativa administrativa interna y normativa externa en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

#### Acciones:

- Impulsar y crear mecanismos, herramientas que coadyuven a la detección de entornos pasibles de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, mediante la implementación de controles internos en las unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Socializar la Política de “Cero Tolerancia al Maltrato” al personal de todos los niveles jerárquicos del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Desarrollar una metodología de identificación y gestión del riesgo de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, que incluya actividades de mapeo, evaluación, detección de posibles casos en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Consolidar una gestión de información integrada de identificación de riesgos para la prevención del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Implementar estrategias de prevención a través de procesos formativos de sensibilización, actualización y capacitación sobre el maltrato, acoso laboral y acoso sexual dirigido a todos los niveles jerárquicos del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

- Implementar espacios de difusión social destinados a sensibilizar y concientizar sobre el maltrato, acoso laboral y acoso sexual.
- 2. Implementar un Protocolo de Actuación para prevenir, disminuir y erradicar la violencia laboral, a fin de fortalecer la transparencia, la ética institucional e integridad en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Elaborar e implementar el Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, que incluya dos guías:
  - Guía de Prevención de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
  - Guía de Atención de Casos de Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

**Pilar: Gestión de Denuncias**

**Objetivo:**

1. Recibir, atender y procesar denuncias por maltrato, acoso laboral y acoso sexual, faltas a la ética institucional y vulneraciones a la normativa administrativa interna y normativa externa.

Acciones:

- Identificar e investigar denuncias de maltrato laboral, acoso laboral, acoso sexual, faltas a la ética institucional y vulneraciones a la normativa administrativa interna y normativa externa, y remitir los antecedentes con presuntos indicios ante las autoridades competentes.

**EJE III: TRANSPARENCIA Y GOBIERNO ABIERTO**

**Pilar: Acceso a la Información**

**Objetivos:**

1. Promover la transparencia y el acceso a la información pública municipal por parte de la ciudadanía, en el marco de la normativa municipal vigente.

Acciones:

- Implementar espacios de difusión social destinados a fortalecer temas de transparencia y acceso a la información pública.
  - Capacitar y dinamizar oficiales de información en todo el entorno municipal, en el marco de la Ley N° 165 y su Reglamento.
2. Promover proyectos de normativa municipal, relacionada al acceso a la información pública, cultura del buen trato y la transparencia.

Acciones:

- Implementar normativa de acceso y difusión de la información pública municipal.
  - Realizar la difusión y lanzamiento al público de la Ley de Acceso y Difusión a la Información Pública Municipal.
  - Coordinar con los miembros representantes del Concejo Ciudadano de Planificación en Transparencia (CCPET) la socialización externa de la Ley de Acceso y Difusión a la Información Pública Municipal.
3. Implementar un índice de medición de la transparencia municipal.

Acciones:

- Aplicar instrumentos y metodologías respecto al acceso a la información pública municipal, participación ciudadana y control social, y las medidas adoptadas para controlar y eliminar la corrupción en el entorno municipal.
  - Implementar el Índice de Medición de la Transparencia Institucional en otros municipios centrales del país.
4. Sistematizar las denuncias de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.

Acciones:

- Implementar la sistematización de las denuncias recibidas en la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.
5. Facilitar el acceso a la información.

Acciones:

- Efectivizar el acceso a la información solicitada, en el marco de la normativa vigente.

6. Desarrollar procesos formativos de capacitación académica especializada en temas de transparencia.

Acciones:

- Desarrollar e implementar un Diplomado sobre Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, en coordinación con las Universidades que participan activamente en el Concejo Ciudadano de Planificación en Ética y Transparencia.

7. Desarrollar la Estrategia y Plan Comunicacional de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.

Acciones:

- Elaborar, implementar y monitorear las estrategias del Plan de Comunicación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción para realizar la difusión a través de medios e instrumentos de comunicación efectiva del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

### **Pilar: Rendición de Cuentas y Control Social**

#### **Objetivos:**

1. Coadyuvar en los procesos de rendición pública de cuentas y control ciudadano en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

Acciones:

- Impulsar la rendición pública de cuentas sectorializada a través de la Dirección de Gobernabilidad, en el marco de las competencias de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.
2. Desarrollar el uso de tecnologías digitales para el fortalecimiento de la transparencia y rendición de cuentas.
    - Implementar un portal de datos abiertos y contrataciones abiertas del Municipio de La Paz.
    - Crear e implementar la página web de Obras Municipales, que describa aquellas que se están ejecutando con datos de la empresa, monto, tiempos, dentro del portal web: [www.lapaz.bo](http://www.lapaz.bo).

- Implementar la aplicación del mapa de monitoreo de operativos de seguridad ciudadana “GEOSIT”.

**3. Impulsar acciones que fortalezcan la corresponsabilidad ciudadana.**

Acciones:

- Elaborar el Código de Corresponsabilidad Ciudadana.
- Desarrollar encuentros de diálogo con sectores de la sociedad civil organizada para socializar y difundir el Código de Corresponsabilidad Ciudadana.

**Pilar: Participación Ciudadana**

**Objetivos:**

**1. Promover la cultura de transparencia en el municipio de La Paz.**

Acciones:

- Conformar un grupo de jóvenes voluntarios orientado a promover y difundir la cultura de transparencia en el municipio de La Paz, denominada: “Brigada Juvenil por la Transparencia”.

**2. Coordinar acciones con organizaciones e instituciones externas al Gobierno Autónomo Municipal de La Paz para fortalecer los mecanismos de participación ciudadana en temas relacionados con la transparencia municipal.**

Acciones:

- Coordinar las acciones de creación, fortalecimiento y relacionamiento con el Concejo Ciudadano de Planificación en Transparencia (CCPET) como un órgano colegiado conformado por la autoridad ejecutiva de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción y la sociedad civil organizada, instituciones académicas, e instituciones privadas, que tiene la finalidad de asesorar, proponer y recomendar políticas planes y proyectos a la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.
- Crear y fortalecer la Red de Promotores en Ética Institucional para afianzar los valores ético - laborales en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

**3. Desarrollar el uso de tecnologías digitales para el fortalecimiento de la participación ciudadana.**

- Implementar la Plataforma de Participación Ciudadana “La Paz – Decide”. (DTLCC, 2019, págs. 1-5).

## **2.2. Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción**

El Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción es el conjunto de procedimientos operativos, prácticos y obligatorios que ordenan en una secuencia detallada la actuación de dicha Dirección, que involucra acciones de atención para prevenir, disminuir y erradicar casos en las que se cometen contravenciones administrativas, como incompatibilidad funcionaria, incumplimiento de procedimientos, retardación de trámites y/o entrega de información, conflicto de intereses, uso indebido de información, falta a la verdad, incumplimiento de deberes, uso indebido de bienes y servicios, daño económico, soborno, cohecho, extorsión, favorecimiento al enriquecimiento ilícito, hurto, uso indebido de influencias, falsedad material, ideológica y abuso de confianza, conductas anti éticas, maltrato, acoso laboral, acoso sexual y abuso de autoridad. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 6)

### **2.2.1. Objetivos del Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción**

Tiene los siguientes objetivos a cumplir:

- ❖ Implementar procedimientos estandarizados para la identificación, investigación y remisión de antecedentes con presuntos indicios de responsabilidad funcionaria, faltas a la ética institucional o vulneración a la normativa administrativa interna ante las autoridades competentes.

❖ Sistematizar los procesos atención de casos, mejorando la eficiencia y resolución efectiva de las denuncias que atiende la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.

❖ Promover buenas prácticas, basadas en el respeto a los derechos humanos, valores ético laborales y políticas de transparencia institucional en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, a través de procesos de prevención en temas de lucha contra la corrupción, maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, págs. 6-7)

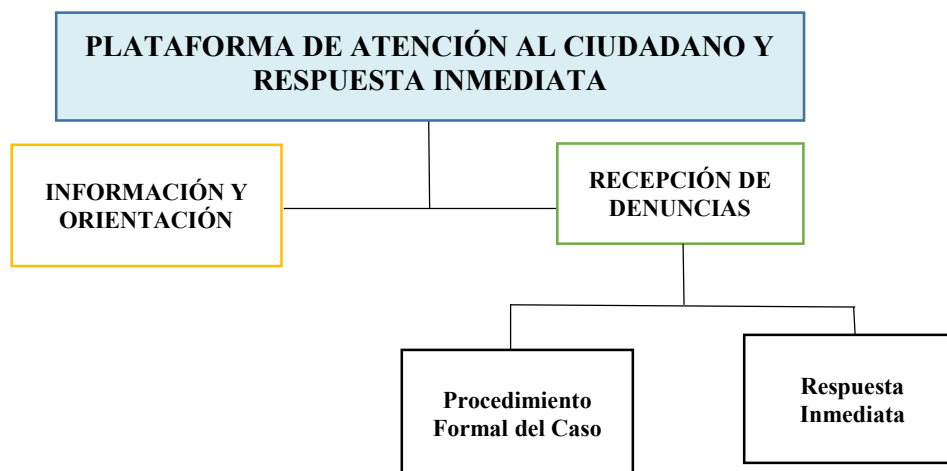
### **2.2.2. Ámbito de Aplicación y Difusión del Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción**

Todas las categorías de servidores públicos municipales (SPM) de acuerdo a la Ley N° 2027, Ley N° 1178, Decreto Supremo N° 23318-A, Decreto Municipal N° 35/2014 de fecha 23 de diciembre de 2014, Reglamento Interno de Personal del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, que desempeñan sus labores en las unidades organizacionales concentradas, desconcentradas y descentralizadas del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz:

- Funcionarios electos.
- Funcionarios designados.
- Funcionarios de libre nombramiento.
- Funcionarios de carrera municipal.
- Funcionarios provisorios.
- Funcionarios públicos interinos.
- Empleados municipales que prestan servicios mediante contratos eventuales.
- Trabajadores municipales que se encuentran al amparo de la Ley General del Trabajo.

Se procederá a la divulgación del contenido del Protocolo en todos los niveles del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, facilitando a todos los servidores públicos el acceso virtual vía Mercurio. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 9)

### 2.2.3. Plataforma de Atención al Ciudadano y Respuesta Inmediata



FUENTE: Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP

#### 2.2.3.1. Información y Orientación

a) Brindar información y orientación pertinente a los ciudadanos, resolviendo sus inquietudes y requerimientos de información general sobre procedimientos concernientes a las denuncias y las competencias de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, la gestión pública municipal, velando por una atención ciudadana eficiente y que promueve la calidad, calidez y buen trato.



b) Realizar tareas de atención al ciudadano dando respuesta inmediata en relación a temas de lucha contra la corrupción, vulneraciones al Código de Ética y a la normativa municipal vigente.



- c) Recopilar información de las unidades organizacionales, descentralizadas o desconcentradas para brindar la orientación a la ciudadanía.
- d) Realizar tareas de difusión interna y externa de las políticas de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.

Todo ciudadano podrá solicitar orientación y/o realizar la denuncia en la Plataforma de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción. La asistencia que se brinda incluye:

- ✓ Informar sobre la tipología de casos que atiende la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción;
- ✓ Explicar los procedimientos formales e informales para atender las denuncias;
- ✓ Si el denunciante se encuentra en un estado psicológico afectado por alguna situación relacionada a su denuncia, se le brindará contención emocional que le permita recuperar la estabilidad emocional, a fin de efectivizar su denuncia, protegiendo su integridad psicológica y evitando la revictimización. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, págs. 13-14)

#### **2.2.3.2. Recepción de Denuncias**

- a) Recibir y procesar reclamos a través de los canales establecidos, aplicando políticas que garanticen la defensa de los usuarios internos y externos.
- b) Realizar la investigación y seguimiento de las denuncias internas y externas sobre presuntas irregularidades y actos de corrupción en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, y su consecuente análisis y derivación a las instancias correspondientes, enmarcado en el Procedimiento General de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 14)

### **2.2.3.2.1. Criterios de Admisibilidad de Reclamos o Denuncias**

Se admite un reclamo o denuncia en la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción cuando un servidor público municipal:

- ✓ Lo maltrate.
- ✓ Demore injustificadamente los trámites.
- ✓ Realice actividades personales en horarios de trabajo.
- ✓ Actúe discrecionalmente.
- ✓ Pide dinero o favores para agilizar los trámites y/o no cumplir con la ley.
- ✓ No emite recibos por los servicios municipales que se prestaron.
- ✓ Apruebe de manera irregular planos, catastros, autorizaciones de construcción, entre otros.
- ✓ Niegue información de carácter público, habiendo demostrado previamente, el interés legal. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 14)

### **2.2.3.2.2. Tipos de Reclamos o Denuncias del Ciudadano que NO se Atienden en la Plataforma de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción**

Los reclamos o denuncias del ciudadano que no se atienden en la Plataforma de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción:

- Conflictos personales entre servidores públicos municipales.
- Conflictos personales entre ciudadanos y servidores públicos municipales.
- Temas que no son competencia o atribuciones del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, sino de otras instancias del Estado.
- Deudas privadas entre servidores públicos municipales, o con particulares.
- Conflictos entre vecinos por construcciones privadas.

- Procesos que se encuentren en vía judicial o se encuentren bajo análisis de autoridades competentes (Sumario Administrativo, Dirección Jurídica, Recursos de Alzada, Impugnación, Amparos Constitucionales).
- Problemas de asistencia familiar de los servidores públicos municipales.
- Consumo de drogas o alcohol fuera del horario de trabajo, excluyendo los casos en los que un servidor público municipal, o un familiar de éste, se encuentre con ropa distintiva del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 14)

#### **2.2.3.2.3. Solicitud de Confidencialidad**

Toda persona que desee denunciar tiene derecho a solicitar la protección de sus datos personales, a que se mantenga bajo resguardo su identidad, así como los datos referidos a la denuncia, a través del llenado del “Formulario de Solicitud de Denuncia”, el cual permite resguardar la identidad del denunciante durante todo el proceso de investigación. Los servidores públicos municipales que intervengan en el procedimiento de atención del caso, tienen obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva y no divulgar o transmitir información sobre el contenido de la documentación obtenida durante el proceso de investigación. Los requerimientos de información se tramitarán conforme a lo establecido en la Ley N° 974 de Unidades de Transparencia y Lucha contra la Corrupción. Toda la información concerniente al caso deberá ser usada exclusivamente para los fines investigativos de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 15)

### **2.2.3.3. Procesamiento de Denuncias de la Plataforma de Atención al Ciudadano y Respuesta Inmediata**

#### **2.2.3.3.1. Acciones de Respuesta Inmediata**

En casos de irregularidades o retardación en los trámites municipales, la Plataforma dará inicio a acciones inmediatas que permitan la resolución del caso, como ser:

- Llamadas telefónicas a la Unidad Organizacional.
- Apersonamiento a la Unidad Organizacional para realizar la investigación de la denuncia. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 15)

#### **2.2.3.3.2. Procedimiento Formal para la Atención de Denuncias de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción**

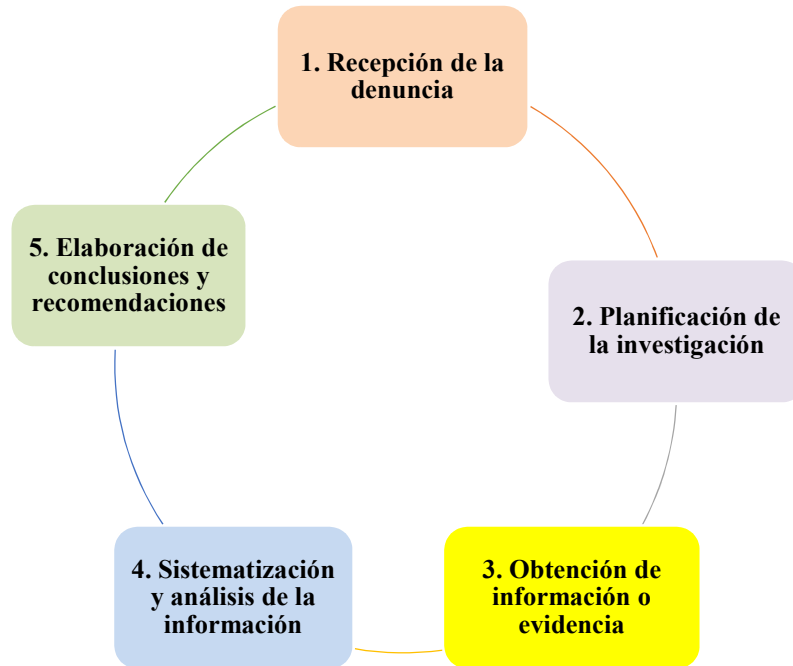
A través del llenado del “Formulario de Denuncias” (Anexos), la Plataforma recibe la denuncia y deriva a las instancias correspondientes de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra Corrupción para la apertura del proceso de investigación, mismo que sigue la “Ruta de Actuación General de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción” y que culminara con la emisión, según corresponda, de un CITE de respuesta o un Informe de Recomendaciones a las instancias pertinentes, cuando amerite, a fin de dar solución a los casos, minimizando el posible daño o perjuicio, tanto al denunciante, como a la institución. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 15)

### **2.2.4. Ruta de Actuación General de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción**

De manera general, los procesos de investigación, seguimiento y resolución de casos de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, responden a las

siguientes etapas, considerándose éste un proceso circular de retroalimentación permanente, hasta su conclusión, según muestra el gráfico:

### **RUTA DE ACTUACIÓN GENERAL DE LA DTLCC**



**Fuente:** Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP

#### **2.2.4.1. Recepción de la Denuncia (5 días hábiles)**

Una vez recepcionada la denuncia, el Jefe designa el caso a un Técnico para su análisis y seguimiento de acuerdo a su perfil profesional y las características del caso particular, para dar inicio a la investigación correspondiente. En caso de que el técnico determine que la denuncia no cumple con los criterios de admisibilidad, ésta deberá ser rechazada en el plazo de 5 días y comunicada al denunciante de forma escrita a través de un CITE de respuesta, proveído en el formulario de recepción de la denuncia o un proveído a la autoridad inmediata superior. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 16)

#### **2.2.4.2. Planificación de la Investigación (5 días hábiles)**

En esta etapa, se analiza el caso a indagar, identificando las características de la problemática, los actores involucrados, testigos y las posibles fuentes de información para ahondar la investigación. Asimismo, se plantea una estrategia para el seguimiento y atención del caso.

En un primer momento, se analiza el hecho denunciado y sus características a fin de identificar los servidores públicos involucrados y el contexto laboral en el que se está desarrollando la situación denunciada, estableciendo una primera hipótesis del caso.

Se considera si es necesario convocar al denunciante a fin de ampliar o complementar la denuncia o requerir información preliminar de las unidades organizacionales involucradas para advertir con mayor detalle los hechos denunciados.

Una vez analizados los hechos, identificados los actores, las unidades organizacionales involucradas y las posibles fuentes de información, el técnico elabora su plan de acción para la investigación, definiendo los aspectos siguientes:

- ¿Qué se investiga?
- El corte en el tiempo.
- Las unidades de análisis y observación.
- Las fuentes de información.
- Las técnicas para la recopilación de la información.
- Los instrumentos para la recolección de la información.
- Notas de solicitud de información.
- Si el caso amerita, se evalúa la necesidad de realizar un plan para realizar:

“Inspección in Situ”, “Visita Administrativa” o una “Intervención Administrativa”, dependiendo las características particulares, gravedad y emergencia, así como la pertinencia de constituir una “Comisión Técnica” de Investigación, la cual involucrará la participación de otras unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Municipal de

La Paz; en estos casos, el plan deberá ser aprobado por el inmediato superior previo a su implementación. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, págs. 16-17)

#### **2.2.4.3. Obtención de Información o Evidencia (20 días)**

Esta etapa consiste en la acumulación de las pruebas de cargo y descargo, para determinar la existencia de responsabilidad o no de los servidores públicos involucrados, la veracidad y características de las denuncias o las contravenciones o irregularidades existentes, mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos de recopilación de información, las mismas que se describen más adelante.

Cabe aclarar que las técnicas empleadas en el proceso de investigación (al momento de recabar la información) responden a un criterio de flexibilidad y adaptabilidad de acuerdo al caso particular. No existe, en muchos casos una secuencia lógica de pasos consecutivos a seguir sino más bien, un abanico de opciones que permitirán de la mejor manera enfrentar cada caso específico. Las técnicas e instrumentos de utilizan de acuerdo a cada tipología y caso particular.

**a) Solicitud de Información:** la técnica consiste en la obtención de información o documentación que brinde elementos a la investigación, mediante la solicitud de la misma a las unidades organizacionales o servidores públicos involucrados o relacionados con el caso, que se constituirá en una referencia importante para la investigación. Recibida la denuncia o una vez identificada una irregularidad, el técnico encargado procede a la “Solicitud de Información” de manera formal o informal, solicitando documentación, carpetas, informes técnicos-legales u otra documentación. Dicha acción están avalada con la Orden de Despacho N° 615/2015.

**Procedimiento Formal:**

1. Se elabora un CITE o nota en la cual se solicita información detallada o informes documentados de acuerdo a las características del caso, considerando las variables que se necesita para recabar la información exacta, otorgando un plazo de hasta cinco (5) días para su respuesta.
2. Se deriva el CITE por la Plataforma del Sistema Integrado de Trámites Municipales (SITRAM) a la unidad organizacional del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz correspondiente.
3. Si esta solicitud no es respondida en el plazo establecido (5 días), se realizará la “Reiteración de la Solicitud” mediante correo electrónico institucional, otorgando un plazo de tres (3) días más para la entrega de información, recordándole que el incumplimiento de la misma será pasible a sanciones correspondientes.
4. Ante el incumplimiento de la reiteración, se realiza una “Conminatoria” otorgando un plazo de 48 horas adicionales para la dotación de información.
5. En caso que las áreas o unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz no envíen respuesta a la conminatoria, el técnico elabora un CITE dirigido al Director de Gestión de Recursos Humanos (DGRH) dando a conocer el incumplimiento, con la finalidad de que se emita la correspondiente sanción para el responsable de dicho incumplimiento.
6. En todos los casos en los que la información no sea proporcionada, el técnico de la Unidad de Ética y Transparencia Municipal o de la Unidad de Lucha Contra la Corrupción de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción se apersonará a las unidades organizacionales y servidores públicos municipales que cuenten con dicha documentación, y solicitará la información relacionada al trámite en cuestión, a través del “Formulario de Solicitud de Información y/o Documentación” de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, que es un instrumento que permite la recolección de información, en el marco de la Orden de Despacho N° 615/2015 y permite el préstamo de documentación pertinente para su revisión y análisis.



7. En caso de ser respondida la solicitud, se procede al análisis de la misma, de acuerdo a la siguiente etapa de la investigación.

**Procedimiento Informal:**

Es posible, también, indagar mayores elementos vinculados al caso, mediante comunicación con los servidores públicos, a través de medios digitales internos al Gobierno Autónomo Municipal de La Paz como el correo o chat institucional, o externos como Whatsapp, Skype o Messenger, quedando grabadas dichas conversaciones en el equipo del técnico investigador.

**Nota.-** Es necesario considerar los criterios de confidencialidad y protección al denunciante, mismos que deberán ser considerados y aplicados al momento de utilizar la presente técnica.

**b) Revisión Documental:** se realiza la revisión de las pruebas de cargo y descargo presentadas, esta técnica es fundamental para generar evidencia objetiva que permita respaldar las conclusiones del seguimiento e investigación del caso. Consiste en la revisión en detalle de la documentación correspondiente o relacionada al caso particular y la información obtenida física o digital con las técnicas anteriores, la misma que será contrastada con leyes, reglamentos u otros instrumentos normativos al momento de su análisis. En casos de retardación de trámites, se revisará, además, el historial del trámite.

**Procedimiento de Contravención a las Normativas o Comisión de Delitos:**

1. Una vez obtenida la información pertinente, se procede a su revisión en detalle.
2. Se depura y sistematiza la información, rescatando y registrando lo más importante.
3. Se contrasta la información con la normativa y procedimientos establecidos, a fin de identificar presuntas contravenciones o irregularidades.

### **Procedimiento en Retardación de Trámites:**

1. Se indaga sobre el “Historial del Trámite” en cuestión, en el Sistema Integrado de Trámites Municipales (SITRAM) y se revisan los “Cuadernos de Registro de Trámites”, en las unidades organizacionales respectivas.
2. Se revisan fechas de remisión y las firmas de recepción de trámites en las Hojas de Ruta o documentos, a fin de verificar el cumplimiento de plazos.
3. Se identifican los cuellos de botella relacionados con su retardación o falta de respuesta y posibles responsables.

**Pruebas:** en esta etapa será posible convocar y solicitar al denunciante pruebas de cargo, las mismas que pueden ser tanto documentales (fotografías, audios, fotocopias, documentos u otros elementos que sustenten y puedan probar la denuncia), como testificales, es decir los testimonios de las personas denunciantes.

- **Prueba Documental:** consiste en la acumulación de las pruebas de cargo y descargo, para determinar la existencia de indicios de él o los servidores públicos involucrados:

- ✓ Informes organizacionales.
- ✓ Memorándums.
- ✓ Informes de tipo legal, médico, psicológico, etc.
- ✓ Fotografías, videos, audios.
- ✓ Conversaciones, *chats* institucionales o por redes sociales: Whatsapp, Facebook, otros.

- **Prueba Testifical:** se convoca a los testigos propuestos por el denunciante y se realiza la entrevista informativa aplicando la guía de preguntas previa. En caso de que él o los testigos soliciten guardar en reserva su identidad, se les solicita que detallen su solicitud de confidencialidad en un apartado escrito del documento de entrevista informativa o con el llenado del “*Formulario de Solicitud de Confidencialidad*”.

### **c) Entrevista Informativa:**

- **Entrevista al Denunciante:** en caso de requerir mayor información que no se encuentre detallada en la denuncia, se convoca a entrevista complementaria al denunciante para tomar conocimiento de los hechos, advertir presuntas irregularidades y adjuntar mayores elementos de convicción. La entrevista informativa se realiza aplicando la guía de preguntas previa. En algunos casos, se procede a la entrevista sin previa guía.
- **Entrevista a él o los Denunciados:** se convoca y desarrolla una entrevista informativa dando la oportunidad a los presuntos responsables de desvirtuar los hechos denunciados y presentación de descargos.

En ambos casos, se entrega al entrevistado un acta en el que están plasmadas todas las interrogantes de forma escrita para que la persona convocada las responda. Si en la entrevista verbal surgen algunas preguntas que no estarían plasmadas en el acta, estas podrían ser plasmadas de manera escrita. Otra alternativa, consiste en leer las preguntas al convocado, previamente escritas en el ordenador y se solicita su respuesta. Mientras responde la pregunta, un tabulador o el técnico encargado registra la respuesta en el ordenador y se prosigue con la siguiente pregunta, repitiéndose el procedimiento hasta concluir el cuestionario. Una vez respondidas las preguntas, se solicita al convocado dar su pleno consentimiento de lo aseverado, plasmando sus generales de ley y firmando al pie del Acta, en señal de conformidad.

**Nota.-** Si en el transcurso de la investigación, surgen nuevas interrogantes relacionadas a los hechos suscitados, se puede convocar nuevamente a los servidores públicos o personas particulares involucradas, para realizar una entrevista complementaria. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, págs. 17-19)

#### **2.2.4.4. Sistematización y Análisis de la Información (10 días)**

Una vez recopilada toda la información correspondiente al caso particular, y agotadas sus posibilidades de investigación, se procede a la sistematización y análisis detallado de la misma; corroborando plazos, identificando posibles irregularidades y otros aspectos, en contraste con la normativa y procedimientos establecidos relacionados al caso particular.

**Análisis del Caso:** con base en la relación de los hechos, la aplicación del marco legal vigente, bajo un plan metodológico de investigación que permite organizar y explicar la los procesos investigativos para identificar los elementos probatorios y evidencia necesaria que fundamente la teoría del caso, se evidencian las irregularidades, se identifican los presuntos indicios de responsabilidad, presuntos responsables, las contravenciones y posibles contraventores. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 23)

#### **2.2.4.5. Elaboración de Conclusiones y Recomendaciones**

Recopiladas, sistematizadas y analizadas las pruebas de cargo y descargo y las evidencias objetivas, se da inicio a la redacción del informe final en el que expondrán los siguientes aspectos:

- Antecedentes del caso.
- Descripción del seguimiento y análisis realizado, presentando de manera sistemática la información obtenida.
- Normativa legal a aplicarse.
- Conclusiones en base al análisis realizado identificando presuntas responsabilidades.
- Recomendaciones pertinentes dirigidas a las instancias correspondientes.
- Detalle de las pruebas (elementos de convicción) que se adjuntan al informe.

Si se identifican presuntos indicios, se deriva el informe y la documentación de respaldo al Alcalde Municipal para su posterior remisión a las instancias correspondientes:

**a. Autoridad Sumariante:** quien evidenciará las presuntas irregularidades para dar inicio a un proceso interno por responsabilidad administrativa, según lo establecido en la Ley N° 1178 o proceder a la sanción correspondiente según Reglamento Interno de Personal del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

**b. Dirección General de Asuntos Jurídicos:** en caso de advertirse indicios de responsabilidad penal y/o civil, se remitirá copias legalizadas de todo lo obrado para iniciar las acciones legales correspondientes en instancias judiciales.

**c. Dirección General de Recursos Humanos:** si existen indicios de contravención a la normativa municipal (Reglamento Interno, Código de Ética) a fin de que se emitan sanciones administrativas o en caso de requerirse, emitir recomendaciones a la Unidad de Bienestar Social para desarrollar acciones preventivas y tratar posibles problemas médicos y psicológicos como producto de la situación de maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual.

**d. Unidades Organizacionales:** se envía una copia del informe de recomendaciones para conocimiento de la Máxima Autoridad Ejecutiva de la unidad organizacional involucrada, y de otras, según amerite el caso.

**Nota.-** Según la Ley N° 974 de Unidades de Transparencia, el técnico encargado tiene un plazo de 45 días hábiles en total para el desarrollo de la investigación y emisión del informe correspondiente, el cual podrá ser ampliado a 45 días más a solicitud del técnico, mediante la presentación de una nota de justificación al inmediato superior.

En caso de no advertirse irregularidades y no se hallaron los suficientes elementos o indicios para la contravención a la normativa municipal, o para la comisión de un delito durante el proceso de investigación, se procede a desestimar la denuncia, emite un CITE de respuesta al denunciante y posterior archivo del caso. Si posterior al proceso investigativo, queda suficientemente demostrado que la persona denunciada no era

responsable de los hechos que se le acusaban, ésta podrá solicitar a la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción una copia de la desestimación de la denuncia.

El seguimiento a las recomendaciones emergentes del informe emitido, será realizado por el área de sistematización del Despacho de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, quien verificará su grado de cumplimiento y realizará el seguimiento trimestral de las recomendaciones emitidas.

Si el caso tuvo un tratamiento confidencial, se realizará la remisión del informe y de las pruebas correspondientes, en un sobre cerrado, acompañado de una nota de atención a la unidad organizacional correspondiente.

A través de Secretaría de Despacho de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, se realizará una copia digital del caso y sus pruebas. (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, págs. 23-24)

### **2.3. Ley Municipal Autónoma de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción**

La Ley Municipal Autónoma de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz tiene por objeto regular y normar la organización y funcionamiento de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, la cual establece principios, mecanismos, lineamientos, planes, protocolos y procedimientos en los que desarrollará sus funciones.(DTLCC, Ley Municipal Autónoma de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 4)

## **Capítulo III**

### **Estructura y Funcionamiento de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP).**

La Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) nació como Unidad el año 2004, en esos momentos, era dependiente de la Dirección Municipal de Gobernabilidad del GAMLP, en la gestión 2015 se jerarquizó y se independizó convirtiéndose como tal en Dirección, la cual se ocupa de formular e implementar políticas para prevenir la comisión de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales de dicha institución.

#### **3.1. Misión de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.**

La Misión de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz es promover la transparencia, la ética institucional, la lucha contra la corrupción, el acceso a la información y la cultura del buen trato en la gestión pública municipal, a través de la formulación e implementación de políticas, planes, programas, proyectos, estrategias, lineamientos y mecanismos de prevención, control, fortalecimiento institucional y desburocratización en la gestión pública municipal, en procura del cumplimiento eficaz de los objetivos de gestión, de la normativa municipal y nacional vigente, para la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía y protección de sus derechos. (GAMLP, Manual de Organización y Funciones del Órgano Ejecutivo Municipal Gestión 2019, 2019, pág. 7)

### **3.2. Visión de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.**

La Visión de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción es que a la gestión 2040 se constituya en la Dirección referente para la implementación eficiente de acciones estratégicas para la Lucha contra la Corrupción y la Violencia Laboral en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, visionar un municipio libre de corrupción, con servidores públicos que promuevan la transparencia, la integridad y ética institucional. (GAMLP, 2019, pág. 7)

### **3.3. Misión Institucional del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.**

La misión institucional del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz al ser una entidad pública municipal autónoma, es progresista y generadora de valor público, es mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio de La Paz, creando y ejecutando políticas de desarrollo integral según los principios de servicio a la comunidad paceña, administrando su territorio y prestando sus servicios con transparencia, equidad, calidad y calidez; con servidores públicos municipales motivados, comprometidos y con solvencia técnica. (GAMLP, 2019, pág. 53)

### **3.4. Visión Institucional del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.**

La visión institucional del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz releva el principio de autonomía y desarrollo institucional en la prestación de servicios públicos, es una entidad vanguardista, moderna y competitiva, es un referente a nivel nacional e internacional en la prestación de servicios públicos, que mejoran la calidad de vida, y promueve el desarrollo integral de sus habitantes y su entorno; reconociendo, respetando y gestionando su diversidad e interculturalidad; con talento humano solidario, motivado, comprometido y competente, que forma parte de una institucionalidad fortalecida, con



práctica democrática y participativa, y que ejerce plenamente su autonomía. (GAMLP, 2019, pág. 53)

### **3.5. Principios y Valores Éticos en los que Deben Regir el Accionar de los Servidores Públicos Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.**

#### **3.5.1. Principios Éticos de los Servidores Públicos Municipales.**

Los principios éticos que norman el comportamiento de los servidores públicos municipales son los siguientes:

**a. Principio de Verdad:** los funcionarios municipales, deberán expresar los hechos reales, evitando mensajes que distorsionen la realidad, ser claros en las comunicaciones orales y escritas, con lenguaje comprensible, sencillo y oportuno.

**b. Principio de Equidad:** los funcionarios municipales, deberán respetar los legítimos derechos ciudadanos, guardando un trato justo y equitativo que se vea reflejado tanto al interior de la institución como al exterior.

**c. Principio de Transparencia:** los funcionarios municipales, deberán asumir actitudes claras y públicas en el ejercicio de sus funciones de acuerdo a los objetivos, misión y visión de la institución, no podrán retener u ocultar información que por derecho tiene que conocer la sociedad.

**d. Principio de Responsabilidad:** todos los funcionarios municipales son responsables de sus actos, de los recursos utilizados y los resultados logrados emergentes del desempeño de sus funciones, deberes y atribuciones asignadas a su cargo. Cuanto más elevado sea el cargo que ocupa, mayor es el ejemplo que debe dar a sus subalternos. Todo funcionario municipal debe conocer el marco legal que rige sus funciones.

**e. Principio de Integridad:** los actos de los funcionarios municipales deben ser realizados con rectitud, honradez y probidad, manteniendo una conducta intachable y honesta.

**f. Principio de Respeto a las Personas:** en el accionar de los funcionarios municipales debe primar el trato equitativo y sin ningún tipo de discriminación, distinción, exclusión o preferencia en razón de raza, etnia, género, edad, religión, educación, situación económica, ideología o afiliación política.

**g. Principio de Presunción de Inocencia:** se presume la inocencia del funcionario municipal mientras no se demuestre su culpabilidad. (Bolivia, Código de Ética del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, 2001, pág. 4)

### **3.5.2. Valores Éticos de los Servidores Públicos Municipales.**

Los valores éticos constituyen la base del comportamiento de los servidores públicos municipales, son cualidades manifiestas en los actos que desempeñan y determinan su conducta ética, los cuales se describen a continuación:

**a. Verdad:** es el reflejo auténtico de los hechos

**b. Equidad:** es la igualdad en el trato a todas las personas.

**c. Transparencia:** es el ejercicio de las funciones basado en la claridad de los hechos y regido por los preceptos legales que lo reglamentan.

**d. Responsabilidad:** es la capacidad de responder por los actos, los recursos utilizados y los resultados logrados emergentes del desempeño de las funciones.

**e. Integridad:** es la predisposición a no vulnerar por ningún motivo los principios éticos y actuar inspirando confianza a la comunidad.

**f. Respeto a las Personas:** reconociendo que la dignidad y los derechos de una persona son inalienables e inviolables. (Bolivia, Código de Ética del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, 2001, pág. 3)

### **3.6. Marco Normativo en el que Basa su Accionar la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.**

#### **3.6.1. Marco Normativo Internacional.**

El Marco Normativo Internacional en el cual se apoya la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz en su accionar es el siguiente:

- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC).
- Convención Interamericana contra la Corrupción.
- Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo. (GAMLP, Ley Municipal Autónoma de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 7)

#### **3.6.2. Marco Normativo Nacional.**

El Marco Normativo Nacional dentro el cual cumple sus funciones la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz es el siguiente:

- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Código Penal de Bolivia.
- Política Nacional de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.
- Ley N° 004 de Lucha contra la Corrupción, Enriquecimiento Ilícito e Investigación de Fortunas “Marcelo Quiroga Santa Cruz”.
- Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales.
- Ley N° 974 de Unidades de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.
- Ley N° 2341 de Procedimiento Administrativo.
- Ley N° 2027 “Estatuto del Funcionario Público”.

- Ley N° 348 Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia.
- Ley N° 341 de Participación y Control Social.
- Ley N° 458 de Protección de Denunciantes y Testigos.
- Ley N° 974 de Unidades de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.
- Ley N° 482 de Gobiernos Autónomos Municipales.
- Ley N° 031 Marco de Autonomías y Descentralización.
- Decreto Supremo N° 23381-A Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 181 Normas Básicas del Sistema de Contrataciones de Bienes y Servicios. (GAMLP, Ley Municipal Autónoma de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 8)

### **3.6.3. Marco Normativo Municipal.**

El Marco Normativo Municipal en el cual se apoya la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz en su accionar es el siguiente:

- Ley Municipal Autónoma N° 165 de Acceso y Difusión de la Información Pública Municipal.
- Decreto Municipal N° 35/2018 Reglamento de la Ley Municipal Autónoma N° 165 de Acceso y Difusión de la Información Pública Municipal.
- Ordenanza Municipal N° 001/2001 Código de Ética del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Reglamento Interno del Personal del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Orden de Despacho N° 615/2015 Funciones y Atribuciones de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.
- Manual de Organización y Funciones del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz de la Gestión 2019.

- Otras normativas y disposiciones específicas que regulan las actividades de las unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz. (GAMLP, Ley Municipal Autónoma de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 9)

### **3.7. Funciones y Atribuciones Especificas de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.**

La Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) se encarga de promover la transparencia municipal, ética institucional, lucha contra la corrupción, acceso a la información y el buen trato entre los servidores públicos municipales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) con otros servidores públicos municipales y con la ciudadanía paceña, sus funciones y atribuciones específicas de dicha Dirección se encuentran establecidas en el Manual de Organización y Funciones del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz Gestión 2019, y son las siguientes:

- a) Promover proyectos de normativa municipal, relacionada a la lucha contra la corrupción, promoción de la ética institucional, acceso a la información pública, cultura del buen trato y la transparencia.
- b) Atender denuncias por posibles actos de corrupción.
- c) Remitir antecedentes de posibles actos de corrupción a las instancias competentes por ley, cuando se adviertan la existencia de elementos que permitan identificar posible responsabilidad administrativa, civil y penal.
- d) Coadyuvar en los procesos de rendición pública de cuentas, participación y control ciudadano en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, generando acceso transparente a la información pública municipal.
- e) Promover el acceso a la información pública municipal por parte de la ciudadanía, en el marco de la normativa municipal vigente.
- f) Promover los valores ético laborales y la gestión basada en enfoques de interculturalidad, calidad de la atención ciudadana, sensibilidad de género y compromiso

institucional, así como la prevención en temas de lucha contra la corrupción, a través de alianzas estratégicas con actores internos y externos a la institución, nacionales e internacionales.

g) Atender denuncias por faltas a la ética institucional y vulneración a la normativa administrativa interna y normativa externa, cuando corresponda.

h) Garantizar la actualización de la información del módulo de consulta de procesos sumarios, penales y civiles a cargo de las unidades organizacionales responsables.

i) Gestionar la otorgación de información de carácter público, así como la publicación y actualización de la información institucional en transparencia y lucha contra la corrupción a las unidades organizacionales, unidades desconcentradas, empresas, entidades descentralizadas y otras instancias, en el marco de la normativa vigente.

j) Realizar solicitudes de información y/o documentación, a servidores públicos o personal dependiente de empresas y entidades descentralizadas municipales, además de otras entidades, para la gestión de denuncias, en el marco de la normativa municipal y nacional vigentes.

k) Denunciar ante la Máxima Autoridad Ejecutiva, la existencia de posibles indicios y/o elementos que permitan identificar actos de corrupción en procesos de contratación en curso, para que esta autoridad, acorde a sus atribuciones y funciones brindadas por Ley, tome las acciones correspondientes.

l) Promover alianzas estratégicas y el intercambio de experiencias y buenas prácticas con actores internos, externos, organismos y entidades del ámbito nacional e internacional, con la finalidad de profundizar la lucha contra la corrupción y la transparencia, fortaleciendo los principios y valores éticos de los servidores públicos municipales.

m) Impulsar estrategias para la disminución de la burocracia innecesaria.

n) Administrar el Sistema de Procesos y Procedimientos de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.

o) Otras que le sean asignadas por la autoridad superior. (GAMLP, 2019, págs. 54-55)

En síntesis, las funciones y atribuciones de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz se concentra en las dimensiones de la transparencia, atender denuncias, remitir antecedentes, los mecanismos de transparencia, la información pública municipal y el desarrollo de las tareas según valores éticos.

### 3.8. Estructura de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.



FUENTE: Elaboración Propia

La Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, cuenta 28 profesionales y técnicos a su cargo, se divide en (3) Tres Unidades Organizacionales:

- 1) Unidad de Ética y Transparencia Municipal (UETM).
- 2) Unidad de Lucha Contra la Corrupción (ULCC).
- 3) Autoridad Sumariante (SUM).

El Director de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción cuenta con el apoyo de un (a) Secretario (a) personal y un (a) Asesora Legal, las cuales son personas de su

entera confianza y sirven como su mano derecha. Asimismo, coordina trabajo y actividades con los (as) Jefes de Unidad de Ética y Transparencia Municipal y Lucha Contra la Corrupción, y el (a) Autoridad Sumariante, que a su vez estos cuentan con profesionales y técnicos a su cargo en diferentes rubros como abogados, psicólogos, pedagogos, arquitectos, administradores de empresas, auditores e ingenieros de sistemas que coadyuvan a la investigación de los presuntos casos de contravenciones administrativas que se cometen en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, y siguen adelante el proceso sumario administrativo en casos de resultar positivas las contravenciones administrativas a la normativa nacional y municipal vigente cometidas por los servidores públicos municipales. Por último, dicha Dirección cuenta con técnicos de Plataforma de Atención al Ciudadano que atienden las denuncias hechas por la ciudadanía municipal paceña o los mismos servidores públicos municipales por contravenciones administrativas cometidas por otros servidores públicos municipales.

A continuación, se describirán las funciones y atribuciones de las Unidades que componen la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz:

### **3.8.1. Unidad de Ética y Transparencia Municipal (UETM).**

La primera Unidad mencionada es la de Ética y Transparencia Municipal (UETM) que promueve la ética institucional, la transparencia municipal y la prevención de la corrupción, además de investigar presuntos actos de maltrato, acoso laboral y acoso sexual en la gestión pública municipal; a través del establecimiento de estrategias, proyectos, programas y acciones orientadas al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en los valores del servicio público y a la implantación de mecanismos que faciliten y promuevan una gestión transparente y eficaz. (GAML, 2019, pág. 56)



### **3.8.1.1. Funciones y Atribuciones Específicas de la Unidad de Ética y Transparencia Municipal (UETM).**

Las funciones y atribuciones específicas de la Unidad de Ética y Transparencia Municipal (UETM) se encuentran establecidas en el Manual de Organización y Funciones del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz Gestión 2019, son las siguientes:

- a) Elaborar proyectos de normativa municipal, relacionada a la promoción de la ética institucional y la implementación de estrategias y mecanismos que garanticen la transparencia institucional municipal.
- b) Gestionar y coordinar la ejecución y/o implementación de políticas, planes, programas, proyectos y lineamientos institucionales relacionados con el acceso a la información pública municipal, la promoción de los valores ético laborales e integridad en el servicio público municipal.
- c) Gestionar acciones en el marco de las alianzas estratégicas impulsadas por la dirección, con actores internos y externos.
- d) Gestionar, coordinar y ejecutar cuando amerite con la Unidad de Gestores Municipales, procesos de capacitación, sensibilización y actualización en temas de transparencia municipal, valores ético laborales, políticas municipales de lucha contra la corrupción, prevención de acoso laboral, atención ciudadana y otros.
- e) Impulsar y crear mecanismos, herramientas que coadyuven a la detección de entornos pasibles de maltrato, acoso laboral y acoso sexual mediante la implementación de controles internos en las unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- f) Identificar, gestionar y remitir ante las autoridades competentes antecedentes con presuntos indicios de responsabilidad funcionaria, faltas a la ética institucional y vulneración a la normativa administrativa interna y normativa externa, cuando corresponda.

- g) Coadyuvar al acceso de la información pública municipal a la ciudadanía, en el marco de la normativa municipal vigente.
- h) Impulsar y promover el correcto funcionamiento de los mecanismos para el fortalecimiento de rendición pública de cuentas, participación y control ciudadano en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- i) Solicitar información y/o documentación, para análisis, verificación y seguimiento, a las unidades organizacionales, unidades desconcentradas, empresas, entidades descentralizadas municipales y otras instancias, en el marco de la normativa municipal y nacional vigentes.
- j) Solicitar, cuando corresponda, el apoyo técnico y especializado de profesionales de la institución en el procesamiento de denuncias por faltas a la ética institucional, maltrato, acoso laboral, acoso sexual y vulneración a la normativa administrativa interna y normativa externa.
- k) Otras que le sean asignadas por la autoridad superior. (GAMLP, 2019, págs. 56-57)

### **3.8.2. Unidad de Lucha Contra la Corrupción (ULCC).**

La segunda Unidad mencionada es de Lucha Contra la Corrupción (ULCC) que formula e implementa planes, políticas, programas, proyectos, estrategias, instrumentos, mecanismos y herramientas necesarias para prevenir y controlar la corrupción, así como el manejo eficaz de la gestión de denuncias por actos de corrupción en el municipio. (GAMLP, 2019, pág. 58)

#### **3.8.2.1. Funciones y Atribuciones Específicas de la Unidad de Lucha Contra la Corrupción (ULCC).**

Las funciones y atribuciones específicas de la Unidad de la Unidad de Lucha Contra la Corrupción (ULCC) se encuentran establecidas en el Manual de Organización y Funciones del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz Gestión 2019, son las siguientes:

- a) Fortalecer y promover canales de comunicación interna y externa para la recepción y procesamiento de denuncias relacionadas a la tipología de casos establecidos por la Unidad.
- b) Solicitar información para el análisis, verificación y pronunciamiento, a todas las unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, incluyendo aquellas unidades desconcentradas, empresas y entidades descentralizadas municipales.
- c) Actuar de oficio cuando corresponda y de manera coordinada con las instancias llamadas por ley ante el conocimiento de presuntos actos o hechos de corrupción pública.
- d) Verificar, identificar y remitir ante las autoridades competentes antecedentes con presuntos indicios de responsabilidad funcionaria.
- e) Realizar visitas operativas administrativas y aplicar herramientas como usuarios simulados entre otras, en las unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, a fin de verificar el cumplimiento de la normativa vigente.
- f) Solicitar, cuando corresponda, el apoyo técnico y especializado de profesionales de la institución en el procesamiento de denuncias de corrupción y la aplicación de herramientas de trabajo.
- g) Informar a los ciudadanos y a los servidores públicos municipales solicitantes, sobre el estado de sus denuncias.
- h) Proponer proyectos de normativa municipal relacionada con la lucha contra la corrupción.
- i) Coadyuvar en la realización de diagnósticos institucionales para la identificación de áreas y/o procedimientos con riesgo de corrupción.
- j) Proponer políticas de protección e incentivo a servidores públicos que con su accionar aporten en la lucha contra la corrupción.
- k) Otras que le sean asignadas por la autoridad superior. (GAMLP, 2019, págs. 58-59)

### **3.8.3. Autoridad Sumariante (SUM).**

Finalmente, tenemos a la Autoridad Sumariante (SUM), que en toda institución pública es la autoridad legal competente que determina las contravenciones administrativas cometidas por los servidores públicos en una institución pública y su respectiva sanción. El marco legal en Bolivia, en el cual debe desarrollar su accionar el sumariante o la sumariante se encuentra normado por el Capítulo II del Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública, aprobado por el Decreto Supremo N° 23318-A de 29 de noviembre de 1992, modificado por el Decreto Supremo 26237 del año 2001 y complementado por los decretos supremos 28003; 28010; 29536 y 29820. El artículo 12 (Autoridad Legal Competente) del referido Decreto Supremo en sus párrafos I y II señala que *“I. Autoridad legal competente es: a) La prevista en las normas específicas de la entidad o en su defecto, el servidor público designado por el máximo ejecutivo en la primera semana hábil del año; b) El máximo ejecutivo de la entidad que ejerce tuición o el servidor público que corresponda para los casos señalados en el artículo 67 del presente Reglamento....; II. En los casos de los Gobiernos Municipales, (...), la autoridad legal competente así como el procedimiento para la determinación de responsabilidad administrativa, se regirá por su legislación especial aplicable”* (Bolivia, 1992, pág. 3). En el presente caso, en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, a principios de cada gestión, mediante Resolución Ejecutiva firmada por el Alcalde Municipal de La Paz, se nombra a la Autoridad Sumariante del GAMLP.

#### **3.8.3.1. Facultades de la Autoridad Sumariante (SUM).**

De acuerdo al artículo 21 del Decreto Supremo N° 23318-A de fecha 3 de noviembre de 1992 (modificado por el Decreto Supremo N° 29820 de 26 de noviembre de 2008), las facultades de las Autoridades Sumariantes de toda institución pública son:

a) En conocimiento de la presunta falta o contravención del servidor público, de oficio, por denuncia, en base a un dictamen o causa de un informe de auditoría especial;

disponer la iniciación del proceso o pronunciarse en contrario con la debida fundamentación.

b) Cuando así lo crea necesario, adoptar a título provisional las medidas precautorias de cambio temporal de funciones, o la suspensión del cargo con goce de haberes por un periodo no mayor a noventa (90) días, tiempo en el que deberá finalizar el proceso interno.

En caso de que el sumariante adopte la medida precautoria de suspensión del cargo con goce de haberes, deberá comunicar inmediata y simultáneamente a la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad para que se designe a un funcionario interno por el tiempo que dure la suspensión y a la Dirección Administrativa para que efectúe los trasposos necesarios a fin de generar los recursos económicos en la partida 11940 para el pago de salarios al funcionario designado interinamente.

c) Notificar a las partes con la resolución de apertura del sumario.

d) Acumular y evaluar las pruebas de cargo y descargo.

e) Establecer si existe o no responsabilidad administrativa en el servidor público y archivar obrados en caso negativo.

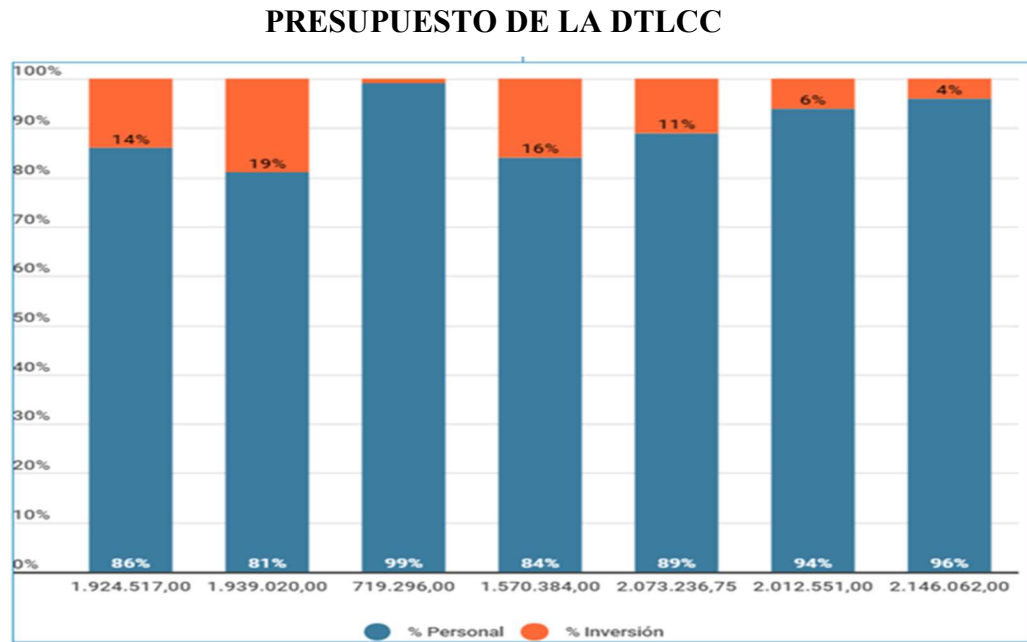
f) En caso de establecer la responsabilidad administrativa, pronunciar su resolución fundamentada incluyendo un análisis de las pruebas de cargo y descargo y la sanción de acuerdo a las previsiones del artículo 29 de la Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales.

g) Disponer la retención de hasta el 20% del líquido pagable de los haberes del procesado en caso de que la resolución establezca la sanción de multa, y mientras alcance ejecutoria.

h) Notificar cualesquiera de sus resoluciones al procesado o procesados.

i) Conocer los recursos de revocatoria que sean interpuestos con motivo de las resoluciones que emita dentro de los procesos disciplinarios que conoce. (Bolivia, 1992, pág. 4)

### 3.9. Presupuesto de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) Del Gobierno Autónomo Municipal De La Paz (GAMLP).



FUENTE: Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP.

El Presupuesto de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) con el paso de los años ha ido en aumento desde la gestión 2012 que contaba con 1.924.517 Bs., del cual se invertía un 86% a la contratación de personal administrativo y un 14% para inversión en material de escritorio, bienes muebles o alguna refacción que fuera necesaria en dicha Dirección, del cual se ve que en la gestión 2018 va en aumento el presupuesto asignado a dicha Dirección a 2.146.062 Bs. donde claramente se ve que va destinado un 96% a la contratación de personal administrativo y solo un 4% a inversión en otras cosas.

Al realizar una entrevista con la Asesora Legal de dicha Dirección, la Lic. Carolina Navia Roberts menciona que *“para la gestión 2019 se destinó 2.092.421 Bs. a lo cual un 90% va destinado a la contratación de personal administrativo y un 10% a la*

*inversión de material de escritorio o para alguna refacción, asimismo menciono que no se destina dinero para la realización de talleres de capacitación, sensibilización o actualización, o para cualquier otra actividad que realiza la Dirección, para la inversión de dichos Talleres se recibe la colaboración de otras Unidades Organizacionales del GAMLP a las cuales se les imparte el Taller (las que generalmente colaboran más son Despacho del Alcalde y la Dirección de Gobernabilidad del GAMLP) o de la Cooperación Internacional como ONU Habitat o alguna Fundación Internacional” (Navia Roberts, 2019), a lo cual no existe como tal un presupuesto designado para las actividades realizadas por la Dirección de Transparencia para prevenir las contravenciones administrativas que cometen los servidores públicos municipales, también se puede decir que ni siquiera se les proporciona pasajes a los técnicos o profesionales de dicha Dirección para alguna intervención o inspección a alguna unidad organizacional implicada en alguna denuncia, viajan o se trasladan con sus propios recursos.*

En resumen, la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz cuenta con (3) tres Unidades Organizacionales: la Unidad de Lucha Contra la Corrupción, la Unidad de Ética y Transparencia Municipal y la Autoridad Sumariante, las cuales se ocupan de atender y gestionar las denuncias sobre contravenciones administrativas cometidas por los servidores públicos municipales, así como sancionar en los casos que corresponda. Dicha Dirección no cuenta con un presupuesto para realizar actividades, las cuales combatan y prevengan dichas contravenciones, ya que las destinan para la contratación de personal y la compra de material de escritorio o alguna refacción de muebles.

## *Capítulo IV*

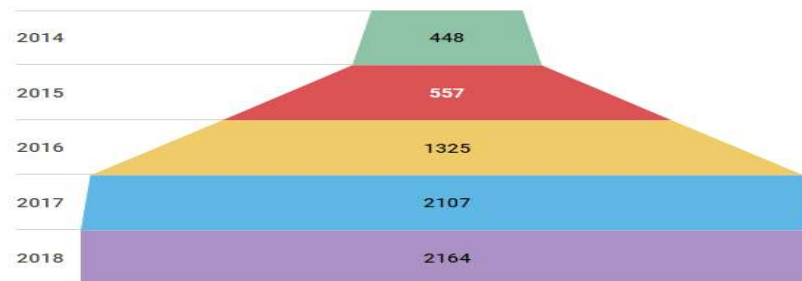
### *Mecanismos de Prevención Aplicados por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP).*

La Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) trabaja en promover e implementar políticas para prevenir y combatir las contravenciones a la norma ética y a las normas municipales y nacionales vigentes. A lo cual hace que dicha Dirección, se mueva en 3 tipos de procesos:

- Procesos de Capacitación.
- Procesos de Sensibilización.
- Procesos de Actualización (Portillo Morales, 2019).

El Jefe de Unidad de Ética y Transparencia Municipal de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP, el Lic. David Fernando Portillo Morales proporciono los siguientes datos estadísticos, donde se muestra que los participantes de los procesos de capacitación, sensibilización y actualización que imparte dicha Dirección desde la gestión 2014 de 448 servidores públicos municipales subieron hasta la gestión 2018 a 2164 servidores públicos municipales.

#### **PROCESOS FORMATIVOS DE SENSIBILIZACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN (TOTAL DE PARTICIPANTES)**



**FUENTE:** Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP.



Actualmente, la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz aplica como mecanismos de prevención para que los servidores públicos municipales no cometan contravenciones administrativas, los mencionados a continuación:

#### **4.1. Talleres.**

Los Talleres que se llevan a cabo dirigidos por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción en cooperación con otras unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz y/o Organismos Internacionales, se los utiliza como *“una metodología de trabajo que se caracteriza por la investigación de las contravenciones administrativas existentes en las diferentes Unidades Organizacionales del GAMLP, el aprendizaje por descubrimiento por parte de los servidores públicos municipales y la ciudadanía, y el trabajo en equipo que desarrolla la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción con otras Unidades Organizaciones del GAMLP y la ciudadanía paceña, donde se prepara material especializado acorde con el tema tratado teniendo como fin la elaboración de un producto tangible. Al final con ejemplos se trata de enfatizar en la solución de problemas existentes en el GAMLP, de admitir errores y proponer soluciones con la participación de los facilitadores y asistentes”* (Portillo Morales, 2019).

Se dieron Talleres con un enfoque de capacitación (capacitar a los servidores públicos municipales en la normativa municipal y nacional vigente), sensibilización (de toma de conciencia a los servidores públicos municipales a través de la promoción de los valores ético laborales institucionales del GAMLP), actualización (se actualiza a los servidores públicos municipales en normativa municipal y nacional vigente actual sobre ética pública y corrupción), permanente (se trabaja de manera constante con ciertas unidades organizacionales sobre la cultura de transparencia y el buen trato hacia la ciudadanía y entre ellos) y a la comunidad (con las juntas vecinales y organizaciones

sindicales del Municipio de La Paz) para su conocimiento sobre el tipo de contravenciones administrativas que cometen los servidores públicos municipales para que puedan denunciarlos.

#### **4.2. Sondeos.**

Los Sondeos llevados a cabo por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz *“tienen como finalidad indagar a través de encuestas o entrevistas, los cuales se sistematizan en datos estadísticos para obtener un primer panorama o pantallazo acerca de algún tema, un ejemplo es que se realizó el sondeo anónima de percepción del ambiente laboral”* (Chipana Ticona, 2019).

#### **4.3. Charlas Informativas.**

Las Charlas Informativas que realiza la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción en las diferentes unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz hacia los servidores públicos municipales, *“son aquellas conversaciones de tinte amistoso o que informan que realizamos con el objetivo de que tomen conocimiento, de que no pueden ser objeto de acoso laboral, faltas a la ética institucional, actos de corrupción, etc. a lo cual pueden denunciar a nuestra Dirección dichos actos”* (Chipana Ticona, 2019).

#### **4.4. Intervenciones a las Diferentes Unidades Organizaciones del Gobierno Autónomo Municipal De La Paz.**

Las Intervenciones que se realiza a las diferentes unidades organizacionales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz depende de las características particulares y gravedad del caso, a fin de obtener documentación relevante y mayores evidencias, que ayuden a establecer la verdad histórica de los hechos denunciados. Se aplica en casos complejos y que ameritan intervención oportuna y acción inmediata por su gravedad.

Consiste en la realización de una intervención sorpresiva a la unidad organizacional en la que presuntamente se hubiere cometido la irregularidad para realizar la revisión en detalle de la documentación relevante consignada a cada uno de los servidores públicos municipales o la información contenida en sus ordenadores; a fin de contar con mayores elementos de convicción, verificar o recaudar la información relevante para el caso específico. Esta técnica se la desarrolla de manera compartida con otros equipos de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, págs. 20-21).

#### ***4.5. Usuario Simulado.***

El Usuario Simulado es una técnica operativa que permite detectar maltrato por los servidores públicos municipales a usuarios de las diferentes Plataformas de Atención al Ciudadano en flagrancia, es decir en el momento mismo en el que sucede el hecho. Se busca presenciar, a través de la operación encubierta, el accionar irregular o ilícito de los servidores públicos municipales en el desempeño de sus funciones, la atención de trámites, la prestación de servicios, entre otros, a fin de realizar las acciones correctivas necesarias. En su aplicación, un técnico de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, otro servidor público municipal, u otra persona particular que esté dispuesta a coadyuvar, se hará pasar por un ciudadano, con la finalidad de hallar en flagrancia al servidor público municipal (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 20).

#### ***4.6. Proyectos de Acción Ciudadana.***

Los Proyectos de Acción Ciudadana que elabora la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz *“se focalizan en el diseño e implementación de formas innovadoras para promover la participación ciudadana o de los mismos servidores públicos municipales para dar Talleres, Cursos*

*de Capacitación, etc. Un ejemplo, se tiene la Red de Promotores en Ética Institucional que son servidores públicos municipales idóneos que fueron elegidos por su Jefe de Unidad, sin antecedentes, proactivos, se los ha capacitado y ellos son los que dan talleres en diferentes unidades organizacionales, es una manera de extender los brazos ya que 28 profesionales que trabajan en la Dirección de Transparencia para más de 7 mil servidores públicos municipales no abastece, ellos han hecho una serie de replicas del Taller Valores Ético Laborales, entonces han ido también a otras unidades organizacionales estos promotores para hablarles de valores, entonces la gente no está muy contenta porque como no conocen el reglamento, ni tienen conocimiento del código ni de los valores, de la misión, la visión de la institución, hemos tratado de empoderar a algunos servidores públicos municipales en estos campos” (Chipana Ticona, 2019).*

#### **4.7. Inspección “In Situ”.**

La Inspección “In Situ” que efectúa la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz es la realización de una visita a las unidades organizacionales para observar su desarrollo, inspeccionar aspectos técnico-administrativos que serán registrados en el “cuaderno de registro” del técnico encargado, verificar ocularmente la existencia de alguna irregularidad denunciada tomando fotografía de los hechos o identificar alguna información relevante. El técnico conversa con los afectados o los actores del sector y consulta a los demás técnicos sobre los problemas que se generan a raíz del hecho y otros aspectos que puedan servir para realizar un diagnóstico final técnico o administrativo. Si es necesario, se procede a la “intervención” o revisión de los bienes o equipos relacionados con la denuncia para identificar datos y registros consignados en los mismos, a compararse con los informes emitidos por los servidores públicos municipales. Si es necesario, se convoca y coordina con otras unidades organizacionales del GAMLP para realizar la inspección conjunta, con el objetivo de prevenir o solucionar aspectos que dificulten la inspección (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, págs. 19-20).

#### **4.8. Visitas Administrativas.**

Las Visitas Administrativas que realiza la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz es un procedimiento de carácter interno, que tiene por objeto realizar un estudio a profundidad que aporte información objetiva sobre la denuncia en determinada Unidad Organizacional del GAMLP, y que permita generar cambios destinados a mitigar y erradicar dichas prácticas, generando un cambio positivo en el clima organizacional (DTLCC, Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, 2019, pág. 23).

#### **4.9. Recomendaciones.**

Las Recomendaciones que efectúa la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz *“se las realiza mediante un Informe CITE que emiten las Unidades de Ética y Transparencia Municipal, y Lucha Contra la Corrupción, dicho informe se sustenta en una investigación previa sobre los hechos denunciados, de los cuales se puede recomendar cumplir con las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Personal del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) o enviar dicho Informe como denuncia a la Autoridad Sumariante del GAMLP para que inicie el proceso sumario administrativo interno correspondiente contra los presuntos responsables y establezca la existencia de responsabilidad administrativa en contra de los mismos, y establezca la correspondiente sanción para ellos en base a lo establecido en la normativa vigente”* (Alvarez Sanchez, 2019).

#### **4.10. Sanciones.**

Las Sanciones que se imponen a los servidores públicos municipales que cometen contravenciones administrativas en contra la normativa municipal y nacional vigente, depende de la gravedad de las mismas ya que pueden estar establecidas en el

Reglamento Interno de Personal del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) en sus artículos 51, 52 y 53 y las podrían imponer la Dirección de Gestión de Recursos Humanos del GAMLP o la Autoridad Sumariante del GAMLP dependiendo el caso:

#### ***4.10.1 Infracciones y Sanciones Disciplinarias.***

Las infracciones son aquellas acciones u omisiones que contravienen los artículos 14, 15, 16 y 17 del Reglamento Interno de Personal del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

Las Sanciones se clasifican en:

**a) Amonestación Verbal:** efectuada por el jefe inmediato superior o la autoridad jerárquicamente superior de la respectiva unidad organizacional;

**b) Censura Escrita:** se impondrá a través de memorándum emitido por la Dirección de Gestión de Recursos Humanos o por la Dirección Administrativa Financiera del Concejo Municipal, a solicitud de la unidad organizacional respectiva, fundamentada en el marco del Reglamento Interno de Personal del GAMLP;

**c) Multa:** la sanción disciplinaria económica se ejecuta a través del descuento de un porcentaje del haber mensual del servidor público o trabajador municipal. La Dirección de Gestión de Recursos Humanos o en su caso la Dirección Administrativa Financiera del Concejo Municipal, son las instancias encargadas de imponer la multa, a solicitud de la unidad organizacional respectiva, fundamentada en el marco del Reglamento Interno de Personal del GAMLP;

**d) Suspensión del Cargo:** la suspensión del servidor público municipal, se efectuará por un tiempo máximo de treinta (30) días sin goce de haberes. La Dirección de Gestión de Recursos Humanos o en su caso la Dirección Administrativa Financiera del Concejo Municipal, son las instancias encargadas de imponer la suspensión, a solicitud de la unidad organizacional respectiva, fundamentada en el marco del Reglamento Interno de Personal del GAMLP;

**e) Destitución del Cargo:** la sanción disciplinaria de destitución, consiste en el retiro del servidor público municipal, extinguiéndose el vínculo situaciones graves, flagrantes o emergentes de proceso interno. La Dirección de Gestión de Recursos Humanos o la Dirección Administrativa Financiera del Concejo Municipal, son las instancias encargadas de imponer la destitución, después del correspondiente informe legal o dictamen de la Autoridad Sumariante del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz. Para los servidores públicos de la carrera administrativa municipal, la destitución solamente procede como resultado de un proceso disciplinario por responsabilidad por la función pública o proceso judicial con sentencia ejecutoriada.

Las sanciones de amonestación verbal, censura escrita, multa y suspensión, podrán ser objeto de representación por parte del servidor público municipal, para fundamentar o explicar su conducta si creyese que existe un error en la imposición de la sanción, en el plazo de tres (3) días hábiles a partir de la comunicación escrita de la Dirección de Gestión de Recursos Humanos o en su caso de la Dirección Administrativa Financiera del Concejo Municipal (GAMLP, Reglamento Interno de Personal del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, 2014, págs. 22-23).

Las sanciones disciplinarias para las infracciones que contravienen los artículos 14, 15 y 16 del Reglamento Interno de Personal del GAMLP, son las que se detallan en el cuadro a continuación:

INFRACCIÓN	SANCIONES
1. Incumplimiento de la Constitución Política del Estado, las Leyes y demás normas nacionales y municipales vigentes.	Censura escrita cuando se trata de incumplimiento de plazos que no afecten aspectos de fondo. Cuando el incumplimiento no esté relacionado al plazo que no afecte aspectos de fondo, se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.
2. Desarrollar sus funciones, atribuciones, y deberes administrativos sin puntualidad celeridad, economía, eficiencia, probidad y sin pleno sometimiento jurídico nacional y municipal vigente.	Censura escrita y por reincidencia, se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.

3. Ejercer sus funciones manifestando actos o hechos racistas o discriminatorios.	Las sanciones para esta infracción se encuentran detalladas en el artículo 53 del presente Reglamento.
4. No mantener un comportamiento fraternal con sus compañeros de trabajo.	Amonestación verbal y por reincidencia censura escrita.
5. No participar de los procesos de formación y educación en Derechos Humanos, valores, ética funcionaria, igualdad y no discriminación en las instancias que corresponda.	Amonestación verbal y por reincidencia censura escrita.
6. No prestar un trato preferente y diferenciado a adultos mayores, mujeres embarazadas niños y a personas con capacidades diferentes.	Censura escrita.
7. No atacar las determinaciones de sus superiores jerárquicos, enmarcadas en la normativa vigente (Instrucciones Ejecutivas, Órdenes de Despacho, Órdenes de Servicio, Memorándums, Instructivos, Comunicados, Circulares y cualquier otro medio de comunicación verbal o escrito).	Amonestación verbal y en caso de reincidencia censura escrita.
8. No cumplir con la jornada laboral establecida, acudiendo puntualmente a la Unidad Organizacional donde desempeña funciones de acuerdo a los horarios establecidos por el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.	Las sanciones para esta infracción se encuentran detalladas en el artículo 52 del presente Reglamento
9. No atender con diligencia y no resolver con eficiencia los requerimientos de los administrados.	Amonestación verbal o censura escrita, dependiendo de la gravedad.
10. No Proporcionar la información de los asuntos de la Administración Municipal, tratándose de información pública y transparente (salvo las limitaciones establecidas por Ley)	Amonestación verbal o censura escrita, dependiendo de la gravedad.
11. No hacer conocer sus errores oportunamente para coadyuvar en su mejora.	Amonestación Verbal la primera vez y en caso de reincidencia censura escrita.
12. No conservar y no mantener, la documentación y archivos sometidos a su custodia, así como no proporcionar oportuna y fidedigna información, sobre los asuntos inherentes a su función.	Amonestación Verbal la primera vez y en caso de reincidencia censura escrita.
13. Utilizar los medios tecnológicos de información y comunicación para promover prácticas racistas y discriminatorias.	Las sanciones para esta infracción se encuentran detalladas en el artículo 53 del presente Reglamento.
14. No velar por el uso económico y eficiente de los bienes y materiales destinados a su actividad administrativa.	Amonestación verbal, en caso de reincidencia censura escrita.
15. No cumplir las disposiciones reglamentarias relativas a la seguridad e higiene en el trabajo.	Censura escrita.
16. No presentar declaraciones juradas de sus bienes y rentas en los casos que corresponda, conforme a lo establecido en la normativa vigente.	Se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.
17. No declarar el grado de parentesco o vinculación matrimonial que tuviere con cualquier servidor público municipal, que preste servicios en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.	Se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.
18. No excusarse de participar en los comités de selección de ingreso de funcionarios de carrera,	Se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno



cuando exista parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, con los postulantes, conforme al cómputo establecido en el Código de Familia.	de Responsabilidad por la Función Pública.
19. No cumplir los imperativos para la conducta ética del servidor público que interviene en la contratación de bienes y servicios del Estado, establecidos en las Normas Básicas del Sistema de Administración	Se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.
20. No utilizar credenciales y ropa de trabajo provistos por el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, de acuerdo a las actividades relacionadas a su puesto de trabajo.	Amonestación verbal y por reincidencia censura escrita.
21. No precautelar que a la conclusión de la jornada de trabajo, los bienes y materiales a su cargo se encuentren en completo orden y en condiciones de seguridad.	Amonestación verbal y por reincidencia censura escrita.
22. No presentar los resultados de la ejecución de su Programación Operativa Anual Individual (POAI), cuando lo requieran instancias superiores.	Censura escrita.
23. No cuidar los activos fijos a su cargo, salvo alguna contingencia imprevisible.	Se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.
24. Ejercer atribuciones o funciones ajenas a su competencia, salvo autorización expresa.	Se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.
25. Impedir, obstruir o restringir, arbitrariamente los derechos de los ciudadanos en el seguimiento de sus trámites con actitudes racistas y discriminatorias.	Las sanciones para esta infracción se encuentran detalladas en el artículo 53 del presente Reglamento.
26. Realizar actividades político partidarias y de interés particular durante la jornada laboral o en el ejercicio de sus funciones.	Censura Escrita y en caso de reincidencia suspensión del cargo de acuerdo a la gravedad del caso.
27. Utilizar bienes inmuebles, muebles o recursos públicos en objetivos político partidarios, particulares o de cualquier otra naturaleza que no sea compatibles con la específica actividad funcionaria.	Censura Escrita y en caso de reincidencia suspensión del cargo de acuerdo a la gravedad del caso.
28. Realizar o incitar acciones que afecten, dañen o causen deterioro a los bienes inmuebles, muebles o materiales de la Administración Municipal.	Censura Escrita y en caso de reincidencia, previo pronunciamiento de la Autoridad Sumariante, suspensión de cargo de acuerdo a la gravedad del caso.
29. Promover o participar directa o indirectamente, en prácticas destinadas a lograr ventajas ilícitas.	Se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.
30. Ejercer sus funciones, en trámites o gestiones a su cargo para sí o para terceros.	Se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.
31. Lograr favores o beneficios en trámites o gestiones a su cargo para sí o para terceros.	Se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.
32. Requerir, aceptar, ofrecer u otorgar cualquier	Se sancionará conforme a Resolución de la

objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas, a cambio de la acción u omisión de actos que afecten a los intereses públicos.	Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.
33. Asistir al trabajo, con efectos leves pero notorios, o evidentes de haber consumido bebidas alcohólicas o cualquier droga, sustancia narcótica o estimulante.	Censura Escrita, y en caso de reincidencia, previo pronunciamiento de la Autoridad Sumariante, suspensión de tres (3) días sin goce de haberes.
34. Abusar de su autoridad o de las facultades que la Ley le atribuye, hacia los subalternos bajo su dependencia.	Amonestación verbal y en caso de reincidencia censura escrita.
35. Incursión en las prohibiciones contempladas en el Código de Ética del GAMLP.	La sanción a aplicarse será de acuerdo a la similitud de la infracción al Código de Ética con las infracciones detalladas en el presente reglamento.
36. Ejercer más de una actividad remunerada en la Administración Pública en general.	Se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.
37. Realizar negocios o celebrar contratos privados, estrechamente relacionados con el desempeño de sus tareas en la función pública.	Se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.
38. Desempeñar funciones en el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz cuando exista una vinculación matrimonial o de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con otro (a) servidor público municipal.	Retiro forzoso de uno de los funcionarios en caso de planta y rescisión del contrato, en caso de empleados municipales eventuales; y sanción conforme a lo dispuesto por la Autoridad Sumariante.

FUENTE: Artículo 51 del Reglamento Interno de Personal del GAMLP.

Asimismo, cabe señalar que las sanciones establecidas en el presente artículo no son limitativas de las sanciones que pueda aplicar la Autoridad Sumariante del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz o la Comisión de Ética del Concejo Municipal de La Paz, en el marco de lo establecido por el Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública y normas conexas.

#### ***4.10.2. Sanciones por Atrasos, Faltas y Abandono.***

Las sanciones por atrasos, faltas y abandono de los servidores públicos municipales, se detallan en el siguiente cuadro:

<b>INFRACCIÓN</b>	<b>SANCIÓN</b>
a) Cuarenta y cinco (45) a sesenta (60) minutos de atraso en un (1) mes.	Descuento de medio (1/2) día de haber mensual.
b) Sesenta y uno (61) a setenta y cinco (75) minutos de atraso en un (1) mes.	Descuento un (1) día de haber mensual.
c) Setenta y seis (76) a cien (100) minutos de atraso en un (1) mes.	Descuento de dos (2) días de haber mensual.
d) Ciento uno (101) a ciento cincuenta (150)	Descuento de tres (3) días de haber mensual.

minutos de atraso en un (1) mes.	
e) Ciento cincuenta y uno (151) a doscientos (200) minutos de atraso en un (1) mes.	Descuento de cuatro (4) días de haber mensual
f) Doscientos uno (201) a trescientos (300) minutos de atraso en un (1) mes.	Descuento de cinco (5) días de haber mensual.
g) Trescientos uno (301) o más minutos de atraso en un (1) mes.	Suspensión de seis (6) días sin goce de haberes a través de memorándum.
h) Treinta y un (31) minutos diarios de atraso.	Descuento de un (1/2) día haber mensual, por cada día de atraso.
i) Medio (1/2) día de falta.	Descuento de un (1) día de haber mensual.
j) Un (1) día de falta.	Descuento de dos (2) días de haber mensual.
k) Un día y medio (1 ½) de falta.	Descuento de tres (3) días de haber mensual.
l) Dos (2) días de falta.	Suspensión laboral de cuatro (4) días sin goce de haberes a través de memorándum.
m) Dos días y medio (2 ½) de falta.	Suspensión laboral de cinco (5) días sin goce de haberes a través de memorándum.
n) Tres (3) días de falta continuos o seis (6) discontinuos en un (1) mes (para funcionarios municipales eventuales).	Destitución
o) Más de seis (6) días continuos de falta en un (1) mes (para trabajadores municipales).	Destitución
p) Abandono por primera vez en una gestión anual.	Amonestación Verbal.
q) Abandono por segunda vez en una gestión anual.	Censura Escrita a través de memorándum de llamada de atención.
r) Abandono por tercera vez en una gestión anual.	Descuento de un (1) día de haber mensual.
s) Abandono por cuarta vez en una gestión.	Suspensión laboral de tres (3) días sin goce de haberes a través de memorándum.
t) Abandono por quinta vez o más.	Se sancionará conforme Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.

**FUENTE:** Artículo 52 del Reglamento Interno de Personal del GAMLP.

#### ***4.10.3. Sanciones por Acciones o Hechos Racistas o Discriminatorios.***

Las faltas en el ejercicio de la función pública municipal, por acciones racistas y discriminatorias, tienen las siguientes sanciones:

<b>INFRACCIÓN</b>	<b>SANCIÓN</b>
a) Agresiones verbales fundadas en motivos racistas y / o discriminatorios.	Censura escrita y en caso de reincidencia se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.
b) Ejercer funciones manifestando actos o hechos racistas o discriminatorios.	Censura escrita y en caso de reincidencia se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.
c) Utilizar medios tecnológicos de información y comunicación para promover prácticas racistas y discriminatorias.	Censura escrita y en caso de reincidencia se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de

	Responsabilidad por la Función Pública.
d) Denegación de acceso al Servicio Público Municipal o impedir, omitir o restringir arbitrariamente los derechos de los ciudadanos en el seguimiento de sus trámites con actitudes racistas y discriminatorias.	Censura escrita y en caso de reincidencia se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública_.
e) Maltrato físico, psicológico y sexual por motivos racistas y discriminatorios.	Se sancionará conforme a Resolución de la Autoridad Sumariante emitida en Proceso Interno de Responsabilidad por la Función Pública.

FUENTE: Artículo 53 del Reglamento Interno de Personal del GAMLP.

#### ***4.10.4. Sanciones Impuestas por la Autoridad Sumariante del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.***

Las Sanciones impuestas por la Autoridad Sumariante del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) se encuentran establecidas en el artículo 29 de la Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales que refiere *“la responsabilidad es administrativa cuando la acción y omisión contraviene el ordenamiento jurídico administrativo y las normas que regulan la conducta funcionaria del servidor público. Se determinará por proceso interno de cada entidad que tomará en cuenta los resultados de la auditoría si la hubiere. La autoridad competente aplicará, según la gravedad de la falta, las sanciones de: multa hasta un veinte por ciento de la remuneración mensual; suspensión hasta un máximo de treinta días; o destitución”* (Bolivia, Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales, 1990, págs. 20-21), establece dichas sanciones se darán previo proceso interno de responsabilidad por la función pública que procede ante infracciones disciplinarias y conductas referidas a reincidencias por amonestaciones escritas establecidas en los artículos precedentes a un servidor público municipal y otras conductas que se considere que infrinjan normas vigentes, a fin de determinar si es responsable de alguna contravención, como lo establece el artículo 54 del Reglamento Interno de Personal del GAMLP.

En consecuencia, los mecanismos de prevención que utiliza la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz utiliza como mecanismos de prevención para la comisión de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales los talleres, los sondeos,

las charlas informativas, las intervenciones a las diferentes unidades organizacionales del GAMLP, el usuario simulado, los proyectos de acción ciudadana, la inspección “in situ”, las visitas administrativas a las diferentes unidades organizacionales del GAMLP, las recomendaciones a las diferentes unidades organizacionales del GAMLP y las sanciones aplicadas a los servidores públicos municipales.

Los cuales no han ido funcionando del todo, por el aumento de denuncias de contravenciones administrativas cometidas por los servidores públicos municipales y el aumento de procesos sumarios administrativos en el GAMLP, como se presenta en el capítulo siguiente según datos estadísticos extraídos del GAMLP.

## *Capítulo V*

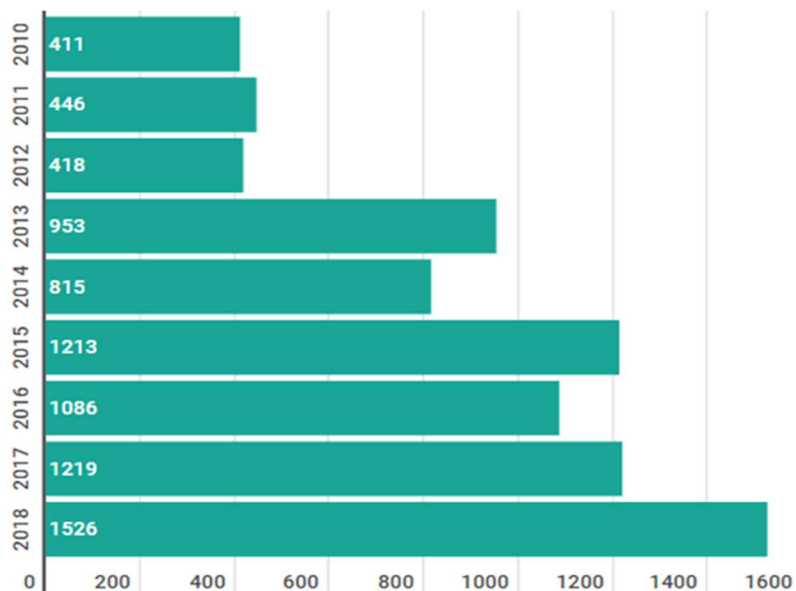
### *Resultados y Conclusiones.*

La Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) cada año realiza sus propios datos estadísticos, es decir estudian y analizan el desarrollo de sus propias actividades y de acuerdo a los resultados obtenidos, los manifiestan en datos estadísticos, a lo cual se obtuvo los siguientes resultados y se concluye en el presente trabajo de investigación lo desarrollado a continuación:

#### ***5.1. Resultados Principales de la Investigación.***

##### ***5.1.1. Estadísticas de las Denuncias y Reclamos Atendidos por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) Gestión 2010-2018.***

#### **ESTADÍSTICAS DE LAS DENUNCIAS Y RECLAMOS ATENDIDOS POR LA DTLCC GESTIÓN 2010-2018**

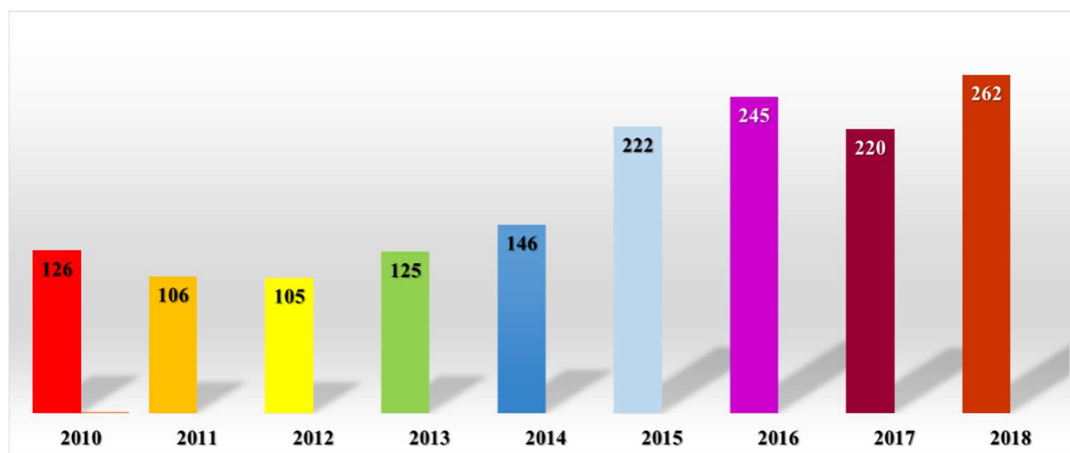


**FUENTE:** Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP.

La Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz desde la gestión 2015 atendió 1213 denuncias que fueron en aumento hasta la gestión 2018, las cuales subieron a 1526 denuncias, el motivo de este aumento es que se cambió de gobierno, el gobierno de transición que se encontraba en ese momento (antes de la gestión 2015), el Movimiento Al Socialismo (MAS) a la cabeza del Alcalde Omar Rocha Rojo, había estado cometiendo varias irregularidades en la Alcaldía de La Paz, es decir a partir de la gestión 2015 se descubrieron varias irregularidades o recién fueron denunciando dichas irregularidades desde la mencionada gestión, a partir de dicha gestión retomo el control de la Alcaldía el partido político Soberanía y Libertad (Sol.Bo) a la cabeza de Luis Revilla Herrero.

**5.1.2. Estadísticas de los Procesos Sumarios por Responsabilidad Administrativa Cometidos por los Servidores Públicos Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz Gestión 2010-2018.**

**ESTADÍSTICAS DE LOS INICIOS DE PROCESOS SUMARIOS ADMINISTRATIVOS A SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES DEL GAMLP GESTIÓN 2010-2018**



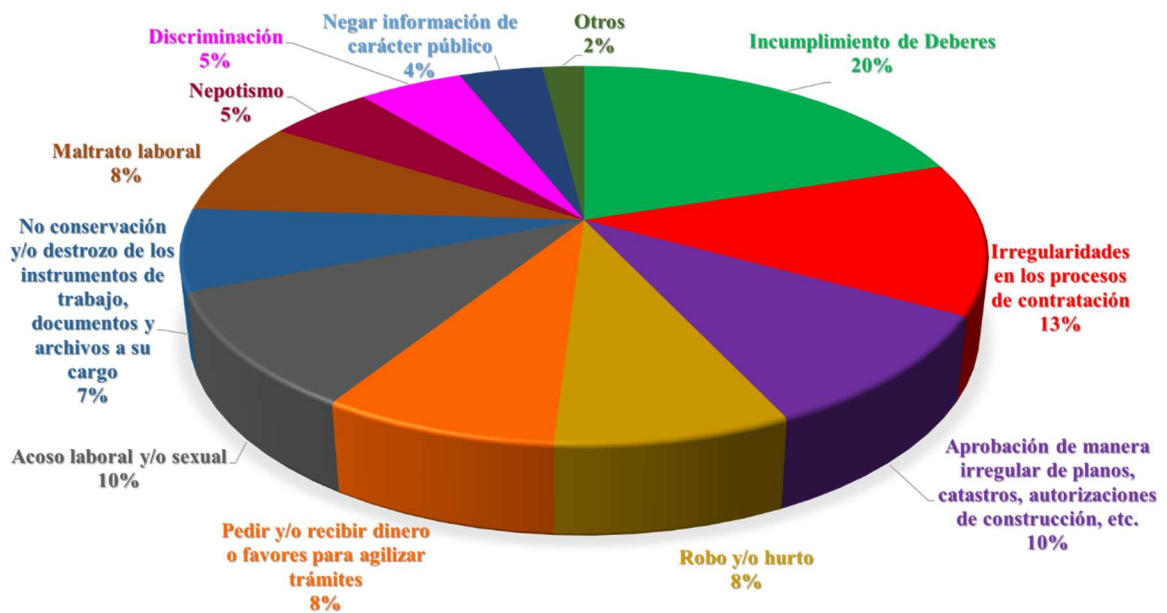
FUENTE: Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP.

La Autoridad Sumariante del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz desde la gestión 2015 empezó con 222 procesos sumarios, los cuales fueron en aumento hasta la gestión 2018 con 262 procesos sumarios, dichos procesos sumarios se inician ya sea por

un informe de denuncia, que envía la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP u otras unidades organizacionales del GAMLP que lo hacen directamente, donde cuentan los hechos ocurridos sumando pruebas a las denuncias realizadas, mencionando los nombres de los presumibles servidores públicos municipales implicados en la comisión de contravenciones administrativas.

**5.1.3. Estadísticas sobre los Tipos de Contravenciones Administrativas que se Denuncian en la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP).**

**ESTADÍSTICAS DE LOS TIPOS DE CONTRAVENCIONES ADMINISTRATIVAS COMETIDAS POR LOS SPMs DEL GAMLP**



FUENTE: Elaboración propia en base a datos proporcionados por la DTLCC del GAMLP

Las contravenciones administrativas cometidas por los (as) servidores (as) públicos (as) municipales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz se dividen en hechos de corrupción que las atiende la Unidad de Lucha Contra la Corrupción y faltas a la ética institucional que las atiende la Unidad de Ética y Transparencia Municipal, ambas unidades pertenecientes a la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, como se puede ver en el cuadro de líneas



precedentes, se denuncian más casos sobre hechos de corrupción como incumplimiento de deberes, irregularidades en los procesos de contratación, aprobación de manera irregular de planos, catastros, autorizaciones de construcción, robo y/o hurto, pedir y/o recibir dinero o favores para agilizar trámites, no conservación y/o destroz de los instrumentos de trabajo, documentos y archivos a su cargo; y son menos frecuentes las denuncias sobre faltas a la ética institucional como acoso laboral y/o sexual, maltrato laboral, nepotismo, discriminación, negar información de carácter público, etc.

Dichas contravenciones administrativas en algunos casos conllevan no solo responsabilidad de tipo administrativa sino también de tipo penal y/o civil, como por ejemplo el robo de caja chica no solo esta penado por ley en el Código Penal sino acarrea un daño económico al Estado, lo cual el servidor público municipal que lo haya cometido es responsable civilmente y penalmente. En pocas ocasiones, se denuncian casos de tipo responsabilidad ejecutiva de las Máximas Autoridades Ejecutivas (MAEs) de las diferentes reparticiones del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

#### ***5.1.4. Causas por las que los Servidores Públicos Municipales cometen Contravenciones Administrativas dentro el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.***

Se tiene que realizadas las entrevistas a los diferentes jefes de unidad, profesionales y técnicos de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP), y lo identificado por mi persona, las causas que conllevan a que los (as) servidores (as) públicos (as) municipales cometan hechos de corrupción y/o faltas a la ética institucional, son las siguientes:

- Desconocimiento de la normativa interna y externa del GAMLP.
- Baja remuneración monetaria.

- Machismo, abuso de poder e influencias que tienen los (as) servidores (as) públicos (as) municipales.
- Falta de educación y concientización en los (as) servidores (as) públicos (as) municipales, que conlleva a la falta de principios y valores ético-morales.
- Herencias culturales no resueltas, lo negativo se aprende y se reproduce.
- Falta de especializaciones en el área de su trabajo.
- Falta de comunicación entre jefes (as) y subalternos (as).
- Venganza contra otro (a) servidor (a) público (a) municipal.
- La Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz al tener mayor llegada, en los últimos años, a los servidores públicos municipales y ciudadanos (as) paceños respecto a las temáticas de lucha contra la corrupción, ética institucional y transparencia municipal, estos se informaron, rompieron el silencio que existía y denunciaron a los (as) servidores (as) públicos (as) municipales que cometían contravenciones administrativas.
- Cambio de partido político al mando de la Alcaldía de La Paz.
- Los servidores (as) públicos (as) municipales por conservar su trabajo hacen lo que sea.

## ***5.2. Conclusiones.***

En el presente trabajo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los componentes de la Política Pública Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) se encuentran enmarcados en el Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, el cual se centra en (3) tres ejes: Lucha Contra la Corrupción (se previene y gestiona denuncias), Ética Institucional (se promueve los principios y valores ético-laborales, se previene las vulneraciones a los mismos y se gestiona denuncias), y Transparencia y Gobierno

Abierto (acceso a la información, rendición de cuentas, control social, y participación ciudadana). Con la finalidad de estandarizar los procedimientos de dicha Dirección, se incorpora los Protocolos de Actuación de la DTLCC donde se previene y atiende los casos de corrupción, maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual; entre dichas actuaciones se tiene el realizar entrevistas informativas al denunciante y presuntos denunciados, llamadas telefónicas, solicitudes de información, visitas administrativas, inspecciones en el lugar o intervenciones administrativas a las unidades organizacionales del GAMLP involucradas, revisión documental; se sistematiza y se analiza toda la información y se elabora un informe final con conclusiones y recomendaciones correspondientes al caso, el cual es remitido a la Autoridad Sumariante del GAMLP, a la Dirección de Gestión de Recursos Humanos del GAMLP, a las unidades organizacionales del GAMLP y a la Dirección General de Asuntos Jurídicos del GAMLP para el correspondiente análisis, investigación y/o imposición de sanción en los casos que corresponda.

- La Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) tiene por misión promover la transparencia, la ética institucional, la lucha contra la corrupción, el acceso a la información y la cultura del buen trato en la gestión pública municipal, a través de la formulación e implementación de políticas, planes, programas, proyectos, estrategias, lineamientos y mecanismos de prevención, control, fortalecimiento institucional y desburocratización en la gestión pública municipal, en procura del cumplimiento eficaz de los objetivos de gestión, de la normativa municipal y nacional vigente, para la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía y protección de sus derechos. Dicha Dirección cuenta con veintiocho (28) profesionales y técnicos a su cargo y se divide en tres (3) Unidades Organizacionales:

- 1. Unidad de Ética y Transparencia Municipal:** anteriormente Unidad de Ética y Prevención Social hasta la gestión 2018, se ocupa de atender e investigar

denuncias sobre conductas antiéticas, acoso laboral, maltrato laboral y abuso de autoridad.

**2. Unidad de Lucha Contra la Corrupción:** se ocupa de atender e investigar denuncias sobre hechos de corrupción, y otras contravenciones o irregularidades administrativas.

**3. Autoridad Sumariante:** se ocupa de sancionar a los servidores públicos municipales que cometan contravenciones administrativas a la normativa nacional y municipal vigente.

El Presupuesto de la DTLCC va destinado el 90% a la contratación de personal administrativo y el otro 10% va dirigido a la compra de material de escritorio, bienes muebles y alguna refacción, a lo cual no tiene un presupuesto específico designado para llevar a cabo sus actividades en el control y la prevención en la comisión de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales.

- Entre los mecanismos de prevención aplicados por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) se realizan procesos de capacitación, sensibilización y actualización, que según datos estadísticos desde la gestión 2015 de 557 participantes que son servidores públicos municipales, subieron a 2164 participantes, entre dichos procesos se tienen como actividades los talleres, sondeos, charlas informativas, intervenciones a las diferentes unidades organizacionales del GAMLP, usuario simulado, proyectos de acción ciudadana, inspección “in situ”, visitas administrativas, recomendaciones y sanciones hacia los servidores públicos municipales del GAMLP. Todas las actividades que se realizan para prevenir contravenciones administrativas, se las realiza con recursos monetarios propios de los profesionales y técnicos de la DTLCC o con la ayuda de otras unidades organizacionales del GAMLP y/o organismos internacionales y/o fundaciones internacionales.

- Según datos estadísticos, proporcionados por la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP), tanto las denuncias y/o reclamos por contravenciones administrativas cometidas por servidores públicos municipales del GAMLP (gestión 2015: 1213 denuncias-gestión 2018: 1526 denuncias) así como los inicios de procesos sumarios por responsabilidad administrativa a servidores públicos municipales del GAMLP (gestión 2015: 222 procesos-gestión 2018: 262 procesos) han ido en aumento en los últimos años, esto es debido a factores políticos, como que desde la gestión 2015 se cambió de gobierno (partido Movimiento Al Socialismo (MAS) a la cabeza el Alcalde Omar Rocha Rojo al partido Soberanía y Libertado Sol.Bo a la cabeza el Alcalde Luis Revilla Herrero), donde el ex gobierno cometió muchas irregularidades en su gestión; factores socio-culturales como que no reciben buenos sueldos los servidores públicos municipales, por esa razón cometen contravenciones administrativas para aumentar sus ingresos, ambiciones y abuso de poder por esa razón se dan casos de acoso laboral y/o sexual, falta de educación que hace que lo negativo se aprenda y se reproduzca en los servidores públicos municipales y no tengan principios ni valores ético-morales, falta de comunicación entre jefes y subalternos, venganza contra otro servidor público municipal que lo denuncian y en respuesta el otro lo denuncia también, y por conservar su trabajo un servidor público municipal hace lo que sea; y factores institucionales como que la DTLCC ha ido promoviendo la gestión de denuncias y/o reclamos, razón por la cual, tanto los servidores públicos municipales como los ciudadanos paceños, han ido denunciando y reclamando las irregularidades cometidas en las diferentes unidades organizacionales del GAMLP, o la misma institución no hace una gestión de divulgación de la normativa interna y externa municipal, razón por la cual los servidores públicos municipales no conocen sus derechos, deberes y prohibiciones en su accionar, la falta de especialización de los servidores públicos municipales en el área de sus trabajos que debería proporcionarles la institución, y la falta de control y/o seguridad en algunas unidades organizacionales del GAMLP.

En consecuencia, se ha ido analizando todos estos factores y se tiene que cambiar de perspectiva para combatir las contravenciones administrativas que se dan dentro el GAMLP, a lo cual se tiene la siguiente propuesta:

## ***Capítulo VI***

### ***Propuesta del Trabajo Dirigido.***

De todo el análisis y la investigación realizada en el presente trabajo de investigación, se obtuvo según los datos señalados precedentemente que las denuncias y los inicios de procesos sumarios administrativos fueron en crecimiento, a lo cual conlleva a suponer que los actuales mecanismos de prevención de contravenciones administrativas que implementa la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz no están funcionando. Por lo tanto, se tiene la siguiente propuesta para evitar que los servidores públicos municipales sigan cometiendo más irregularidades en el GAMLP:

#### ***6.1. Formulación y Descripción de la Propuesta.***

De las entrevistas realizadas a los jefes de unidad, profesionales y técnicos de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, y las conclusiones llegadas por mi persona, se tiene las siguientes propuestas al respecto a la forma de prevención para que los servidores públicos municipales dejen de cometer contravenciones administrativas en el GAMLP:

**1. PRUEBAS PSICOLÓGICAS:** se debería realizar pruebas psicológicas antes de ingresar al Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, a las personas que serán contratadas para trabajar en dicha institución, de esta manera el GAMLP tendría un filtro a momento de seleccionar personal administrativo, se diferenciara las personas adecuadas de las que no para poder trabajar en el GAMLP, ya que dichas pruebas psicotécnicas revelan características positivas y/o negativas de las personas, ellas revelaran si el futuro personal tiene tendencias hacia la corrupción, a ser acosadores laborales y/o sexuales, etc.

**2. EXAMEN TEÓRICO-PRÁCTICO:** en palabras de la psicopedagoga que trabaja en la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP, la Lic. Pamela Ticona Chipana refiere que *“se debería entregar en mano propia a los funcionarios que ingresen a la institución el Reglamento Interno de Personal del GAMLP y el Código de Ética del GAMLP, posteriormente tomarles un examen teórico de dicha normativa, para que por lo menos mínimamente comprobar, que han leído dicha normativa interna municipal y sepan sus derechos, deberes y prohibiciones como funcionarios municipales. Asimismo, se les debería tomar un examen práctico, porque cosas que nos han funcionado en los Talleres es ponerlos en situación, por ejemplo: si tú eres de Defensorías te voy a dar un caso que vaya con tu trabajo, para que te digan si está bien o está mal el procedimiento que llevas en tu caso, si está realmente mal, que recomiendas, es más experiencial”* (Chipana Ticona, 2019).

**3. DEBATES ABIERTOS:** en palabras del jefe de Unidad de Lucha Contra la Corrupción de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP), el Lic. Martin Rene Soria Galvarro Peredo *“se debería realizar debates abiertos, escuchar la otra parte los motivos, las razones y determinar donde está el mal y atacar ahí la concientización”* (Soria Galvarro Peredo, 2019), se debería realizar discusiones con los servidores públicos municipales de las diferentes unidades organizacionales del GAMLP, que ellos mismos identifiquen las irregularidades que se dan en sus unidades, hablar con ellos, identificar los errores y hallar soluciones al respecto.

**4. PROCESOS FORMATIVOS-ESPECIALIZACIONES:** en palabras de la psicopedagoga que trabaja en la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP, la Lic. Pamela Ticona Chipana indica que *“la Universidad Católica tiene programas especializados en ética, entonces lo que siempre te piden los funcionarios son especializaciones, diplomados y demás, hasta ahora la Alcaldía no ha podido lograr eso por falta de tiempo, lo necesitan en la oficina y cosas así, por un lado hay que chequear como por ejemplo: especialista en procesos de contratación, si*

*podrían hacer recomendaciones mas pertinentes de acuerdo a las investigaciones que se hace como que hagan algún curso de especialización el funcionario público, para no hacer mal los contratos” (Chipana Ticona, 2019), la Alcaldía de La Paz debería trabajar en coordinación con otras universidades para que sus servidores públicos municipales se especialicen, puedan tomar Cursos de Especialización, Diplomados, Maestrías en diferentes áreas, para que en el futuro puedan desarrollar un buen trabajo y para su desarrollo humano.*

**5. TECNIFICACIÓN:** en palabras de la psicopedagoga que trabaja en la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP, la Lic. Pamela Ticona Chipana menciona que *“la tecnificación de algunos funcionarios también es importante, ya que hay funcionarios que llevan años en el GAMLP que no tienen estudios superiores pero que en la práctica saben mejor que un profesional, entonces el reconocimiento a eso es importante. Ahora son 5 años de licenciatura, pero hay cursos técnicos que podrían tomar, y por lo menos tener un curso profesional. Este análisis lo hemos hecho hace 3 años, los primeros meses que hemos empezado con las capacitaciones, se llego a estar de acuerdo en que las Máximas Autoridades Ejecutivas (MAEs) son las primeras que tienen que capacitarse y junto con eso promover el liderazgo en las MAEs, porque están enclaustrados en sus cargos y no comparten con su gente, un líder incluye potencializa su equipo porque sabe que es lo mejor que le conviene, aunque es un poco maquiavélico pero sabe que le van a entregar resultados por compromiso y no por obligación, el tema de liderazgo es una pata chueca en el GAMLP de las MAEs” (Chipana Ticona, 2019), de manera concordada al punto anterior, se debería capacitar a los técnicos con cursos de especialización en las áreas que trabajan, el GAMLP debería ocuparse de ello, las MAEs son las que tienen que impulsar dichos cursos en sus servidores públicos.*



**6. CÓDIGO DE CORRESPONSABILIDAD CIUDADANA:** en palabras del jefe de Unidad de Ética y Transparencia Municipal de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP), el Lic. David Fernando Portillo Morales indica que: *“en otros países se está trabajando desde la lógica que las sanciones no están funcionando del todo, a lo cual un Código de Corresponsabilidad Ciudadana hace que se comprometan los funcionarios, que sean más humanos, en otros lados si se está logrando aunque nadie quiere apostar por ese lado, entonces nosotros también quisiéramos algo así en el GAMLP, se quiere funcionarios comprometidos, no por obligación sino por decisión propia, que la ciudadanía sea corresponsable de todo lo que pase en el Municipio, no hay una buena organización en el tema de juntas vecinales. El año pasado el tema de Mercociudades que ha habido en la ciudad de La Paz, han venido expertos de otros municipios fuera del país y ellos tenían interesantes propuestas de corresponsabilidad ciudadana, por ejemplo acá, si destruyen el basurero los ciudadanos exigen a la Alcaldía que lo arregle, en otros países son los mismos vecinos que cuidan todo en su zona porque saben que es de ellos también, entonces hay que impulsar los procesos de participación ciudadana, en Bolivia los ciudadanos exigen pero no dan nada, y la norma tiene que ser aplicada por todos y no por unos cuantos, eso estamos trabajando en el Código de Corresponsabilidad Ciudadana, entonces esta sociedad va ser mejor, vamos a cuidar los bienes públicos, y por parte de los servidores públicos jamás deponer el trato respetuoso con la gente, el ser responsable con las tareas que uno tiene asignadas, el eliminar internamente, la burocracia interna que trae a colación la burocracia externa, si de algo se queja la gente es de la retardación de sus trámites, ese es un punto que no hemos logrado resolver al 100%, entonces hay que incidir en lo que la sociedad está pidiendo y hacer hincapié en eso”* (Portillo Morales, 2019).

**7. CONTROL PERMANENTE:** en palabras del jefe de Unidad de Ética y Transparencia Municipal de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP), el Lic. David Fernando Portillo Morales señala que: *“muchas unidades organizacionales del GAMLP, repartidas en diferentes edificios del centro paceño, no tienen control para cuidar los bienes muebles ni las instalaciones, a lo cual se debería instalar cámaras de seguridad, por ejemplo, el tener un control riguroso de los procedimientos que lleva adelante la gente, que es controlar contraseñas, controlar permanentemente códigos de acceso a las tributaciones, etc.”* (Portillo Morales, 2019), a lo cual se tiene como ejemplo, un caso de robo de caja chica de la Dirección de Comunicación Social, con exactitud no se supo quién fue el verdadero responsable porque no se tenía cámaras de seguridad en el edificio, solo se echó la culpa al responsable de la llave de dicha caja, no teniendo la certeza de que si fue el verdaderamente el culpable, u otras personas que tienen la llave de dicha oficina, a lo cual se necesita un control más riguroso en las instalaciones del GAMLP.

**8. DIFUSIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LAS POLITICAS DE TRANSPARENCIA Y NORMATIVA MUNICIPAL DEL GAMLP:** en palabras de unos de los profesionales de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP, el Lic. Rolando Gutiérrez Belzu refiere que *“se puede ver otro mecanismo como la difusión de normativas por radio y televisión que la gente ve y escucha, en radios que tengan alcance nacional, departamental y difundir todo eso, difundiendo a la gente que es transparencia, como debe actuar en sus actos con panfletos, redes sociales, medios de comunicación, que los utilizamos en los spots que pasaban en los pumakatari, como transparencia y en las redes sociales, hay que volver a retomar esas actividades”* (Gutierrez Belzu, 2019).

## ***6.2. Lineamientos.***

Todas las políticas públicas municipales de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) que pretenden implementarse a futuro, necesitaran un presupuesto específico destinado al mismo, el cual estará previsto en el POA de la gestión que viene, se requerirá como ya se vino trabajando anteriormente, de la colaboración de las otras unidades organizacionales del GAMLP y/o organismos internacionales y/o fundaciones internacionales para trabajar en las irregularidades que se dan específicamente en cada unidad organizacional, y cambiar la perspectiva de trabajo y mejorar el ambiente laboral, se cuenta con veintiocho (28) personas trabajando en la DTLCC (profesionales y técnicos), los cuales siempre colaboran de manera conjunta para llevar a cabo los talleres o cualquier otra actividad que esté realizando la DTLCC para la difusión de sus políticas públicas municipales.

## ***6.3. Alcances.***

Los Alcances de la presente propuesta serán a nivel municipal, es decir en el Municipio de La Paz ya que lo que se pretende es crear y generar conciencia (capacitación, sensibilización y actualización) en los servidores públicos municipales del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, asimismo enseñarles respecto a la normativa municipal para que tengan conocimiento de lo que pueden o no pueden hacer, debe haber una relación de cordialidad de ellos con sus superiores jerárquicamente, y de estos últimos hacia ellos, etc.; y en los ciudadanos del Municipio de La Paz, enseñándoles la cultura del buen trato de manera recíproca de ellos hacia los servidores públicos municipales y de estos últimos hacia ellos, que deben denunciar y/o reclamar si son testigos o víctimas de hechos de corrupción y/o faltas a la ética institucional del GAMLP.

#### ***6.4. Viabilidad Económica y Financiera.***

La Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) actualmente, no cuenta con recursos monetarios destinados a realizar actividades para la prevención de contravenciones administrativas por parte de los servidores públicos municipales del GAMLP, como se mencionó en el desarrollo del presente trabajo de investigación, dichas actividades se las realiza con apoyo de las otras unidades organizacionales del GAMLP y/o organismos internacionales y/o fundaciones internacionales, incluso para imprimir guías de promoción de los valores ético laborales del GAMLP se las realiza con el presupuesto del Despacho del Alcalde y de fundaciones internacionales, a lo cual dicha Dirección debería destinar cierto porcentaje del presupuesto que se le designa como Dirección, a invertir en las actividades para prevención de contravenciones administrativas dentro del GAMLP y no pedir a otras unidades organizacionales del GAMLP u organismos internacionales y/o fundaciones ayuda económica para realizar dichas actividades, no se debería invertir la mayoría de dicho presupuesto en la contratación de personal administrativo, dicha Dirección debería mejorar la repartición de su presupuesto.

#### ***6.5. Viabilidad Institucional.***

La Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) al realizar su Programa Operativo Anual (POA) como Dirección para pedir recursos monetarios para el desarrollo de sus actividades de cada gestión, lo debe realizar preveyendo las actividades que tiene como Dirección, entre las cuales está la de prevención de contravenciones administrativas dentro el GAMLP, a lo cual no incluyen dichas actividades en su POA, solo preveen gastos en personal administrativo y material de escritorio, muebles y alguna refacción dentro la Dirección. La DTLCC al trabajar en coordinación con otras unidades organizaciones, para la realización de cursos de capacitación o talleres de sensibilización

dentro el GAMLP dirigido en su gran mayoría hacia los servidores públicos municipales, dichas unidades sacan de su presupuesto para la realización de dichas actividades que son dirigidas hacia sus funcionarios, lo pueden hacer dentro la misma institución o alquilan otros lugares con más espacio, a lo cual eso demuestra que el GAMLP tiene la capacidad monetaria e institucional para llevar a cabo actividades para prevenir contravenciones administrativas.

### **6.6. Viabilidad Socio-Cultural.**

Respecto a la viabilidad socio-cultural, en palabras de la asesora legal de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DTLCC) del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP), la Lic. Carolina Navia Roberts, hay que cambiar el pensamiento que tienen ciertos servidores públicos municipales de que *“buscan otra manera, de manera ilegal de aumentar la plata que tienen, porque no todos ganan buenos sueldos, la gente se desespera. Por otro lado, hay gente maleante que le gusta hacer ese tipo de cosas, pero creo que en su mayoría la gente que tiene más contravenciones administrativas son los funcionarios que menos ganan, esto en relación a Lucha Contra la Corrupción. Ahora la situación cambia cuando estas en Ética y Transparencia Municipal porque como son temas de acoso y todo, normalmente son los hombres los que generan este tipo de cosas, pero es ya más un tema de género, de machismo, en el cual los hombres creen tener mucho poder y pueden fregar. Yo creo que es el tema del dinero, no te reconocen muchas cosas, la gente se molesta y en vez de hablar con los jefes generan este tipo de cosas”* (Navia Roberts, 2019), a lo cual la DTLCC pretende en un futuro, cambiar esa mentalidad con más talleres de procesos formativos, de sensibilización hacia los servidores públicos municipales del GAMLP, de debates abiertos de cambiar la mentalidad mencionada anteriormente, la cultura de sacar ventaja cuando se trabaja en una institución pública ya sea siendo subalternos o jefes. Asimismo, se pretende realizar el Código de Corresponsabilidad Ciudadana donde los servidores públicos municipales y la ciudadanía paceña se hagan ambos responsables de su accionar, se debe trabajar de ambos lados para que las cosas mejoren y funcionen.

## **6.7. Viabilidad Política.**

El Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) con el Alcalde Luis Revilla Herrero (perteneciente al partido Soberanía y Libertad Sol.Bo) pretende que las políticas públicas municipales implementadas a futuro sean eficaces y transparentes, a lo cual se pretende erradicar en lo posible la corrupción y las faltas a la ética institucional, es decir la comisión de contravenciones administrativas dentro del Municipio de La Paz, se buscan nuevas maneras de llegar a los servidores públicos municipales y los ciudadanos paceños para que no se tolere actitudes que vayan en contra la moral y la ética, a lo cual se tiene dos miradas actualmente respecto al aumento de las contravenciones administrativas: la primera, que se hizo más difusión tanto en los servidores públicos municipales como en la ciudadanía paceña para que denuncien actos de corrupción o falta a la ética institucional dentro el GAMLP y aumentaron dichas denuncias, y la segunda, que los servidores públicos municipales no tienen conocimiento de la normativa municipal vigente respecto a los deberes y prohibiciones que tienen como servidores públicos municipales, por esa razón cometen cada vez mas contravenciones administrativas que van contra el Reglamento Interno de Personal del GAMLP y el Código de Ética del GAMLP a lo cual las denuncias aumentan.

## **Bibliografía**

- Alvarez Sanchez, B. E. (11 de Diciembre de 2019). Mecanismos de Prevención de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP. (S. Nájera Cárdenas, Entrevistador).
- BIOTECAWIKI. (18 de 03 de 2019). *bioeticawiki.com*. Obtenido de [https://www.bioeticawiki.com/Etica\\_institucional](https://www.bioeticawiki.com/Etica_institucional).
- Bolivia, E. P. (1990). *Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales*. La Paz-Bolivia: Gaceta Oficial Plurinacional de Bolivia.
- Bolivia, E. P. (1992). *Decreto Supremo N° 23318-A Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública*. La Paz-Bolivia: Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.

- Bolivia, E. P. (2001). *Código de Ética del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz*. La Paz-Bolivia: Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Bolivia, E. P. (2010). *Ley N° 004 de Lucha Contra la Corrupción, Enriquecimiento Ilícito e Investigación de Fortunas "Marcelo Quiroga Santa Cruz"*. La Paz-Bolivia: Gaceta del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Bolivia, E. P. (2013). *Ley N° 341 de Participación y Control Social*. La Paz-Bolivia: Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Chipana Ticona, P. (12 de Diciembre de 2019). Mecanismos de Prevención de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP. (S. Nájera Cárdenas, Entrevistador).
- deconceptos.com. (3 de Diciembre de 2019). *deconceptos.com*. Obtenido de <https://deconceptos.com/general/metodo>.
- definicion.de/resumen/. (11 de Diciembre de 2019). *definicion.de/resumen/*. Obtenido de <https://definicion.de/resumen/>.
- DTLCC, D. d. (2019). *Ley Municipal Autónoma de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción*. La Paz-Bolivia: Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- DTLCC, D. d. (2019). *Matriz del Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción*. La Paz-Bolivia: Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- DTLCC, D. d. (2019). *Plan Estratégico Municipal de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP*. La Paz-Bolivia: Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- DTLCC, D. d. (2019). *Protocolo de Actuación de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción*. La Paz-Bolivia: Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- GAMLP, G. A. (2014). *Reglamento Interno de Personal del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz*. La Paz-Bolivia: Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- GAMLP, G. A. (2019). *Ley Municipal Autónoma de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción*. La Paz-Bolivia: Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

- GAMLP, G. A. (2019). *Manual de Organización y Funciones del Órgano Ejecutivo Municipal Gestión 2019*. La Paz-Bolivia: Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.
- Gutierrez Belzu, R. (12 de Diciembre de 2019). Mecanismos de Prevención de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP. (S. Nájera Cárdenas, Entrevistador).
- Hernandez Sampieri, R. (1997). *Metodología de la Investigación*. Iztapalapa.Mexico D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hill, B. (30 de 10 de 2012). *Transparencia y Acceso a la Información: Ni es lo mismo ni es igual*. Obtenido de animalpolitico.com: <https://www.animalpolitico.com/blog-invitado/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-ni-es-lo-mismo-ni-es-igual/>.
- Huenchan Navarro, S. (2006). *Políticas Públicas y Aspectos Conceptuales*. Santiago-Chile: Comisión Económica Para América Latina-CEPAL.
- metodologia02.blogspot.com. (11 de Diciembre de 2019). *metodologia02.blogspot.com*. Obtenido de <http://metodologia02.blogspot.com/p/tecnicas-de-la-investigacion.html>.
- monografias.com. (11 de Diciembre de 2019). *monografias.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos10/mesoc/mesoc.shtml>.
- Moore, M. (2005). *Gestión Estratégica y Creación de Valor en el Sector Público*. Barcelona-España: PAIDOS.
- Naser, Alejandra; Concha, Gaston. (2012). *El desafío hacia el Gobierno Abierto en la Hora de la Igualdad*. Obtenido de [biblioguias.cepal.org](http://biblioguias.cepal.org/EstadoAbierto/principiotransparencia): <http://biblioguias.cepal.org/EstadoAbierto/principiotransparencia>.
- Navia Roberts, C. (11 de Diciembre de 2019). Mecanismos de Prevención de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP. (S. Nájera Cárdenas, Entrevistador) La Paz-Bolivia.
- Parsons, W. (2007). *Políticas Públicas: Una Introducción a la Teoría y la Práctica del Análisis de Políticas Públicas*. Buenos Aires-Argentina: Flacso Mexico.
- Piñuel Raigada, J. L. (2002). *Epistemología, Metodología y Técnicas del Análisis de Contenido*. Madrid-España: Estudios de Sociolingüística de la Universidad Complutense de Madrid.



- Portillo Morales, D. F. (14 de Diciembre de 2019). Mecanismos de Prevención de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP. (S. Nájera Cárdenas, Entrevistador).
- Pulecio Antolinez, F. (05 de 12 de 2019). *registraduria.gov.co*. Obtenido de <https://www.registraduria.gov.co/La-Etica-Publica.html>.
- Quiros Soro, M. F. (2012). *La Transparencia en la Unión Europea*. Valencia-España: Universitat de Valencia.
- slideshare.net. (11 de Diciembre de 2019). *slideshare.net*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/AleksNet/tcnicas-de-investigacin-documental>.
- Soria Galvarro Peredo, M. R. (12 de Diciembre de 2019). Mecanismos de Prevención de la Dirección de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del GAMLP. (S. Nájera Cárdenas, Entrevistador).
- Viceministerio de Prevención, P. d. (2014). *Guía Metodológica para Rendición Pública de Cuentas*. La Paz-Bolivia: Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha Contra la Corrupción del Estado Plurinacional de Bolivia.
- www.documenta.pe. (11 de Diciembre de 2019). *www.documenta.pe*. Obtenido de <http://www.documenta.pe/instrumentos/>.
- www.lifeder.com. (11 de Diciembre de 2019). *www.lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/entrevista-de-investigacion/>