

Habilidades gerenciales en adquisiciones estatales: Efectos en generación de bienestar social

Eduardo Chapa Sosa

cchapaso@ucvvirtual.edu.pe

Orcid: 0000-0002-2991-0994

Universidad Cesar Vallejo - Lima, Perú

Magaly Susan Tejada Arenas

mtejada24@ucvvirtual.edu.pe

Orcid: 0000-0002-7276-6190

Universidad Cesar Vallejo - Lima, Perú

Mónica Isabel Méndez Gutiérrez

mo-isamg@hotmail.com

Orcid: 0000-0002-2507-0289

Universidad Cesar Vallejo - Lima, Perú

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar las habilidades gerenciales en adquisiciones estatales y los efectos producidos por las gestiones realizadas por funcionarios en los periodos 2021-2019 en Perú, mostrando si generan bienestar social y crecimiento económico, ya que constituyen uno de los procesos de mayor impacto en todo país. La investigación tuvo un enfoque cualitativo-inductivo, diseño fenomenológico y se utilizó la entrevista a profundidad con preguntas abiertas. Resultados: se entrevistó a cuatro funcionarios y los hallazgos indican que existen funcionarios con perfil y competencias idóneas para desarrollar y culminar los procesos de adquisiciones estatales y con la integración de habilidades gerenciales se está generando bienestar social en la población. Se concluye señalando que, si bien existen funcionarios con competencias en habilidades gerenciales, probos, con responsabilidad social y con valores, el reto es impulsar la generación de bienestar social en todos los ámbitos sociales del país.

Palabras clave: habilidades gerenciales; adquisiciones estatales; bienestar social; funcionarios; crecimiento.

**Management skills in government procurement:
Social welfare generation**

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the managerial skills in state procurement and the effects produced by the management carried out by officials in the periods 2011-2019 in Peru, showing whether they generate social welfare and economic growth, since they constitute one of the processes with the greatest impact in any country. The research had a qualitative-inductive approach, phenomenological design and an in-depth interview with open questions was used. Results: four officials were interviewed and the findings indicate that there are officials with the appropriate profile and competencies to develop and complete state procurement processes and that the integration of managerial skills is generating social welfare for the population. It is concluded that, although there are officials with competencies in management skills, probity, social responsibility and values, the challenge is to promote the generation of social welfare in all social spheres of the country.

Keywords: management skills; government procurement; social welfare; civil servants; growth.

Artículo recibido: 20 marzo 2022

Aceptado para publicación: 15 abril 2022

Correspondencia: cchapaso@ucvvirtual.edu.pe

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

1. INTRODUCCIÓN

La gestión que realizan las personas en las adquisiciones estatales desde tiempos remotos siempre ha tenido como fin supremo buscar mejorar la calidad de vida de las personas proporcionando bienestar social, desarrollando y aplicando en sus gestiones habilidades gerenciales las cuales deben ser una fortaleza que deberían tener y que deberían ser aplicadas según el perfil de la actividad que se ejecute.

Sin embargo, en el ámbito de la contratación pública en nuestro país los trámites en los organismos del Estado aún son disfuncionales, debido a que la coyuntura y procesos generan riesgos al momento de su implementación, el problema encontrado es que muchos servidores públicos están a cargo de trámites sin contar con las habilidades y competencias gerenciales requeridas, en ese sentido el objetivo de esta investigación fue determinar los efectos que genera la gestión gerencial, si se aplican las habilidades gerenciales correctamente, si los procesos están generando bienestar social, a través de la adquisición de bienes y servicios, así como en la construcción y mantenimiento de la infraestructura.

En este sentido, Alarcón et al. (2020) menciona que en las últimas décadas han ocurrido cambios en la sociedad y que han ocasionado efectos inmediatos en el funcionamiento de la gestión pública, se han innovado y actualizado los procedimientos como respuesta a las necesidades de mejora, y la incorporación de nuevas formas para gestionar esfuerzos, recursos, capacidades y adecuarse a las exigencias del entorno con resultados que generen mejoras en la calidad de vida de las personas.

Al respecto, Güemes (2019) señala que aún existen deficiencias con relación al control administrativo en los procedimientos de adquisiciones de las entidades públicas de los países latinoamericanos, pues los funcionarios no realizan los controles adecuados y minuciosos de las actividades y funciones, lo cual impide que se puedan cumplir las metas planificadas a beneficio de la sociedad.

La gestión pública referida a las adquisiciones estatales está experimentando cambios masivos a medida que los cambios tecnológicos se dan, no obstante a pesar del auge y uso masivo de la tecnología existen aún desfases en la selección de funcionarios públicos probos, calificados y con aplicación de habilidades gerenciales, según Rivas et al. (2013) el perfil del servidor público en países de la Unión Europea, considera y difunde la idea

de que un Gobierno eficiente requiere una estructura pública sólida para efectuar las gestiones, señala que se debe promover continuamente el conservar el conocimiento y la experiencia de los funcionarios y así se pueda fortalecer la eficiencia del Estado.

En el caso de Perú, la gestión pública de los funcionarios con respecto a las adquisiciones estatales muestra marcadas dificultades en primera instancia porque son realizadas por personas sin las competencias necesarias de acuerdo a la actividad a realizar, según Sánchez (2020) la designación de los funcionarios públicos que ejercen estos cargos de confianza, no demuestran una buena preparación tanto académica como experimental y se reflejará en la gestión a desempeñarse, siendo esta muchas veces paupérrima, deficiente y sin beneficio para la población. El problema fundamental según Mendoza et al. (2018) y Vega, Pérez y Nieves (2017) es que confirman que no se están aplicando adecuadamente las normas y procedimientos en la gestión institucional y que consideran una serie de políticas que permiten que el uso de los recursos destinados a generar bienestar, esté enfocado al logro de los fines de la institución.

En el rol epistemológico, consideramos al humanismo como uno de los aspectos más importantes porque considera a las personas como el eje principal de la empresa, según Velasco (2009) enfatiza que las personas pueden cambiarse así mismo, cambiar el mundo y diseñar una nueva historia según su competitividad en actitudes y en determinados temas. Hoy en día, la nueva situación que vivimos, los negocios virtuales y la tecnología, requiere una gestión empresarial más efectiva, requiere no solo habilidades propias sino también habilidades especializadas como el manejo de tecnología, habilidades de manejo personal como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y habilidades conceptuales que permitirle ejercer una gestión eficaz, contribuyendo a los resultados organizacionales y comunitarios, asimismo Pérez et al. (2013) señala que las cualidades de las personas, son la clave para lograr la eficiencia de las empresas, sean micros o macro empresas, con fines o sin fines de lucro, más si se trata de aquel que tenga el compromiso de dirigirla.

Se evidencia una falta de funcionalidad gestora de bienestar social en las adquisiciones estatales realizadas, de mantenimiento y construcción de infraestructura, ante ello se plantea el problema ¿De qué manera la aplicación de habilidades gerenciales en la gestión de adquisiciones estatales puede fortalecer la generación de bienestar social? La importancia de esta investigación se fundamenta en que muestra resultados de gestiones eficientes cuyos efectos mejoran la calidad de vida de las personas, así como también

gestiones que muestran la utilización inadecuada de los recursos presupuestados que son destinados a generar valor y bienestar social.

Las habilidades gerenciales y los efectos que produce su aplicación

Las habilidades gerenciales son consideradas instrumentos capaces de generar eficiencias de alto impacto cuando son aplicadas correctamente en las gestiones y más aún cuando generan bienestar social en las personas. Para Whetten y Cameron (2011), las habilidades gerenciales también conocidas como directivas, son cualidades que poseen las personas, expresadas a través de acciones y dando como respuesta determinados resultados. Estas habilidades se caracterizan por la observabilidad, el control, el conflicto y el progreso. También muestran que las habilidades gerenciales son acciones propias que las personas desarrollan y, por lo tanto, producen resultados para los grupos de interés de la sociedad. Pero no todos tienen las mismas habilidades, por lo que se requiere tener un equipo con los atributos para ejecutar habilidades poco comunes de manera efectiva. El desarrollo de estas habilidades directivas se compone de habilidades técnicas, que se refieren al uso de la tecnología, habilidades de manejo personal, mostrando conductas y actitudes desarrolladas, y habilidades conceptuales, relacionadas con la capacidad de tomar decisiones. Según Koontz et al. (2012) las habilidades gerenciales son capacidades y destrezas que las personas deben tener y así puedan generar sus funciones administrativas, en su rol de gerente, emprendedor o funcionario de una empresa.

Las compras se han desarrollado partiendo de un servicio básico para beneficiar con sus resultados a las personas a una gestión directiva en la que hay que tomar decisiones de forma continua, que muchas veces son afectadas por las particularidades de la economía y del comercio, según Gimeno (2012) y Soto y Quiñonez (2016) la finalidad de las compras siempre ha sido comprar bienes y suministros, herramientas, maquinarias y otros, de nivel óptimo, según los requerimientos y al precio más conveniente, sin embargo, debido a la falta de honestidad y control ha sido ineludible asociar las compras con la corrupción particularmente en el sector estatal.

Con respecto a las compras estatales, la FAO (2015) señala que, la asistencia social que debe crear la gestión de las compras del Estado como la suma de procedimientos e intervenciones cuyo logro es reducir los riesgos y vulnerabilidades de carácter económico y social, así como reducir la pobreza y las carencias, no deben tener intereses personales y deben tener un gerente adecuado a sus funciones, Davidow (2006) señala también que

el cumplimiento de los procedimientos gubernamentales de forma transparente debe cultivarse.

En nuestro país se ejecutaron proyectos de obras nuevas con motivo de la celebración de los juegos panamericanos celebrados en Lima, 2019, los cuales se muestran en la tabla 1. A la interrogante ¿Cuán diferente será el mundo tras la COVID-19? Susskind (2020) señala que, tras los cambios vividos por la pandemia, es muy difícil que las rutinas vuelvan a ser las mismas, la coyuntura en que se vive ha hecho cambiar muchas cosas. Muchas de las perspectivas que se observan en la economía global se están acelerando por causa de la coyuntura actual. Este es especialmente el caso de la economía digital, debido al auge del estado virtual a través de las telecomunicaciones, el aprendizaje a distancia, la telemedicina y los servicios de marketing, según Bas y Guilló (2008) la inestabilidad y el desamparo social supone un reto para tratar de anticipar cuáles serán las características de los nuevos modelos de estructuración de las organizaciones y de sus necesidades en materia de recursos humanos. El futuro del trabajo es lo primero, y con él vienen los desafíos, como la congelación de ingresos, la vulnerabilidad de los colaboradores, el aumento de labores temporales e informales y la prioridad de adecuarse a la nueva coyuntura profesional.

El bienestar social

Según la Constitución Política del Perú de 1993, el Estado tiene la obligación de generar bienestar social en la población, y para ello lo debe gestionar a través de las diferentes plataformas que generan el entorno de las adquisiciones estatales a través de sus resultados, actualmente los sectores de educación, salud y transportes son aquellas que tienen los mayores presupuestos para generar y alcanzar los objetivos planteados, como mejor educación, mejorar la atención médica, mejorar las vías de transporte, ofrecer seguridad y empleo decente entre otros.

Según Keyes (1998) citado por Della y Domingo (2017), el Bienestar Social es nuestra valoración de las circunstancias y su funcionamiento en la sociedad, trasciende al individuo y se centra en la percepción que tiene cada individuo del entorno en el que vive, si tiene sentido de pertenencia a la sociedad, valores y creencias, si están realmente informados sobre lo que realmente está pasando en el mundo en el que viven y, por otro lado, si se sienten ciudadanos con derechos y capacidades para contribuir a la sociedad. El bienestar social, por tanto, incluye aquellas cosas que influyen de manera positiva en

la calidad de vida: un empleo decente, recursos para cubrir las necesidades básicas, techo propio, tener educación y acceso a la salud,

El bienestar y la responsabilidad social debe ser una nueva percepción para las naciones del mundo, que debe tener puntos de vista, procedimientos y prácticas que ayuden a las entidades, sociedad civil y países, actuar de manera colaborativa y aunarse en el crecimiento de las naciones y sus pueblos (Mori, 2009).

En nuestro país los poderes del estado son los llamados a trabajar de manera conjunta en la visión de que “está el Perú por delante”, pues se deben a la sociedad y en suma, el ejecutivo y legislativo, son parte de un mismo gobierno elegido por el pueblo, para generar educación de calidad, salud, empleo y calidad de vida para todos los peruanos, crecimiento económico y social. Al respecto la figura 1 muestra una obra construida y que cumplió con todos los requisitos de estándares de calidad para y que posteriormente fue utilizada para generar bienestar social.

Asimismo, ante el avance virtual y de los nuevos contextos en temas de salud, seguridad y bienestar social, es que se hace necesario exigir que todo colaborador o funcionario tenga competencias en habilidades gerenciales, ya que esto permitirá realizar gestiones eficientes, los países deben proponer innovaciones grupales para generar economías que ayuden a tener un despliegue económico inclusivo con generación de bienestar social y seguridad para toda la población. En nuestro país en el año 2013 se creó la Ley del Servicio Civil N° 30057 llamada Ley Servir, el cual entre sus funciones busca fortalecer y mejorar las capacidades de los funcionarios para alcanzar un buen desempeño gerencial en el logro de los objetivos institucionales.

Muchos países miden el bienestar de los organismos administrativos con el perfil ideal, ya que se ve como resultado del éxito de las políticas públicas. Por ejemplo, la Encuesta Social Europea, que observa posturas y conductas sociales en 30 naciones de varios continentes señala que, en los últimos años, gobiernos como Chile, México, Japón o Reino Unido han empezado a observar el estado de salud y adoptar medidas para fomentarlo (Diario Gestión, 2017).

2. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS Y METODOS

La metodología desarrollada y con base en este artículo es cualitativa, según Hernández y Mendoza (2018) este enfoque busca conocer factores que inciden y afectan tanto a las organizaciones como a las personas, e inductiva porque parte de lo particular a lo general,

esto de acuerdo según Tamayo (2010) y Hernández et al. (2014), se generaliza a partir de observaciones específicas, pasando de la verdad de la consecuencia a la verdad de la premisa, según Dávila (2006) menciona que en este procedimiento se observa la muestra de un grupo y se infiere de ella lo que es típico del grupo entero.

El tipo de diseño es fenomenológico empírico, según Hernández y Mendoza (2018) busca describir las experiencias vividas desde el punto de vista del participante.

La muestra fue seleccionada a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, estuvo conformada inicialmente por un experto y gestor de compras estatales y luego se agregaron tres funcionarios públicos inmersos en los procesos de compras y adjudicaciones públicas, quienes mediante una entrevista individual en profundidad y con preguntas abiertas entre ellas: ¿cuál es su perfil?, ¿cuáles son sus competencias?, ¿Cómo se relaciona con otras personas?, nos evidenciaron las actividades que se realizan en este sector y los efectos que producen en la población, según Hernández et al. (2015) son las personas de quienes se recolecta la información, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia.

En cuanto al instrumento, es el propio investigador el que realiza la recolección de los datos cualitativos de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), se utiliza la entrevista como medio de recolección de información, Vargas (2012) indica que este método permite recolectar datos o información de los sujetos de investigación a través de la interacción oral con el investigador, esto conlleva a que la información ha sido experimentada y absorbida por el entrevistado y que es divulgada con una orientación o interpretación que muchas veces resulta más interesante desde un punto de vista informativo que desde la propia exposición cronológica o sistemática de los hechos, según Robles (2011) y Varguillas y Ribot (2007) se trata de formular paso a paso y detalladamente la experiencia del otro, el objetivo es que el entrevistado narre libremente sus opiniones, actitudes, o preferencias sobre el tema materia de investigación.

Los resultados de procesamiento de la información recogida fueron analizados, resumidos cronológicamente y se muestran en las tablas 1 y 2.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la tabla 1 se muestran diferentes proyectos de inversión que fueron ejecutados y entregados en los tiempos programados cumpliendo con los estándares de calidad y que correspondieron a construcción y mejoramiento de infraestructura que fue utilizada para

los Juegos Panamericanos de Lima 2019, según el entrevistado, los resultados que muestra esta tabla son que todas tuvieron algo en común, que fueron dirigidas por personas especialistas, competitivas y con probidad en gestión gerencial. La ejecución de este mega proyecto estuvo dirigida por una persona desde su planteamiento hasta su entrega en la fecha programada, mostrando funcionalidad y eficiencia cuando se aplican habilidades gerenciales.

Cuando los gerentes y colaboradores de las organizaciones se esfuerzan por alcanzar niveles altos de eficiencia, estamos ante estrategias que son buenos gestores, esto quiere decir que, los buenos gestores generan excelentes relaciones con sus colaboradores, son empáticos con sus requerimientos y preocupaciones, desarrollan buenos ejemplos y son confiables y justos. El comportamiento democrático por parte de los gestores líderes desarrolla resultados y actitudes positivas hacia el cambio y una mayor productividad que la conducta autocrática (Donawa, 2018).

A continuación, se muestra la inversión de una gestión venida a menos en la ejecución de un mega proyecto.

Tabla 1

Proyectos de Inversión iniciados, concluidos y entregados

Proyecto	Monto Millones S/	Empresa Contratada de obra	Inicio y fin
Villa Panamericana y para panamericana	250	Consortio Besco-Besalco	jul-17 feb-19
Villa Deportiva Nacional-Videna	678	Cosapi	dic-17 mar-19
Complejo Deportivo Andrés A. Cáceres	268	Consortio Sacyr-Saceem	dic-17 mar-19
Villa Deportiva Regional del Callao	202	Sacyr	feb-18 mar-19
Polideportivo Villa El Salvador	90	Obrascon Huarte Lain y JE Construcciones	mar-18 mar-19

Fuente: Memoria Lima2019.pe

La Tabla 2 refleja el avance de una obra muy importante denominada Proyecto de Modernización de la Refinería de Talara PMRT, ubicada en Talara-Perú, iniciada en el año 2014, autorizada por el pleno parlamentario, cuyo objetivo es aumentar la producción

de petróleo diario de 65,000 a 95,000 barriles y convertirla en la más moderna de Sudamérica. Los resultados muestran que en los casi ocho años de ejecución, ha tenido más de un funcionario en la dirección de esta mega obra, algunos fueron designados por su afinidad al gobierno de turno, la designación de estos funcionarios siempre generó polémica por no tener el perfil requerido y las habilidades para liderar la implementación de este gran proyecto que aún no se concluye, según el funcionario entrevistado este proyecto ha recibido muchas opiniones no favorables de expertos, debido al creciente número de personal extranjero con diferentes perfiles ajenos al proyecto y que ha sido empleado para obras operativas y también de empresas extranjeras, en forma de sociedades quienes se posesionaron de una ciudad sin infraestructura adecuada, la cual ha soportado una gran afluencia de personas, y que después de 8 años tiene altos índices de desempleo, delincuencia, gente enferma por la actividad sonora que ha generado su construcción. La empresa Técnicas Reunidas responsable de esta obra no tuvo en cuenta estos efectos sociales para la ciudad.

Tabla 2

Ejecución de Proyecto de Modernización Refinería de Talara

Empresa ejecutora:	Millones	% de
Técnicas Reunidas – España	US\$	Avance
Inversión aprobada – 2014	3,495	
Inversión actual a Dic-2021	4,700	96%

Fuente: Diario Gestión y RefineríaTalara.com

En la figura 1 se muestra la infraestructura de la Villa Panamericana ubicada en el Distrito de Villa El Salvador - Lima, la cual fue construida como hospedaje de los deportistas que participaron en juegos panamericanos 2019 celebrados en Lima, dicha infraestructura fue construida con todos los estándares de calidad exigidos y posteriormente en época de pandemia por el covid19 se convirtió en centro de atención médica y de aislamiento para miles de personas que sufrieron contagio, los resultados posteriores muestran que este centro de atención medica estuvo a disposición de muchas personas que tuvieron otra opción para acceder a la atención médica y que lograron recuperarse de los efectos de la pandemia.

Figura 1

Infraestructura de Juegos Panamericanos Lima19

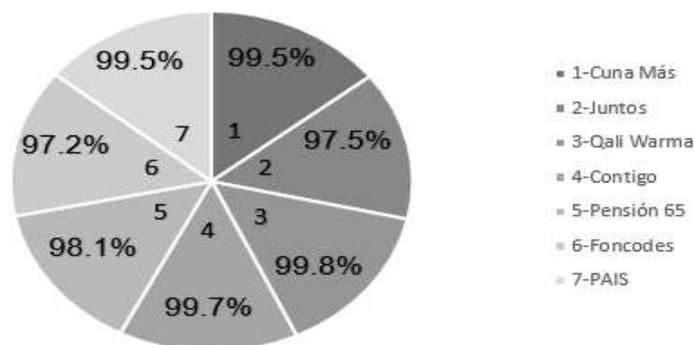


Fuente: ANDINA/Difusión

En la figura 2 se muestra la eficiencia y el grado de gestión realizado por los funcionarios públicos del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de Perú en el año 2021, en donde se tuvo como resultados que en pleno año de pandemia de covid19, la ejecución presupuestal de los programas sociales programados que generan bienestar social en las poblaciones más vulnerables alcanzó niveles del 99% de promedio, según la ministra del sector informó que esto se pudo lograr gracias a la vocación de servir y el compromiso de todos los funcionarios involucrados, los cuales son capacitados con frecuencia con programas de desarrollo social y habilidades gerenciales.

Figura 2

Ejecución de programas que generan Bienestar social, año 2021



Fuente: ANDINA/Difusión

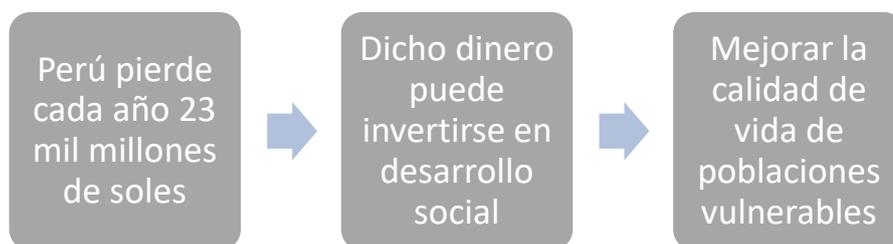
Los funcionarios públicos de hoy deben relacionar el liderazgo, espíritu de servir y habilidades específicas para hacer frente a los difíciles y cambiantes retos del entorno sociopolítico, económico y tecnológico de un país, según Pillay (2010) deben satisfacer y buscar mejorar las necesidades de la población a través de gestiones eficientes. Una adecuada gestión permitirá mejorar los niveles de generación de bienestar social con eficacia y capacidad de respuesta en las situaciones a desarrollar.

El Estado invierte en proyectos para mejorar el estatus de vida de las personas, en ocasiones solo se programan y ejecutan proyectos para obedecer y confirmar presiones políticas, muchos cargos públicos importantes para la ejecución del presupuesto público son realizados por funcionarios sin las competencias requeridas y están allí por pertenecer al entorno del gobierno central o local y realizan sus actividades de acuerdo a una directriz alejada de la realidad y muchas veces en detrimento del desarrollo y bienestar social de las personas.

Asimismo sobre la gestión en adquisiciones estatales, los entrevistados mencionan que según la Ley de Contrataciones del Estado N° 30225, son compras de bienes, contrataciones de servicios y/o ejecuciones de obras, que las empresas públicas ejecutan para dar cumplimiento a los requerimientos y necesidades de la población y que están presupuestados, sin embargo señala que nuestra normatividad en contratación pública está muy venida a menos ya que es común encontrar procesos inconclusos, sin perfiles, sin controles idóneos y sin cumplimientos según los cronogramas establecidos.

Figura 3

La deficiente gestión vs la corrupción y sus efectos



Fuente: Propia

En la figura 3 se muestra lo que el país pierde cuando se descubren actividades de corrupción, producto de gestiones que merecen punidad, realizadas por personas con rango de funcionarios y cuyas acciones afectan a la calidad de las obras y al desarrollo

social, hay referencias de muchas empresas que han logrado adjudicaciones con el Estado y que entregan las obras sin cumplir los requerimientos técnicos requeridos y otras empresas que se convirtieron en proveedores exclusivos del Estado, el entrevistado señala que esto es frecuente por la falta de funcionarios probos en los procesos.

Según Georgieva (2020), la corrupción crea y separa recursos que podrían emplearse para actividades como la salud pública, el bienestar social, la educación a distancia y otros servicios esenciales. El incumplir en los requerimientos de gasto pondría en peligro la reactivación y los esfuerzos a largo plazo para generar un crecimiento inclusivo y sostenible o mejorar la eficiencia y los niveles de vida. En esta situación crítica por la crisis del COVID19, las naciones están realizando muchos esfuerzos y generando procedimientos para cuidar vidas y la salud de la población. En nuestro país existe la Ley N° 30424 que regula la responsabilidad administrativa de las empresas por delitos de soborno o cohecho, pero las adjudicaciones casi dirigidas de compras y obras no ha cambiado mucho, se sigue observando mismos proveedores y obras de dudosa calidad y de corta vida útil.

DISCUSIÓN

Para dar inicio a la discusión, es necesario mencionar que las habilidades gerenciales de los gestores de las adquisiciones estatales que se realizan a nivel de gobierno central y local, deberían generar bienestar social y crecimiento a nivel económico y social, podemos citar entre una serie de razones que cuando se inicia el desarrollo de un proyecto supervisado por organismos internacionales, para la contratación del personal se realizan procesos muy estrictos, en donde se exige personal que cumpla con los registros de gestión solicitados dependiendo de la labor a realizar, se diseñan especificaciones mínimas muy rigurosas para procurar materiales con estándares de calidad, estas obras son supervisadas por personal capacitado y siempre se apegan a los programas y cronogramas establecidos, tal como lo muestra la tabla 1 y en el cual se da cumplimiento estricto a lo señalado para dichos efectos en la Ley de Contrataciones del Estado N° 30225. En relación a este tema consideramos que los procesos aquí implementados solo resultan efectivos en resultados cuando la inversión es extranjera y es supervisada por personal experto y especialista en dichas tareas.

Otra causa es con respecto a la ejecución de proyectos que son supervisados por organismos nacionales y locales, estos se realizan cumpliendo los requerimientos y

perfiles elaborados por grupos de personas que en su momento están al mando de una entidad o institución y que luego por cuestiones políticas son relevados de su cargo, siendo reemplazados por nuevos funcionarios los cuales tienen, proponen y disponen de ideas y perfiles diferentes, generando cambios de cronograma, modificando los requerimientos técnicos, generando más costos, gastos y pérdidas al Estado, tal como lo muestra la tabla 2. En esta causa se muestra realmente como se manejan y ejecutan las compras y proyectos internos en el país, mostrando una ineficiente gestión de los funcionarios la cual se evidencia en los resultados, es evidente que se debe mejorar la formación y capacitación según la Ley Servir, aquí coincidimos con Cepeda y Sifuentes (2019) quienes afirman que la gestión de los funcionarios es considerada por parte del Estado como un proceso que tiene como propósito principal satisfacer las carencias e ilusiones que puedan presentar los ciudadanos, se debe servir a las personas cumpliendo con los más mínimos requerimientos formales.

En el sector público es necesario contar con personal calificado, de acuerdo a los perfiles y competencias del puesto, las habilidades gerenciales son un pilar para alcanzar gestiones eficientes y efectivas. El Estado debe preocuparse en generar de forma obligatoria la capacitación de los funcionarios en gestión gerencial y según el perfil que se requiera en cada nivel gubernamental, solo así se evitara costos y gastos ineficientes generados por funcionarios con capacidades diferentes, que afectan y perjudican el crecimiento económico y social de las personas. Muchas de las compras estatales se realizan sin ser necesarias, solo se gestionan para satisfacer intereses personales estando muy lejos de la responsabilidad social deseada, la Ley 30424 llamada también ley anticorrupción debe ser drástica también con este tipo de funcionarios punibles.

4. CONCLUSIÓN O CONSIDERACIONES FINALES

Si bien existen funcionarios con competencias en habilidades gerenciales, probos, con responsabilidad social y con valores, el reto es impulsar la generación de bienestar social en todos los ámbitos sociales del país, siempre y cuando las instituciones correspondientes apliquen acciones planificadas de formación, capacitación constante y acciones de control para el buen uso de los recursos.

Las obras realizadas y culminadas según lo planificado evidencian los efectos positivos que generan las gestiones de los funcionarios con excelentes niveles competitivos en habilidades gerenciales, lo que genera su continuidad en sus cargos, debido a que tienen

el perfil requerido, están capacitados y tienen experiencia en este tipo de gestión lo cual les permite realizar gestiones eficientes, de calidad y generar bienestar social a la población.

Con relación a las obras que no son culminadas en los plazos convenidos, muchas veces ocurre por efectos de corrupción ya que los procesos de adjudicación son dirigidos, realizados y manipulados por funcionarios con diferentes perfiles a los requeridos y muchas veces tienen pocas competencias en gestión y desconocen los procesos administrativos señalados por la ley, se debe crear mecanismos inopinados que actúen durante la ejecución de los proyectos para que detecten actos anormales a los planificados. Las experiencias comunes y diferentes de los entrevistados señalados en el presente estudio, indican que existen funcionarios probos y competentes en las instituciones en general, los cuales cumplen sus objetivos y metas, pero también hay los ineficientes y punibles que generan los problemas sociales.

El Perú bicentenario exige a sus gobernantes mejorar las leyes referidas a competencias y perfiles de funcionarios y de las contrataciones públicas, que sean verdaderos instrumentos generadores de puestos de trabajo, beneficios laborales justos y calidad de vida para la población. Se sugiere al Estado la creación de cursos sobre gestión en contrataciones y habilidades gerenciales en sus instituciones de educación superior y que tengan como expositores a funcionarios públicos competentes, asimismo es necesaria la sensibilización y formación de funcionarios para este tipo de gestión pública, se debe proponer un marco legal específico para este nivel.

5. LISTA DE REFERENCIAS

- Alarcón, R., Salvador, Y. & Pérez, M. (2020). Dimensiones claves de una gestión pública efectiva en gobiernos locales. Aplicación en un caso de estudio. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 411-420. <https://bit.ly/38rPi23>
- Bas, E. y Guilló, M. (2008). El futuro del trabajo: Reflexiones sobre cambios emergentes en el entorno laboral y su impacto sobre la formación y el conocimiento en las sociedades avanzadas. *Cuadernos de Administración*, (40), 39-46. <https://bit.ly/3Oxg8X>
- Cepeda, J., & Cifuentes, W. (2019). Quality Management System in the Public Sector. A literary review. *Podium* (36), 35-54.

- Doi:<https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.3> Constitución Política del Perú (1993)
- Davidow, J. (2006). *Colaboración gubernamental el hábito que más debe cultivarse*. Lima: Política Digital.
- Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12 (Ext), 180-205. <https://bit.ly/3OzbkRn>
- Della, M. y Domingo, P. (2017). El bienestar social asociado a los valores humanos en usuario de transporte público de la zona sur del gran Buenos Aires. *Revista Transporte y Territorio* /18 (2018).
- Diario Elperuano (2021). Perú perdió más de 23 mil millones por corrupción e inconductas. <https://bit.ly/3kf9kQb>
- Donawa, T. (2018). Gestión gerencial para un ambiente laboral más humano en las organizaciones, *NOVUM*, (8-I), 144-163. El Congreso.gob.pe (2013). *Aprueban proyecto de la refinería de Talara*. <https://n9.cl/xw03h>
- Gastulo, R. (2020). Petroperú cerrará financiamiento de la refinería de Talara este año. *Diario El Peruano*. <https://bit.ly/3OG1FIL>
- Güemes, C. (2018). Confianza en la administración pública = Trust in the Public Administration. *EUNOMÍA. Revista En Cultura De La Legalidad*, (15), 231-238. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2018.4353>
- Georgieva, K. (2020). Debemos aprovechar esta oportunidad para construir un mundo mejor. *Finanzas y Desarrollo FMI*, volumen 57, número 2, 10-11. <https://bit.ly/3ENayf0>
- Gimeno, J. (2012). La Utilización de las Nuevas Tecnologías en la Contratación Pública. *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Universidad de Zaragoza*.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A., México, D.F.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill, Interamericana Editores. México D.F.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2015). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill, Interamericana Editores. México D.F. <https://bit.ly/3OGxwZO>

- Keyes, C. (1998) *Social well-being*. Social Psychology Quarterly, 61, 121-140.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. Mc Graw Hill, 14ª edición. México
- Ley de Contrataciones del Estado, N° 30225 del 2019. Perú
- Ley del Servicio Civil, N° 30057 del 2013. Perú
- Ley que Regula la Responsabilidad Administrativa de las Empresas por Delitos de Soborno o Cohecho, N° 30424 del 2016. Perú
- Lima2019.pe. (diciembre de 2020). Avance de obras. <https://bit.ly/38paFRI>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Dominio de las Ciencias*. 4(4), 206-240. <https://bit.ly/3vDt0SU>
- Mori, M. (2009). *Responsabilidad social. Una mirada desde la psicología comunitaria*. <https://bit.ly/3KjyWGj>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación FAO (2015). *El trabajo de la FAO en la protección social*. <https://bit.ly/3vIesBH>
- Pérez, M., Acosta, I. y Acosta, D. (2014). Formación gerencial y epistemología. *Formación Gerencial, Año 13 N° 1*
- Pillay R. (2010). La brecha de habilidades en la gestión hospitalaria: un análisis comparativo de los gerentes de hospitales en los sectores público y privado en Sudáfrica. *Investigación en Gestión de Servicios de Salud*. 2010;23(1):30-36. doi: 10.1258/hsmr.2009.009015
- Proyecto Modernización de Refinería Talara PMRT (diciembre 2020). *Autoridades regionales y locales visitaron la Nueva Refinería Talara*. <https://bit.ly/3vNCwD1>
- Rivas, L., Trujillo, M., Lámbarry, F., Chávez, A., & Chávez, J. (2013). Diagnóstico del sistema profesional de carrera y certificación de competencias gerenciales de los servidores públicos en México. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 428–438. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.008>
- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico. Cuicuilco. México D.F. <https://bit.ly/3vhz053>
- Sánchez, Y. (2020). Cumplimiento del perfil profesional de los empleados de confianza en los gobiernos regionales del Perú. *Revista Balance´s, volumen 8, N° 11, 72-80*. <https://bit.ly/3ENcwMq>

- Seinfeld, J. y Besich, N. (06 de marzo del 2017). ¿Cuál es la sensación de bienestar de los peruanos? *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/blog/evidencia-para-la-gestion/2017/03/cual-es-la-sensacion-de-bienestar-de-los-peruanos.html/>
- Soto, R. y Quiñonez, V. (2016). Estudio de las adquisiciones del estado y tecnologías de información: el caso del sistema electrónico de contrataciones del Estado en Perú. *Revista Ciencia y Tecnología, Año 12, N° 1, 2016, 129-144*
- Susskind, D. (2020). ¿Cuán diferente será el mundo tras la COVID-19? *Finanzas y Desarrollo FMI, volumen 57, N° 2, 26-27*. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2020/06/pdf/fd0620s.pdf>
- Tamayo, M. (2010). *El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. I2!JLIMUSA Noriega Editores México.
- Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Revista CAES*. 2012;3(1):119-39.
- Varguillas, C. y Ribot, S. (2007). Implicaciones conceptuales y metodológicas en la aplicación de la entrevista en profundidad. *Laurus, 13 (23),249-262*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76102313>
- Vega, L., Pérez, M. & Nieves, A. (2017). Procedimiento para evaluar el nivel de madurez y eficacia del control interno. *Revista Científica Visión del Futuro*. 21(2), 1-11. <https://bit.ly/37J9r3G>
- Velasco, L. (2009). *Terapia rogeriana: enfoque centrado en la persona*. Prometeo, 56, 54-65.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson Educación, México.