

## Contenido

1. **Del Control de Calidad hacia la Gestión de la Calidad en las Firmas de Auditoría**
2. **Las Características de una Monografía y su Sentido Académico**
3. **Gestión del Riesgo Empresarial – Integrando Estrategia y Desempeño”**
4. **Auditoría de la Gestión del Talento**
5. **Las Empresas Públicas y su Aporte a las Políticas Públicas**

## Del Control de Calidad hacia la Gestión de la Calidad en las firmas de Auditoría

Carlos E. Gonzales A.

En febrero de 2019 el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) emitió los siguientes borradores en fase de consulta, orientados a que las Firmas de Auditoría transiten hacia una Gestión de la Calidad en los encargos que desempeñan:

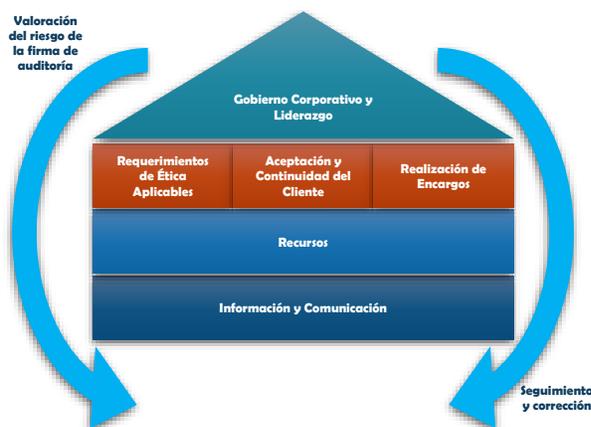
- Norma Internacional de Gestión de la Calidad 1 Propuesta – Gestión de la Calidad en las Firmas de Auditoría que realizan Auditorías o Revisiones de Estados Financieros u Otros Encargos de Aseguramiento o Servicios Relacionados (Previamente Norma Internacional de Control de Calidad 1);
- Norma Internacional de Gestión de la Calidad 2 Propuesta – Revisiones de Calidad del Encargo; y
- Norma Internacional de Auditoría 220 (Revisada) Propuesta – Gestión de la Calidad de la Auditoría de Estados Financieros.

La Norma Internacional de Gestión de la Calidad 1 Propuesta (NIGC 1), incluye un nuevo enfoque basado en el riesgo, considerando la necesidad de que las Firmas de auditoría establezcan previamente la naturaleza y características de su entidad y de los encargos que ofrecen, lo cual repercute en un sistema de gestión de calidad más robusto, adaptado a cada Firma.

Un efectivo sistema de control de calidad proporciona el fundamento del enfoque para

lograr una calidad consistente en el encargo, ya que establece lo que necesita un sistema de control de calidad de la Firma de auditoría para gestionar la calidad en los encargos que realiza. Por lo tanto, un sistema de gestión de calidad es un proceso continuo e interactivo que responde a los cambios en la naturaleza y las circunstancias de la Firma de Auditoría y sus encargos, para lo cual se consideran los siguientes componentes:

- Gobierno corporativo y liderazgo (adaptado de “Responsabilidades de liderazgo en la calidad de la firma de auditoría”)
- Proceso de valoración de riesgos de la Firma de Auditoría (nuevo)
- Requerimientos de ética aplicables
- Aceptación y continuidad de las relaciones con clientes y de encargos específicos
- Realización del encargo
- Recursos (adaptado de “recursos humanos”)
- Información y comunicación (nuevo)
- Proceso de Seguimiento y corrección (adaptado de “Seguimiento”)



La Norma Internacional de Gestión de la Calidad 2 Propuesta (NIGC 2), resalta la importancia del interés público atribuido a las revisiones de calidad del encargo por parte de ciertas partes interesadas, tal como los reguladores. Esta norma trata fundamentalmente el nombramiento y elegibilidad del revisor de calidad del encargo y las responsabilidades del revisor de calidad del encargo relativas a la realización y documentación de una revisión de calidad del encargo, por lo que se aplica a todos los encargos

para los que se requiere una revisión de calidad del encargo realizada de conformidad con la NIGC 1. Los aspectos más relevantes de esta norma se relacionan con los siguientes aspectos:

- Requisitos para el nombramiento y elegibilidad del inspector de calidad del encargo de auditoría financiera
- Requisitos para la revisión de calidad del desempeño de los encargos
- Requisitos para la revisión de calidad de la documentación de los encargos.

Estos cambios, también implican la revisión de la Norma Internacional de Auditoría (NIA 220), la cual considera los siguientes aspectos:

- Mayor énfasis en el interés público, el criterio y escepticismo profesional;
- Mejoras para abordar las responsabilidades de los socios del encargo de auditoría financiera;
- Mejoría para abordar los recursos humanos, tecnológicos e intelectuales;
- Nuevos requisitos para que el socio del encargo de auditoría financiera determine la suficiencia y adecuación de los recursos para dicho encargo y tome las medidas adecuadas si son insuficientes o inapropiadas; y
- Sobre el desempeño del encargo, se pone énfasis para adaptar la naturaleza, tiempo y extensión de la dirección, supervisión y revisión a la naturaleza y circunstancias del encargo, además de incluir una nueva guía para documentar el desempeño de la auditoría.

Las propuestas de modificaciones a estas normas según el cronograma aprobado, concluyó su periodo de comentarios el 1º de julio de 2019; por lo que se espera que el IAASB apruebe estas nuevas normas hasta marzo de 2020; para su aplicación a partir de diciembre de 2021.

El contenido inextenso de dichos documentos en español, puede ser descargado directamente de la página de la IFAC ([www.ifac.org](http://www.ifac.org)). Los "link" son:

[https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Proposed\\_ISQM\\_1\\_Explanatory\\_Memorandum.pdf](https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Proposed_ISQM_1_Explanatory_Memorandum.pdf)  
[https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Proposed\\_ISQM\\_2\\_Explanatory\\_Memorandum.pdf](https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Proposed_ISQM_2_Explanatory_Memorandum.pdf)  
[https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Proposed\\_ISA\\_220\\_Revised\\_Exposure\\_Draft.pdf](https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Proposed_ISA_220_Revised_Exposure_Draft.pdf)

## Las Características de una Monografía y su Sentido Académico

*Jorge Céspedes E.*

En la normativa de las universidades públicas se halla incorporada la monografía, como un requisito para optar a un diploma. El Art. 13 del Reglamento General de Estudios de Posgrado de la Universidad Boliviana establece que "... el cursante deberá presentar y defender un Trabajo monográfico establecido por cada Universidad". Adicionalmente a la finalidad de actualizar y perfeccionar al profesional en un determinado campo, los diplomados han sido incorporados, en el sistema de universidades públicas, en los procesos de titulación de pregrado. La RAN XIII de octubre de 2018 aprobó esta nueva modalidad, denominada "doble titulación", la que ya se aplicaba en varias universidades públicas.

Ya en el sentido estricto del significado de una monografía (monos, uno; grafía, descripción), es una investigación que abarca un tema único y que se reporta como un texto informativo sobre el estado del conocimiento de ese campo específico. Una definición formal, de frecuente uso, es la ensayada por John Thompson; indica a las monografías como "libros escritos por eruditos e investigadores y que están destinados principalmente a otros académicos e investigadores" (Thompson, 2005, pág. 103). Concebida así, se trataría de un reporte de investigación científica que expone, crítica y analiza la información sobre un tema específico, recolectada de distintas fuentes, no únicamente bibliográficas, incluyendo el conocimiento y la experiencia propias, y que observa el uso riguroso de las técnicas, y los instrumentos y procedimientos metodológicos propios de cualquier tipo de investigación científica.

En un sentido más práctico la monografía es un estudio descriptivo o de tratamiento en extensión de una parte específica y delimitada de un campo del conocimiento o, también, de alguna cuestión en particular. Un libro de texto universitario es, entonces, una monografía. Por su nivel académico, puede asumirse como un trabajo de investigación (documental o aplicado) que versa sobre un tema único destinado, por lo general, a la obtención de un diploma de posgrado (diplomado) o títulos de técnico medio, técnico superior universitario, licenciatura o especialidad, el que se evalúa por un lector calificado, sin que

merite exposición y sustentación oral ante un jurado, salvo en casos normados en contrario.

En general, la monografía reúne lo conocido y aprendido sobre un tema, expresando interpretación y evaluación propia, además de reconocimiento de la contribución traducida en la comprensión escrita, de tal forma que se constituye en un aporte a una mayor comprensión del tema para la audiencia. O sea, es un medio para demostrar la capacidad del investigador para identificar problemas, la habilidad comprensiva del contexto al cual pertenece el problema y, además, la competencia para identificar soluciones al problema en cuestión. La monografía, como reporte de la investigación, sirve como una importante contribución escrita a las posibilidades de explicación del problema.

### Características Académicas

En general, por tratarse de una investigación científica con reporte de ese proceso, una monografía debe cumplir los requisitos de todo estudio académico. Entonces, debe diferenciarse la investigación, del reporte de resultados de esa investigación (monografía). En el primer caso, se deben cumplir las normas y rigurosidad del trabajo científico que, siendo de menor extensión y exigencia (las únicas diferencias respecto de otros tipos de estudios), implica necesariamente el uso de un método científico o de una estrategia de investigación. En el segundo caso, en el reporte de la investigación expresada en una monografía, también se deben cumplir con las exigencias de elaboración, presentación y redacción de documentos académicos. Las dos primeras están generalmente reglamentadas por los centros de investigación de las unidades académicas y tienen que ver con contenidos y aspectos de forma. La redacción deberá seguir los principios básicos de expresión escrita (lógica, semántica y gramática), cumpliendo las propiedades de unidad, totalidad, consistencia y estilo, propias de texto académico.

Una monografía, como especie textual, debe preservar los estándares de redacción técnica-académica, cumpliendo con los requisitos establecidos institucionalmente a través de documentos normativos vigentes. En términos de formato, usualmente (pero no únicamente) se reconoce como guía al Manual de Publicación de la Asociación Americana de Psicología (APA), y aquellas que, específicamente son normadas por una institución. Como todo trabajo científico-

académico, la edición del documento debe cuidar las reglas gramaticales, la claridad de expresión, y los elementos de presentación. Finalmente, es aconsejable utilizar los recursos disponibles en los procesadores de texto, especialmente para citas bibliográficas y bibliografía.

### Referencias Bibliográficas

Thompson, J. (2005). *Books in the digital age: The transformation of academic and higher education publishing in Britain and the United States*. Cambridge, United Kingdom: Polity Press.

## Gestión del Riesgo Empresarial – Integrando Estrategia y Desempeño

Javier A. Mendoza E.

El Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) se ha encargado de publicar el Marco Integrado para la Administración de Riesgos Empresariales (ERM) COSO ERM 2017, como una actualización de su programa anterior (COSO ERM - Enterprise Risk Management o Manejo de Riesgos Empresariales 2004), con el objetivo de proveer un marco de trabajo para consejos de administración y equipos de dirección de entidades de cualquier tamaño, profundizando el nivel actual de gestión de riesgos que existe en el curso ordinario de las actividades de una organización.

Toda organización desde su nacimiento tiene objetivos que cumplir, éstos están plasmados en la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y de gestión, entre otros y para cumplir dichos objetivos debe asumir riesgos, algunas empresas en mayor grado que otras, dependiendo del rubro, de la localización geográfica, del apetito al riesgo o del afán conservador de los responsables del Gobierno Corporativo; para mitigar éstos riesgos se deben administrar o gestionar los mismos, compartiendo, eliminando actividades que no generan valor, terciarizando las mismas y otras acciones tendientes a ello.

El marco ERM otorga conocimiento a la empresa y su capital intelectual, para manejar adecuadamente sus riesgos, a objeto que se tomen decisiones de manera acertada y así poder cumplir sus objetivos y metas. Esta actualización del año 2017 ha sido imperiosamente realizada debido a que los riesgos actuales en el mundo de los negocios han cambiado, se han modernizado

y han aparecido nuevos tanto internos como externos.



El Marco Integrado para la administración de Riesgos Empresariales es un conjunto de principios organizados en cinco componentes:

### 1. Gobierno y Cultura

El marco COSO ERM define la cultura como las “actitudes, comportamientos y comprensión acerca de los riesgos, tanto positivos como negativos, que influyen en las decisiones de gestión y de personal y reflejan los valores de la misión, la visión y el núcleo de la organización”. El Marco incorpora de manera trascendental los riesgos relacionados con los Factores Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG); la última se encarga de supervisar el cumplimiento de la misión, visión, valores fundamentales y la estrategia de describir por qué existe una entidad, que es, lo que pretende hacer y cómo se propone hacerlo.

### 2. Estrategia y establecimiento de objetivos

Toda organización establece sus objetivos a través de un diseño de estrategias para alcanzarlas, estas actividades deben contemplar una gestión eficaz de los riesgos relacionados con el ASG que incluye examinar el proceso de creación de valor para entender estos impactos y dependencias en el corto, mediano y largo plazo.

### 3. Desempeño

Se debe identificar, priorizar y posteriormente dar respuesta a los riesgos, que podrían abarcar un nivel de compromiso alto, moderado o bajo de mitigación del riesgo, que depende mucho del apetito o no del riesgo.

### 4. Revisión y monitorización

La revisión de las actividades del ERM es fundamental para evaluar su eficacia y tomar medidas correctivas oportunas. Una de las

principales herramientas que se utiliza son los indicadores específicos para alertar a la gestión de los cambios que deben reflejarse en la identificación de riesgos, evaluación y respuesta. Esta información se reporta a los grupos de interés internos y externos.

### 5. Información, comunicación y reporte

Aplicando el ERM a los riesgos relacionados con el ASG incluye consultar con los propietarios de riesgo para identificar la información más adecuada para ser comunicada de forma interna y externa para apoyar la toma de decisiones sobre el riesgo.

Estos cinco componentes están respaldados por un conjunto de principios (Veinte):



### Conclusiones:

La actualización para el año 2017 del COSO ERM se hizo necesaria teniendo en cuenta que los riesgos en el mundo empresarial han cambiado, se han modernizado con el uso de la tecnología de por medio y han nacido otros. Por lo tanto, los métodos tradicionales ya son obsoletos o demandan una actualización para poder abarcar los nuevos riesgos empresariales.

La gestión del riesgo es un elemento fundamental en la supervivencia de las empresas en el contexto empresarial moderno. El Marco ERM está organizado en cinco componentes que se adecúan a las estructuras operativas y que permiten abordar nuevas estrategias y tomar mejores decisiones relacionadas a la gestión del riesgo. Los beneficios son:

- La capacidad de identificar, anticipar y responder a una serie compleja e interconectada de riesgos por parte de una empresa que ponen en peligro sus estrategias y objetivos del negocio.
- Permite utilizar un lenguaje común para la articulación de los riesgos relacionados con los factores ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza).

- Permite mejorar eliminar las redundancias y asignar mejor el despliegue de recursos, ya que a través de la identificación, valoración y gestión de los riesgos se enfocan las estrategias y los controles de manera más efectiva y eficiente.
- Permite mejorar la búsqueda de oportunidades relacionadas con la ASG, al tener en cuenta los aspectos positivos y negativos de los riesgos relacionados con estos factores.
- Permite mejorar la comprensión de la gestión de los riesgos relacionados con el ASG, ya que puede proporcionar a los inversores la transparencia y divulgación de la información que esperan y así lograr el cumplimiento de los requisitos de información de los entes reguladores.
- Permite establecer indicadores consistentes y umbrales para la revisión de riesgos, y su revisión en el momento que se ejecutan las operaciones.
- Permite practicar la apertura mental para convertir los riesgos en oportunidades de mejora, ya que incrementa el juicio y desafía el statu quo, eliminando la influencia de los estereotipos y factores irrelevantes.
- Permite desarrollar equipos multifuncionales y obtener información objetiva, ya que busca el asesoramiento de expertos internos y externos para obtener diversas perspectivas sobre temas individuales.
- Finalmente otorga a la organización un valor agregado que la diferencia de las demás, con la implementación de este modelo ya que genera confianza en el inversor, socios, trabajadores de la empresa, partes relacionadas públicos y privados y sociedad en general.

## Auditoría de la Gestión del Talento

Patricia Málaga A.

Las personas constituyen el recurso más preciado y valioso en toda sociedad. Las organizaciones poseen un elemento común: todas están integradas por personas. Los empleados llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones. Una empresa está compuesta de seres humanos que se unen para beneficio mutuo, y la misma se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente. Lo que distingue a una empresa son sus seres humanos que poseen habilidades para usar conocimientos de todas

clases; sólo es a través del capital intelectual que los demás recursos se pueden utilizar con efectividad.



La Auditoría de la Gestión del Talento tiene como objetivo evaluar la eficacia de las funciones del Capital Intelectual y efectuar el control de calidad del mismo. Su alcance cubre áreas tales como: funciones del talento humano, gestión de cumplimiento de las políticas de la organización, y el clima laboral. La auditoría puede incluir una división o toda una empresa.

El busilis de auditoría es verificar si el Capital Intelectual de una cierta entidad es eficaz, si está funcionando correctamente para alcanzar las metas de la organización.

Entre los beneficios están los siguientes:

- Examina e identifica las fortalezas y debilidades relacionadas con las áreas de talento humano, habilidades y competencias para permitir a una organización lograr sus objetivos a largo y corto plazo.
- Procura aumentar la eficacia del diseño e implementación de políticas de la gestión del talento, planificación y programas.
- Identifica las contribuciones de departamento de gestión del talento para la organización.
- Mejora de la imagen profesional del departamento de gestión del talento.
- Fomenta un mayor grado de responsabilidad y profesionalismo entre los miembros del departamento de gestión del talento.
- Clarifica las funciones y las responsabilidades del departamento de gestión del talento.
- Estimula la uniformidad de las políticas y prácticas del capital intelectual.

- Asegura el oportuno cumplimiento de los requisitos legales.
- Reduce costos relacionados a la gestión del talento a través de procedimientos de personal más eficaces.
- Efectúa una revisión exhaustiva del sistema de información del área.
- Detecta políticas y prácticas relacionadas a talento obsoletas.

### Auditoría de la Función de la Gestión del Talento

Esto implica la auditoría de todas las actividades del capital intelectual. Para cada actividad, los auditores deben:

- Determinar el objetivo de cada actividad,
- Identificar el responsable del rendimiento,
- Revisar el desempeño,
- Desarrollar un plan de acción para corregir la desviación, si la hay entre resultados y metas, y
- El seguimiento del plan de acción.

### Auditoría de Cumplimiento Empresarial

Implica la auditoría de cumplimiento de gestión de las políticas de talento, procedimientos y disposiciones legales. ¿Qué tan bien están estos cumplidos?, debe ser verificado por la auditoría de manera que la acción correctiva pueda ser tomada oportunamente.

### Auditoría del Clima del Talento Humano

El clima laboral y de gestión del capital intelectual tiene un impacto positivo o negativo en la motivación del talento humano, la moral y la satisfacción en el trabajo. La calidad de este clima se puede medir mediante el examen de la rotación de personal, ausentismo, informes y estudios de actitud del personal.

Los auditores pueden adoptar cinco enfoques para la evaluación:

1. **Enfoque Comparativo.** En este enfoque se identifica otra empresa como el modelo. Los resultados de su organización se comparan con los de la empresa modelo.
2. **Enfoque de Autoridad.** A menudo, los auditores utilizan normas establecidas por un consultor externo como referencia para la comparación de los resultados propios.
3. **Enfoque Estadístico.** Se desarrollan las medidas estadísticas de rendimiento en función de la

empresa y la información existente. Ejemplos de este tipo de medidas son las tasas de ausentismo y la rotación, estos datos ayudan a los auditores para evaluar el rendimiento del talento humano.

4. **Enfoque de Cumplimiento.** Los auditores revisan las acciones pasadas para determinar si esas actividades se ajustan a los requisitos legales y políticas de la empresa y los procedimientos establecidos a tal efecto.
5. **Enfoque de Gestión por Objetivos.** Este enfoque crea metas específicas contra las cuáles se pueda medir la gestión por centros de responsabilidad. A continuación, el equipo de auditoría investiga el rendimiento real y lo compara con los objetivos.

A objeto de medir el funcionamiento correcto del Capital Intelectual, su cumplimiento empresarial y clima laboral se deben definir indicadores de eficacia y eficiencia previamente que permitan concluir al respecto con mayor grado de objetividad.

### Conclusiones

Una auditoría de "La Gestión del Talento" se puede utilizar como una medida para evaluar las actividades del personal de una organización. Proporciona retroalimentación acerca de las funciones del "Capital Intelectual" a los gerentes operativos y especialistas, también proporciona información acerca de qué tan bien los empleados están cumpliendo con sus funciones.

En resumen, la auditoría es una prueba de control de calidad general de las actividades del talento humano en una división o empresa y una evaluación de cómo estas actividades apoyan la estrategia de la organización.

La Auditoría de la Gestión del Talento proporciona una evaluación objetiva e independiente del cumplimiento de las disposiciones legales y las políticas de la empresa. Asimismo, ha demostrado que el clima laboral tiene un impacto muy importante en la motivación del Capital Intelectual, la moral y la satisfacción en el trabajo.

Esta auditoría se puede realizar a través de la medición de la eficacia y eficiencia de las funciones del talento de una organización, a través de indicadores desarrollados previamente para tal efecto.

Finalmente, permite que el Capital Intelectual cumpla las políticas de gestión, procedimientos y disposiciones legales coadyuvando al cumplimiento de los objetivos de la empresa. Por lo tanto, es un impulsor de cambio de actitud de parte del Talento Humano para la adhesión a las políticas prescritas por el Gobierno Corporativo.

## Las Empresas Públicas y su Aporte a las Políticas Públicas

Guido R. Yujra S.

El modelo de economía vigente en Bolivia es el plural: estatal, privado, comunitario y cooperativa, que sitúa al ser humano como su máximo valor y asegura su desarrollo a través de la redistribución equitativa de los excedentes económicos en políticas sociales como: salud, educación, cultura y otras, incluida la reinversión en el desarrollo económico productivo (Constitución Política del Estado, 2009).

### Empresas Públicas (EP)

La organización económica "estatal" comprende a las EP; la Ley N° 466 de las Empresas Públicas, señala que las EP son "personas jurídicas" o "unidades económicas estratégicas o sociales" a cargo de la producción de bienes y/o prestación de servicios, en las que participa el Estado bajo las siguientes tipologías:

#### Tipología de Empresas Públicas en Bolivia

N°	Tipología	Naturaleza del Patrimonio:
a)	Empresa Estatal	Pertenece al nivel Central del Estado
b)	Empresa Estatal Mixta	Constituido por aportes del nivel Central del Estado: mayor al 70% y menor al 100%, aportes privados internos y/o extranjeros,
c)	Empresa Mixta	Conformado por aportes del nivel Central del Estado: desde el 51% hasta el 70%, aportes privados internos y/o extranjeros.
d)	Empresa Estatal Intergubernamental	Compuesto por aportes del nivel central del Estado: desde el 51% y menores al 100%, aportes de Entidades Territoriales Autónomas.

Esta norma también establece la creación de las siguientes instancias: el Consejo Superior Estratégico de la Empresa Pública (COSEEP) que define las políticas, estrategias y lineamientos de las EP, la Oficina Técnica para el Fortalecimiento de la Empresa Pública (OFEP) que coadyuva en los

aspectos técnicos y el Servicio de Desarrollo de las Empresas Públicas Productivas (SEDEM) que apoya en la creación de nuevas empresas.

Las EP son "estratégicas" cuando producen excedentes económicos para financiar políticas sociales y son "sociales" porque crean empleos; todas ellas por mandato de la Ley N° 466, deben migrar a las tipologías descritas, como ejemplo a "Empresas Estatales":

#### Empresas Públicas que deben migrar a la Tipología de Empresas Estatales

N°	Denominación
1.	Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos
2.	Empresa Nacional de Electricidad
3.	Corporación Minera de Bolivia
4.	Empresa Siderúrgica del Mutún
5.	Empresa Metalúrgica Vinto
6.	Empresa Minera Huanuni
7.	Empresa Minera Colquiri
8.	Empresa Metalúrgica Kachipampa
9.	Empresa Minera Corocoro
10.	Boliviana de Aviación
11.	Depósitos Aduaneros Bolivianos
12.	Empresa Boliviana de Industrialización de Hidrocarburos
13.	Empresa Estratégica Boliviana de Construcción y Conservación de Infraestructura Civil
14.	Agencia Boliviana Espacial
15.	Empresa de Apoyo a la Producción de Alimentos
16.	Empresa Azucarera San Buenaventura
17.	Transporte Aéreo Boliviano
18.	Empresa de Construcciones del Ejército
19.	Empresa Naviera Boliviana
20.	Corporación de las Fuerzas Armadas para el Desarrollo Nacional

### El PGE y las Empresas Públicas

Las EP en Bolivia se incrementaron de un número de 22 en el año 2000 a 54 en el 2019 (Clasificador Institucional del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas - MEFP) y constituyen un factor estratégico de crecimiento y desarrollo, dado los ingresos que captan por la venta de bienes y/o prestación de servicios y otros recursos tributarios que generan y están incluidos en el Presupuesto General del Estado (PGE), que permiten el financiamiento de políticas públicas

#### Principales Políticas Públicas en Bolivia: PGE-2019 (En Millones de Bolivianos)

N°	Bonos	Bs
1.	Renta Dignidad	3.936
2.	Bono Juancito Pinto	449
3.	Bono Juana Azurduy de Padilla	187
4.	Subsidio Universal Prenatal por la Vida	130
<b>TOTAL</b>		<b>4.702</b>

El PGE consolidado entre los años 2000 al 2019, muestra un incremento significativo (792%) de los ingresos en general: de Bs24.065 MM a Bs214.649 MM. En el 2019, la participación de las EP representa el 39% (Bs83.962 MM) mientras que en el 2005 éste sólo alcanzaba al 4% (Bs1.685 MM).

### Ingresos percibidos por las EP

Los Ingresos Corrientes percibidos por el Gobierno General se incrementaron en el período: 2000 al 2018, donde las EP también tuvieron un repunte de Bs4.694 MM a Bs46.339 MM, respectivamente (Boletín N° 20 del MEFP):

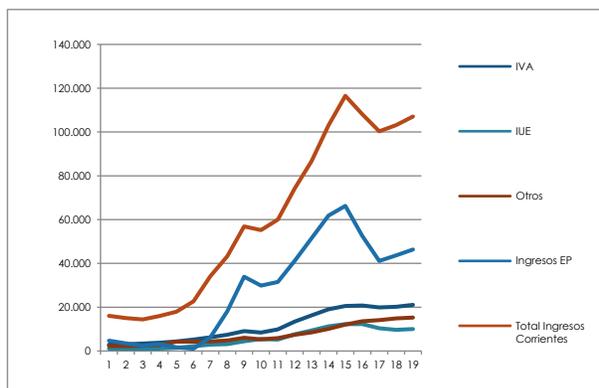
#### Operaciones Corrientes Consolidadas Empresas Públicas: Período: 2000 – 2018 (En Millones de Bolivianos)

DETALLE	GESTIONES					
	2000	2005	2011	2014	2017	2018
Ingresos Corrientes	4,694	1,054	41,186	66,268	43,638	46,339
Gastos Corrientes	4,547	944	35,916	61,907	41,757	45,142
Resultado Fiscal (Superávit/Déficit)	147	110	5,270	4,361	1,881	1,197
Resultado Fiscal (% s/Ingresos)	3%	10%	13%	7%	4%	3%

Este incremento también tuvo incidencia en las recaudaciones tributarias (este análisis no considera al IDH y regalías) en general, en particular en el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto sobre las Utilidades de las Empresas (IUE); por ejemplo, para los años 2000 a 2018, el IUE subió de Bs1.099 MM a Bs10.066 MM, respectivamente.

La Gráfica muestra el comportamiento (del 2000 al 2018) de los Ingresos Corrientes del Gobierno, los Ingresos de las EP y las recaudaciones tributarias: IVA, IUE y otros:

#### Comparación: Ingresos Corrientes del Gobierno, Ingresos de las EP y Recaudación Tributaria: 2000-2018 (En Millones de Bolivianos)



### Análisis

- Los Ingresos Corrientes del Gobierno General, muestran un incremento que coincide con la mejora de las ventas de bienes y servicios de las EP.
- Las utilidades corrientes (Resultado Fiscal) de las EP crecieron, pero su rentabilidad bajó hasta el 3% (2018).
- La evolución de las recaudaciones por IVA e IUE también es consistente con los ingresos de las EP, dejando de ser correlacional el IUE en los últimos años.

### Conclusiones

- Diseñar un Modelo de Gestión Empresarial, para fortalecer y asegurar la vigencia y perspectiva futura de las EP, como unidades generadoras de excedentes económicos y empleo.
- Implementar nuevas estrategias de negocios capaces de mejorar la rentabilidad y competitividad de las EP e incidiendo en una mayor recaudación tributaria destinado al financiamiento de políticas públicas.
- Diseñar un modelo contable acorde a la normativa internacional, promoviendo la comparabilidad y generando información para la toma de decisiones, el control social y las políticas de transparencia.

### Contactos:

Carlos Gonzales Alanes  
Coordinador Boletín de Investigación IICCFCA  
cgonzales90@hotmail.com  
Cel: (591 2) 71506426

### Dirección:

Instituto de Investigaciones de Ciencias Contables, Financieras y Auditoría - IICCFCA  
Calle México N° 1790; Edificio Maria Reyna, Mezanine  
iiccfca.umsa@gmail.com  
Teléfono: (591 2) 495734

*El contenido de cada artículo, opiniones y conclusiones vertidas; son responsabilidad exclusiva de sus autores; por lo que el IICCFCA; solamente recopila los mismos para su publicación y difusión académica y profesional.*