

La Gestión Pública y la Idoneidad del Gestor Público en el Perú

Benyta Ivonne Rodríguez Cruzado^{1*}, Jeny Judith Rojas Camacho¹, Jorge Luís Torres Saravia¹

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

*Autor para correspondencia: Benyta Ivonne Rodríguez Cruzado, birodriguez@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 28-07-2023. Publicado: 10-09-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.1720-1727

Resumen

No existe país, que no esté preocupado por mejorar los resultados de su gestión pública, en efecto, investigaciones para mejorar, los procesos, la estructura orgánica, innovación y otros aspectos relacionados con la mejora de la eficiencia en la gestión pública invaden los repositorios y las bibliotecas, se han generado incluso estudios académicos especializados para preparar al recurso humano en el manejo del aparato público. Sin embargo, todo este esfuerzo, no puede tener resultados auspiciosos, si las normas legales lejos de jugar a favor lo hacen en contra; dado que tanto la Constitución Política del Estado como las leyes específicas permiten que cualquier ciudadano sin preparación alguna asuma la gestión de la máxima magistratura del país. Por ello este artículo hace un análisis teórico en la normatividad y en la teoría de la gestión, para determinar si es correcto, justificado y gerencial que esta situación permanezca como tal, haciendo una comparación de la complejidad de operaciones, magnitud de objetivos e interesados, entre la administración pública y privada y la exigencia de requisitos a sus gestores.

Palabras claves: Gestión, gobernanza, competencias, eficiencia y eficacia.

Abstract

There is no country that is not concerned about improving the results of its public management, in fact, research to improve processes, organizational structure, innovation and other aspects related to improving efficiency in public management invade repositories and libraries, even specialized academic studies have been generated to prepare human resources in the management of the public apparatus. However, all this effort cannot have auspicious results, if the legal norms, far from working in favor, do so against; given that both the Political Constitution of the State and the specific laws allow any citizen without any preparation to assume the management of the highest magistracy of the country. For this reason, this article makes a theoretical analysis in the regulations and in the theory of management, to determine if it is correct, justified and managerial that this situation remains as such, making a comparison of the complexity of operations, magnitude of objectives and interested parties, between the public and private administration and the demand of requirements to their managers.

Keywords: Management, governance, skills, efficiency and effectiveness.

1. Introducción

Los últimos tiempos se ha puesto mayor atención en la función y resultados de la Gestión Pública en el Perú. La alarma se prende puesto que en los últimos el Perú ha atravesado por una crisis política y desgobierno del país. Aunque económicamente la situación no se ha tornado crítica, le gestión gubernamental si ha presentado problemas de carácter político, gobernabilidad, ético y moral en el aparato del estado (Subirats, 1997). Existen diversas explicaciones desde el punto de vista jurídico, político, hasta el punto de vista social y la falta de valores éticos. No obstante, frente a las diversas explicaciones ensayadas surge una pregunta ¿Existe total compatibilidad entre normas orgánicas del estado peruano y la necesidad de una Gestión eficaz, eficiente y efectiva (Flynn, 1997).

La evolución de la teoría general de la Gestión Pública, ha pasado por diferentes estadios, “tradicionalmente se había utilizado la etiqueta de ciencia de la administración o, en un contexto más anglosajón, la de administración pública” (Brugué y Subirats 1996 p. 9) con la finalidad de rotular la actividad investigativa sobre la funcionalidad y la estructura organizativa en esta materia. Todas estas investigaciones trajeron consigo la especialización o generación de dos grandes campos del saber público, que fueron las “políticas públicas y “la gestión Pública” en los años 50 (Díaz, 1996). Estos dos campos en realidad se centran en el análisis de los procesos de gestión pública y sus resultados. No obstante, lo importante ahora no es el análisis de los procesos, pues si bien es cierto desde génesis del término relacionado con la administración pública como un mecanismo de estudio de los proceso administrativo en la gestión de los recursos del estado, sin considerar los resultados en primer lugar como efecto de una eficaz y eficiente acción sobre los recursos para beneficiar al usuario público (sociedad) y en segundo lugar las capacidades del gestor público, como aspecto fundamental para el logro de los resultados tal como ocurre en los gestores privados (Guerrero 2010, p. 2).

Definitivamente, nos podemos percatar que, en toda la literatura referida a la gestión pública – incluso hay trabajos científicos- existe un análisis comparativo entre administración y gestión, siendo que ambos términos se han popularizado y hoy existiendo traducciones en diferentes idiomas y específicamente el español, de tal manera que “Gelinier usa el término “management public” para referirse a una técnica que refleja con nitidez tiempos emergentes, particularmente la innovación y la anticipación, así como la aptitud para “gerenciar (gérer) el cambio” (Gelinier citado por Guerrero 2010, p.2); como se observa aquí ya hay una introducción al cambio de acepción a la labor pública, pues se empieza a pensar en la gestión pública con una similitud con la administración privada y hoy se entiende como gestión. Pero que de diferencia hay entre administración pública y gestión, pareciera que el origen anglosajón del término significó una moda que se popularizó.

Sin embargo, no es una cuestión de moda, por el contrario, como lo afirma Mesennet se trata de la inmersión de las ideas de gestión privada en la gestión pública, buscando mejorar la administración de los recursos del estado, poniendo énfasis en la descentralización, manejo basado en una misión y la utilización de las nuevas tecnologías informática, afirmando de esta manera su adelanto hacia las nociones de orientación hacia el cliente, Messenet explora las relaciones entre la gestión y el público, y de manera abreviada traza las líneas originales del concepto de nueva gestión pública, concluyendo que la renovación de la gestión pública sólo se efectuará por la vía de la adopción de las técnicas del management privado (Guerrero 2010, p. 2).

2. Bases teóricas de la investigación

En efecto el nuevo concepto de la Gestión pública pasa por la modernización del pensamiento y concepto del término por parte de los gestores públicos (Prats, 1997). Es que, existe una controversia que aún mantiene seguidores y opositores, que es el viejo antagonismo entre la finalidad de la gestión privada frente a la gestión pública, hay una pugna irreconciliable para algunos entre estos dos campos de la investigación y el desarrollo, “la disyuntiva está en que el management lleva al sector público a sumergirse en el aumento de ganancias y ventas de productos, que están lejos de ser imperativos categóricos” (Guerrero 2010 p. 2); mientras que para el sector privado si lo es. Este hecho ocasiona divergencia en cómo aplicar los principios, leyes, técnicas y procesos de gestión privada a la pública. Puesto que la gestión pública “se basa en la ética y busca la satisfacción del interés común, en tanto que el marketing (gestión privada) está centrada en satisfacer las necesidades de los consumidores, basada especialmente en cosas novedosas y búsqueda de oportunidad (Guerrero 2010, p. 3).

En primer lugar, compatibilizar ambas disciplinas en una sola ha mandado que, lejos de pensar en el proceso se piense en el usuario para la gestión pública y cliente o consumidor en la gestión privada, su se parte de este hecho, simple pero muy significativo y profundo, veremos que ambos casos el fin es el mismo, es decir satisfacerlos, e incluso en la gestión pública esta satisfacción es más compleja que en la privada. Puesto que satisfacer un cliente en el ámbito privado demanda conocerlo muy bien en cuanto a sus necesidades y sus expectativas, hecho que no se vuelve complejo, en la medida que la renta y la utilidad empuja al empresario privado a hacer todo cuanto puede para lograr la aprobación por parte del cliente. Mientras que para el gestor público no hay ese impulsor de interés, solo la vocación de servir, la autorrealización y el prestigio que pasa a la historia, como bueno o mal gobernante.

La investigación científica y los aporte académicos, han logrado grandes avances e incluso han unificado los criterios y hoy en la llamada Nueva Gestión Pública, el debate ya o es la factibilidad de utilizar los principios, leyes y proceso de gestión priva en la gestión pública, se armonizado el criterio y existe total consenso en que la administración pública también debe ser eficaz, eficiente y efectiva, para lograr resultados que busquen el bien social y satisfagan las necesidades de la sociedad a la que se deben. En ese aspecto muchas organizaciones públicas están implementando el nuevo modelo de gestión pública, siendo fomentada principalmente por la OCDE, donde dan atención al cálculo de precios evaluar la productividad de sus departamentos y fomentar la competitividad en las mismas como con las del exterior (Guerrero 2010, p.4).

Definición de la gestión pública

Para entender el problema partiremos de la conceptualización de la gestión o dirección, esta labor no es una actividad natural traída como el pan bajo el brazo, por el contrario es producto de una rigurosa formación profesional y post grado, en la cual se dota a las personas de cualidades, habilidades y destrezas para orientar eficiente y efectivamente los recursos de una organización; es por ello que Mintzberg (2005) al referirse a la necesidad de la experiencia indica que “dicho de otra manera, hacer que alguien dirija una organización que nunca lo ha hecho antes es como tratar de enseñar psicología a alguien que a tropezado con otro ser humano siempre en su vida” (p. 21). Ello nos indica que nadie puede asumir la dirección de una organización sin antes no ha tenido una mínima experiencia en el campo que corresponde. Entonces es correcto que la CPL, considere que para desempeñar la máxima magistratura en el Perú solo basta ser peruano, tener 35 años de edad y no estar impedido de sufragar, definitivamente esta norma no resiste el primer aspecto básico del análisis de tener experiencia. Además, Mintzberg (2005) dice que la dirección efectiva es producto de una conjunción del arte, obra y ciencia, pues esta aleación permite una capacidad con habilidades cognitivas, humanas y técnica para asumir las competencias en cualquier organización.

Capacidad y competencias de los gestores públicos

A partir de allí, el problema ya no se centra la divergencia entre la administración pública o privada. Ahora surge un problema mayor, es decir, en primer lugar, ya existe total consenso en que tanto la administración privada como la pública deben pensar en la satisfacción del clientes o usuario en consecuencia en ambos casos se debe buscar eficacia, eficiencia y efectividad (Mendoza, 1997). En consecuencia, es necesario adecuar la administración a la estructura empresarial privada. Ello demanda mejorar el aparato del esto y en efecto se ha ido haciendo en el Perú, a partir de los años 90 se empieza hablar de un estado eficiente y se aplican medidas de corrección por este motivo fue necesario reducir la cantidad de trabajadores, ello implicó el despido de 450 000 trabajadores del mismo modo se tomaron medidas muy radicales y efectiva cuya finalidad era la modernización del estado Saravia (2018), menciona lo siguiente:

(...) Fue necesario terminar con varias actividades que venían haciendo en la administración pública entre estos se cerró el ingreso a la carrera administrativa, se cerró el instituto nacional de administración pública y se dio mayor flexibilidad al empleo público lo que incluyó el servicio no personal, donde no incluían un servicio sin subordinación (p.156). No obstante, para que eso sea posible en la administración pública se requiere algo muy importante, que el personal o funcionario público reúna los mismos requisito personales, académicos y profesionales que exige rigurosamente la administración privada. Sin embargo, se sabe que la gestión pública tiene sus particularidades y en comparación con la gestión privada existen diferencias de tipo estructural, por ejemplo, los niveles más altos de la estructura organizativa son elegidos por sufragio universal (presidentes, congresistas, gobernadores regionales, alcaldes provinciales y distritales), estos a su vez tienen la potestad de colocar funcionario en puestos muy importantes como, ministros, asesores, gerentes regionales, gerentes municipales y otros de menor jerarquía. Mientras que en la gestión privada los requisitos son rigurosamente exigidos, además en caso que alguno de los gerentes no tuviera un buen desempeño inmediatamente es retirado bajo los mecanismos legales y laborales que corresponden. Es por ello, que, en la administración pública, muchas veces, los resultados varían y en algunos casos son malos y desastrosos.

El hecho antes mencionado, constituye una barrera infranqueable y que es difícil y caso imposible de superar, debido a que toda esta situación problemática tiene sustento normativo legal, por ejemplo, en nuestra legislación y específicamente la Constitución Política del Estado (CPE) lo sustenta, en el Capítulo IV, De la función pública, en su artículo 39 dice que en el estado peruano los servidores públicos tienen la función principal de servir a la nación, estos se caracterizan por ser funcionarios y están denominados en orden de jerarquía comenzando por el presidente de la república, congresistas y ministros que son los encargados de administrar una nación (El Peruano 1993) como se observa la constitución establece los niveles jerárquicos en la estructura orgánica hasta el cuarto nivel de funcionarios. Esto no sería un problema, si no existiera seguidamente el artículo 90 del Título IV, De la estructura del Estado, Capítulo I, del Poder Legislativo que a la letra dice ...” para que una persona pueda ser nombrado congresista solo tiene que tener más de veinticinco años, tener derecho a sufragio y sobre todo ser peruano (El Peruano 1993). Como vemos la Constitución establece que para ser congresista no existe ningún

requisito de tipo académico profesional; ello se contrapone a que la gestión pública aspire a un nivel de profesionalismo empezando por las más altas autoridades. Por otro lado, también para ejercer la máxima magistratura del país, también la Constitución Política del Estado en su Capítulo IV, del mismo título, en su artículo 110 dice que para ser elegido presidente de la República solo se necesita ser peruano de nacimiento, tener 35 años de edad y gozar del derecho de sufragio (El Peruano 1993). Este ordenamiento legal en la constitución, pone a la sociedad en un gran riesgo, y es que cualquier persona sin instrucción alguna pueda asumir la máxima magistratura del país. Este aspecto está en contraposición con los principios de la administración pública que indica que para ejercer un cargo de alto nivel debe ser profesional, con maestría y doctorado en la materia. En conclusión, mientras que la gestión privada busca cuidar y garantizar resultados óptimos, que favorezcan a sus propietarios o accionista. La gestión pública pareciera que no tiene ese fin presente, al momento de seleccionar el recurso humano que tendrá la delicada labor gestionar el estado.

Ahora, si hacemos una comparación de la complejidad de la gestión entre el aparato público y el aparato privado. En este último las organizaciones son micro, pequeños, medianos y grandes corporaciones, incluso hoy, existen corporaciones que operan en varios países a la vez y por tanto el territorio de la gestión privada no tiene límites y tiene que lidiar con legislatura diversa al mismo tiempo en distintos países, todo ello no son más que diferentes retos que ha asumido las organizaciones privadas y se han enfrentado exitosamente. Mientras que el aparato público, si bien es cierto, tiene un territorio limitado, también es cierto que, la complejidad de su funcionamiento es mucho mayor. Además, en el aparato público existen intereses muy diversos, pero centrados en el bienestar social de la población; traducido en legislación que viabilice la aplicación de recursos de manera óptima y obras que hagan posible la mejora de la calidad de la vida de la población. No obstante, esta función demanda quizá mucho mayor preparación y experiencia para realizar tan importantes funciones. En consecuencia cabe responder a una pregunta ¿Se puede ejercer los altos cargos del estado sin formación y experiencia que no afecten el noble fin y resultados en la gestión pública? Para responder la pregunta haremos un análisis teórico de la necesidad de formación y experiencia de las personas que asuman las funciones de la gestión del estado; para proponer la modificación de la normatividad correspondiente.

Magnitud de la gestión pública y privada

En las organizaciones privadas existe el cargo de Gerente como sinónimo de gestionar pero que hace los gerentes; tomaremos algunos conceptos y definiciones de autores que nos ayuden a comprender esta delicada labor, por ejemplo Robbins (2005) considera tres razones por lo que los gerentes son importantes para la organización la primera indica que las organizaciones necesitan y requieren de profesionales con actitudes y habilidades administrativas, sobre todo en tiempos inciertos, complejos y caóticos como los que estamos viviendo hoy en día, sobre todo las condiciones económicas mundiales, los cambios tecnológicos constantes, la crisis sanitaria y la creciente globalización. La segunda razón es que si bien es cierto el gerente no hacen operativamente las cosas, también es cierto que el gerente resulta fundamental para que las cosas se hagan en las organizaciones; no obstante es quien crea y coordina el entorno laboral y los sistemas de trabajos para que los demás puedan realizar con éxito esas tareas, puesto que si el trabajo no se lleva a cabo o se realiza de manera incorrecta, definitivamente la organización se sufrirá las consecuencias, siendo afectados los socios o interesados (Metcalf, 1997). Y por último, las organizaciones necesitan de sus gerentes porque estos aplican dirección y liderazgo basado en la experiencia para hacer que los trabajadores realicen su trabajo de manera voluntaria y motivada, su identificación y compromiso crezca de tal manera que su desempeño sea mayor logrado sus metas y objetivos que finalmente beneficien a la sociedad. Finalmente, Robbins (2005) indica que el gerente es la persona que tiene la capacidad de utilizar apropiadamente las habilidades de otras personas a fin de puedan conseguir los objetivos organizacionales (p.5).

(Koontz, Weihrich, & Cnnice, 2008) hace una distinción entre dirigir y administrar; para el dirigir es una función de la dirección y considera que es un proceso de influir en los colaboradores para que contribuyan en la consecución de las metas y objetivos de la organización y el grupo humano; mientras que administrar es la función por la que la dirección realiza las acciones dirigidas a conseguir, proporcionar y mantener un ambiente en donde las personas laboren en grupo e integradamente para llegar a las metas de la organización. Ello, demanda que el director o gerente esté capacitado para el cumplimiento de las competencias que debe cumplir en el entorno del trabajo encargado. Como se observa las organizaciones necesitan un gerente alguien que dirija, la pregunta que salta a la vista es, podrá alguien cumplir con estas tareas cuando no ha sido capacitado para ello y tampoco cuenta con la experiencia que le ayude comprender la magnitud de la función.

Finalmente, todos los tratados de administración indican que quien gerencia, dirige o administra, no puede ser una persona sin preparación, puesto que debe cumplir con funciones inherentes a esta labor, que no puede ser comparada, con la tarea de algún puesto dentro de la estructura orgánica de una empresa o institución. Los gerentes si bien es cierto que forman parte del conjunto del recurso humano en las organizaciones también es cierto que el gerente tiene y debe cumplir funciones más complejas y sumamente importantes para la organización, consideremos las cuatro funciones básicas de la administración Planificar, organizar, dirigir y supervisar (Koontz, 2008, Robbins 2005, Stoner 2005); estas funciones fundamentales, demanda aspectos específicos en cada uno

de ellos; la labor de planificar es primordial para la labor de todo gerente esta tarea jamás puede delegarla de manera total, pues es cierto que existen departamentos encargados de la planificación, ello, no significa que el gerente se inhíba de la responsabilidad de la planificación; otro aspecto importante es la organización y esta labor va desde la organización de sus propias tareas personales hasta las más importante en la organización, de igual forma la responsabilidad no se puede delegar, se puede delegar la labor de organizar en cada uno de los niveles de la organización, sin delegar la responsabilidad principio fundamental de organización como proceso administrativo (Idalberto, 2006). En consecuencia, la función más alta de las organizaciones demanda de personas capacitadas, especialmente preparadas y con la experiencia para un desenvolvimiento efectivo.

Ahora bien, sabemos que la administración privada, busca garantizar los resultados de las organizaciones y para ello dota a las mismas, de recurso humano muy capacitados con las competencias necesarias de tal forma que su desempeño no solo haga que la organización se ponga en marcha, sino que además y muy importante es que la llevan a buen puerto logrado las metas previstas. En este sentido es que se debe también contemplar que la organización tiene una estructura y en esta, existen diversos niveles jerárquicos Robbins (2005) manifiesta que las organizaciones cuentan con tres niveles de gerentes, el llama gerentes de primer línea, a los supervisores del nivel más bajo en la organización e indican que son los que “administran el trabajo de los no gerenciales” (p. 6) y constituyen el nivel gerencial más bajo en la organización y que cuya labor puede estar relacionado directamente con la producción o la prestación de los servicios por ello manifiesta que “en las empresas que existen estos gerentes se le suele llamar gerente de turno, oficina, distrito o departamento o también supervisores” (p.6). Luego están los gerentes de nivel medio son los que se encargan de verificar, supervisar o administrar el trabajo e los gerentes de primera línea, son los que regularmente se ubican entre el nivel más alto y el más bajo de la jerarquía organizaciones, igual muchas veces y según la organización pueden tener cargo de gerente regional, líder de proyecto, gerentes de unidad de negocios o gerente de división. Posteriormente están los gerentes de alto nivel como los llama Robbins (2005); y los define como las personas encargadas de tomar decisiones de gran impacto en las organizaciones, asimismo, elaboran planes, objetivo y metas que encaminan el rumbo de la organización. Por lo general son conocidos como presidentes, vicepresidentes, gerentes ejecutivos, director administrativo, director operativo o director general; son los responsables de más alto nivel en las organizaciones cuya responsabilidad es muy alta y no delegable; Koontz (2008) indica que un principio fundamental en la función de organización es el de delegación de responsabilidad, en el que afirma “se puede delegar las tareas y funciones, pero nunca la responsabilidad, además mientras más alto es el cargo jerárquico, mayor es el nivel de responsabilidad”. Sin embargo, es muy usual escuchar ahora que los jefes de más alto nivel (presidentes, ministros) manifiestan que ellos no son los que hacen la función y por tanto no sabe o no conocen los que pasa en los niveles inferiores de la organización, aludiendo su responsabilidad, hecho que rompe el principio fundamental de la organización.

Ahora bien, en la administración privada las organizaciones, hoy en día, se deben al consumidor o cliente, la tendencia es que el clientes define la calidad de los productos y los servicios, una orientación al clientes manifiesta que el nuevo marketing no hace productos y busca un clientes, por el contrario busca un cliente para hacerle un producto (Kotler at, el 2010) ello demuestra que las organizaciones operan centrados en el consumidor o clientes de quienes depende su permanencia en el mercado. La ley 29158, Ley orgánica del Poder Ejecutivo en el Perú, en su artículo II, según el principios de servicio al ciudadano manifiesta “las organizaciones del estado especialmente del poder ejecutivo deben de estar prestos a servir a la nación, viendo la forma de mejorar su calidad de vida para su bienestar” (El Peruano 2007) como se observa la finalidad de la gestión del estado es la misma que de la gestión privada, ambas están a merced de lo que necesitan sus clientes o consumidores por el lado de la administración privada, los clientes o consumidores, actuando en razón de sus necesidades y por el lado de la gestión pública están las necesidades de los usuarios, población o nación en general. En consecuencia, ambos tipos de gestión se deben y actúan en función a las necesidades de los consumidores o usuarios. Además, en el mismo artículo manifiesta que el estado se asegura que toda la gestión se realice con arreglo a los principios de eficacia, eficiencia, simplicidad, sostenibilidad ambiental, predictibilidad, continuidad, rendición de cuentas, prevención y celeridad. Garantizar esto principios supone una gestión eficiencia y efectiva. Tal como lo entiende Gunn, (1997). La gestión pública, vista desde un punto complejo o simple tiene relación con la privada, en el sentido de que ambas buscan alcanzar sus metas y objetivos utilizando la menor cantidad de recursos a fin de ser eficientes, para ello utilizan estrategias que les permitan tener un personal motivado y productivo, pero además técnicas gerencias que permitan utilizar apropiadamente los recursos financieros, materiales, informativos y organizativos (p.43).

Mientras que un gerente de alto nivel en la actividad privada, es encargado de planificar, organizar, dirigir y control todas y cada una de las actividades estratégicas, tácticas y operativas de la empresa, para lo cual puede delegar funciones en gerentes de nivel medio, los gerentes en la gestión pública (Presidentes, Ministros, gobernadores regionales, alcaldes provinciales y alcaldes distritales) esta encargados de planificar, organizar, dirigir y supervisar las estrategias, operaciones y actividades que se realizan en las organizaciones públicas en las que dirigen. Por ejemplo, el presidente de la Republica tiene como atribución fundamental la de jefatura el estado peruano, ser jefe supremo de las fuerzas armadas y de la Policía nacional del Perú, personifica a la nación y dirige y aprueba la política general del gobierno. Reflexionando en tremenda responsabilidad, supera con creces a la responsabilidad de un gerente en la administración privada. No obstante, en la administración privada se exige

formación, académica y experiencias mínimas para entregar la gestión de la empresa sea pequeña, mediana y más aún si es grande. La pregunta se cae de madura ¿Por qué en la gestión pública no se exigen requisitos mínimos para la elección, designación y nombramiento de los gerentes tanto de alto nivel como los intermedios? Que según las normas ejercen cargo de alto nivel de responsabilidad y especialización, necesarios para un buen desempeño.

La Constitución Política del Estado peruano, en su Artículo 124 indica “para ser Ministro de estado se requiere ser peruano de nacimiento, ciudadano en ejercicio y haber cumplido veinticinco años de edad” (p. 16), estas son las exigencias para tener la más alta magistratura funcional en nuestro país, a ello se adhiere que en el Artículo 122 indica que el “el Presidente de la República nombra y remueve al presidente del consejo de ministros y los ministros” (p.12). Este artículo, pone de manifiesto que por debajo del Presidente, está el presidente del consejo de ministros y los ministros y que los nombra o designa a libre albedrío, sin exigencia alguna. Este hecho, pone a la administración pública por debajo de la administración privada. Puesto que, para ejercer la gerencia en los más altos niveles solo basta ser peruano de nacimiento sin ninguna preparación o experiencia. A todo ello, se le puede agregar que de manera irracional fundamentado en la falsa “igualdad de derechos” se pretende indicar que somos un país en donde todos tienen la posibilidad de ser presidentes, ministros, presidentes regionales, alcaldes, que “democráticos somos”, para poner en riesgo la vida, la salud y subsistencia de todos los peruanos. Es que en este tipo de pensamiento estriba la razón de los fracasos en la gestión pública, dentro de la falsa igualdad de derechos se vulnera el derecho a la vida digna y calidad de vida dejando en el más grande riesgo los resultados de un buen gobierno con resultados favorables. Es que si tienes la puerta abierta de par en par es posible que logren asumir a las gerencias personas por elección sin ningún requisito, pudiendo ingresar personas mediocres cuyo “virtud” como capital podría ser el “sentido común” que proviene del sentido común colectivo por elección y que según (Ingenieros, 2000) decía que el “sentido común es colectivo y es retrogrado y dogmatista por ello, afirmó contundentemente, que el sentido común es dogmatista se basa en la facilidad, si un estudio concienzudo de la realidad para saber cómo actuar, por ello lo llama retrógrado pues en vez de dar un progreso genera todo lo contrario, en cambio el sentido individual se caracteriza por ser libertario e innovador donde se tome en cuenta ideas de gestión en base a la calidad de la experiencia y conocimiento de que gerencia la organización, dando un avance al desarrollo de la organización.

De allí, que la legislación sobre la elección de las más altas magistraturas, sin requisitos ni experiencia no hacen más que sustentar una falsa democracia y defensa del derecho igualitario en desmedro de una gestión pública eficaz, eficiente y efectiva que garantice resultados para el logro de las metas sociales como la mejora de la calidad de vida. Es que esta práctica permite que puedan acceder a los cargos importantes de gestión pública personas mediocres que, para mantenerse y sentirse seguros, solo pueden convocar y designar a personas inferiores o de igual capacidad competitiva es decir otros mediocres, generando así un equipo de mediocres cuyo resultado será gestiones desastrosas que no permitan crecimiento y desarrollo en el país (Stewaet, 1977).

De lo indicado en líneas arriba se desprende hacer un análisis de lo que se conoce como gobernabilidad o gobernanza, este término es muy importante para entender lo que realmente corresponde a garantizar el funcionamiento óptimo de las organizaciones; para Robbins (2005) “la gobernabilidad corporativa es un sistema utilizado para regir una corporación, de manera que los intereses de sus propietarios estén protegidos” (p.286) cabe decir que la gobernabilidad es el sistema diseñado para garantizar que los interesados -en el caso del estado- los ciudadanos o sociedad en su conjunto tengan la garantía de que los recursos puestos en manos de los gobernantes sean muy bien utilizados cuyos beneficios sean equitativamente distribuidos tanto en bienes como en servicios que el estado otorga para la mejora de la calidad de vida. En efecto el estado peruano cuenta con un sistema ordenado con ese sentido, por ejemplo, el Congreso de la República actúa en el papel de un Consejo Directivo (CD), en una empresa privada, pues originalmente el rol de CD, era la de contar con grupo de personas capacitadas para actuar independientemente del cuerpo administrativo de la empresa, encargado de vigilar y proteger los intereses de los ciudadanos. Sin embargo, como dice Robbins (2005) “no se pudo lograr que ambos cargos trabajen en favor de los intereses del progreso de la organización ya que, los miembros del consejo consiguieron una amistad con los gerentes, que ambas partes terminaron protegiéndose mutuamente a fin de tapar sus errores y faltas que hacían en la gestión del estado” (p.286). En efecto eso es lo que pasa con los miembros del Congreso de la República, más aún si quien ejerce la más alta magistratura tiene completos rasgos de mediocridad. Para evitar todo ello La Ley Sarbanes-Oxley propuso mayores demandas para los miembros de los CD puedan desempeñarse como esperaban los interesados de las organizaciones.

Responsabilidad del gestor público

Ahora bien, si la magnitud de las operaciones del aparato del estado es mayor a cualquier empresa aún la más grande, si la complejidad de las actividades y operaciones del aparato público supera a las de cualquier organización privada, si los montos de inversión en el estado superan con creces a los montos de inversión de cualquier empresa privada, si los beneficiarios (consumidores) del estado son mucho mayor y más diversificados que los clientes de las empresas privadas y finalmente si los interesados del estado son más exigentes que los interesados de las empresas privadas. ¿Cómo puede ser posible que al gerente de las empresas privadas se les exija mayores

requisitos que al gerente (presidente) de aparato público y que a los subgerentes de segundo nivel en el estado? Esta paradoja explicaría porque en el estado hay tanta ineficiencia y tampoco eficacia, pero además cada nuevo periodo de gobierno viene acompañado de mayores visos de malos manejos.

Ahora analicemos la gestión pública, “Gestionar significa conducir los asuntos de alguien y, también, ejercer autoridad o mando sobre una determinada organización” (Brugué 1997, p. 12), ello es lo que de verdad representa, el aparato del estado es encargado en diferentes niveles a personas quienes manejan los recursos asignados y también ejercen poder, autoridad y mando sobre toda la organización pública. Con toda esta prerrogativa bajo el concepto expresado por Brugué, se espera que los recursos de toda la sociedad sean administrados eficientemente. Esto demanda, trascendental responsabilidad de las personas que asumen las riendas del aparato público, como dice Stewart & Stewart (1997) la responsabilidad pública, como su mismo nombre lo indica “pública” de brindar información, a las partes interesadas, justificando las acciones realizadas a ejercer dicha responsabilidad, satisfaciendo requisitos de cantidad y calidad, de esta forma la responsabilidad pública implica responder sobre las actuaciones emprendidas por los gestores y funcionarios públicos” (p. 62). Es que la gestión del poder ejecutivo no es ni simple ni común, si no que constituye una estructura de inmenso valor, por ello tanto presidente como ministros, deben tener la preparación y experiencia necesarios para un desenvolvimiento óptimo y mínimamente emprendedor; no es nada diferente de la administración privada. Si eso es así, no puede ser posible que a los gestores de los más altos niveles del aparato público no se exija requisitos mínimos fundamentales y experiencia mínima en gestión o en todo caso política para asumir tremenda responsabilidad.

Todo cambian la Gestión Pública también

En el mundo entero todo cambia y todo se renueva, es bueno que los políticos deben mirar al pasado y de cara al futuro, para visualizar que es hora de hacer cambios importantes y porque no radicales en este sentido (Crozier, 1997), no puede ser que a ninguno le importe como la gestión del estado de un tiempo a nuestros días se viene desmoronando y cada vez se pierden ingentes cantidades de dinero por una total ineficiencia en el estado (Derlien, 1997). “La realidad es que la administración debe adaptarse a las nuevas tendencias de la economía mundial para seguir desarrollándose, y aunque esta continua y no puede detenerse, la implementabilidad debe elevarse haciendo un cambio en el modelo como se está operando” (Guerrero, 2010) es que frente a las evidencias no se pueden poner de espaldas los responsables (El Congreso) y no hacer nada que mejore la posibilidad de contar con personas preparadas y con experiencias (Hughes, 1997), además de pruebas que nos garanticen mínimamente una eficiente gestión pública en el Perú.

3. Conclusiones

Existe un pensamiento “democrático formal” que privilegia la participación plena, sin restricciones, de los individuos de elegir y ser elegidos en contra de los resultados de la gestión pública, que pone en riesgo el bienestar y calidad de vida de las personas, las familias y la sociedad. El proceso de evolución de la gestión pública en los últimos años se ha venido haciendo una comparación entre la administración privada y la administración pública, basado en la aplicación de conocimientos, técnicas y estrategias que garantizan los resultados favorables en las organizaciones, las que deben ser aplicados en la gestión pública a fin de beneficiar a los interesados. La administración privada, para garantizar los resultados óptimos que benefician a los socios o propietarios se ha buscado una selección exhaustiva de recursos humanos, que reúnan requisitos acordes con el avance científico y tecnológico a fin de que los gerentes responsables de la gestión de las organizaciones sean capaces de resolver los problemas de las mismas en las mejores condiciones favorables que logren resultados satisfactorios para todos los interesados. En la administración privada se exigen requisitos académicos y experiencia profesional para ser nombrados como gerentes, con mucha más razón, el estado, dado su complejidad, la magnitud de sus operaciones y cuyos nobles objetivos que son sociales y no individuales; se debe exigir más requisitos tanto académicos como experiencia política para poder encargar la gerencia de esta gran empresa. El estado peruano, en su normatividad desde la más alta jerárquicamente no garantiza resultados satisfactorios que velen por el bienestar social y calidad de vida de las personas, debido a que no solicita requisitos mínimos relacionados con el nivel académico y la experiencia política de los individuos que pretenden ejercer la más alta magistratura del estado y las que se derivan de ella (Ministros, viceministros y directores generales). Las autoridades y la sociedad en su conjunto no visualizan la relación causa efecto de la situación normativa sobre todo de la Constitución Política del Estado, y de las Ley orgánicas de las instituciones públicas, pues estas como normas de menor jerarquía, no pueden establecer lo contrario. Haciendo que, si la máxima autoridad que puede ser cualquiera persona incluso sin estudios, llegue a esta dirigiendo el aparato del estado, y rodeándose de personas más mediocres que el mismo, sin lograr resultados y haciendo cosas incorrectas con la más impune mediocridad, siendo los más perjudicados los individuos de a pie, las familias y finalmente la sociedad. Dado, el avance en todo sentido y existiendo cambios en el mundo, es necesario que de igual manera se puedan hacer cambios de fondo y formular propuesta de concientización y mejoras en la normatividad de más alta jerarquía para que se impulse la posibilidad de legislar sobre los requisitos mínimos tanto en el ámbito académico como en experiencia política para las personas que aspiren dirigir la nación.

4. Referencias bibliográficas

- Brugué, Q. y. (1997). La necesidad urgente de una nueva lógica. Madrid: Boletín Oficial del Estado.
- Coulter, R. y. (2005). Administración. México : Pearson.
- Crozier, M. (1997). La necesidad urgente de una nueva lógica . Madrid: Imprenta Nacional, del Bolitín Oficial del Estado.
- Derlien, H.-U. (1997). Gestión Pública y política. Madrid: Imprenta Nacional del Boletín Oficial del Estado.
- Diáz, M. (1996). Lecturas de Gestión Pública . Madrid: Ministerio de la Presidencia Boletín del estado.
- Estado Peruano. (12 de Junio de 1993). Diariooficial.elperuano.
- Flynn, N. (1997). Estructuras organizativas. Madrid: Imprenta, Nacional del Boletín Oficial del Estado.
- Guerrero, O. (2010). Nuevos Modelos de Gestión Pública. Unam.mx, 8. Gunn, L. (1997). Perspectivas en Gestión Pública . Madrid : Imprenta del estado.
- Hughes, O. E. (1997). La nueva gestión pública . Madrid: Imprenta Nacional del Boletín Oficial del Estado.
- Idalberto, C. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. México : McGrawHill.
- Ingenieros, J. (2000). El Hombre Mediocre. Argentina: Elaleph.com.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cnnice, M. (2008). Administración: UNia perspectiva Global y empresarial. México: MacGrawHill.
- Mendoza, M. X. (1997). Técnicas gerenciales y modernización de la administración. Madrid: Imprenta Nacional del Boletín Oficial del Estado.
- Metcalf, L. (1997). Gestión Pública: De la imitación a la innovación. Madrid: Imprenta Nacional del Boletín Oficial del Estado.
- Mintzberg, H. (2005). Directivos no MBAs. Barcelona: Deusto.
- Prats, C. L. (1997). Derecho y management en las administraciones públicas. Madrid: Imprenta Nacional del Boletín Oficial del Estado.
- Saravia, S. J. (2018). La Gestión Púnblica en el Perú en perspectiva histórica. En Líneas Generales , 161.
- Stewaet, J. y. (1977). La Gestión en el Ambito Público. Madrid: Imprenta Nacional del Boletín Oficial del Estado.
- Stewart, J., & Stewart, R. (1997). La Gestión en el ambito público. Mdrid : Imprenta del Estado.
- Subirats, L. (1997). Análisis de políticas públicas y gestión pública: promesas. Madrid: Imprenta Nacional del Boletín Oficial del Estado.