

ANEXOS

Anexo 1.

Entrevistas semiestructuradas a la gerencia de Sur Energy

Entrevista Semiestructurada

Gerente Administrativo

Nombre: Ing. Diego Cortez

1. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa y cuáles son sus funciones?

R. Trabajo aquí como gerente administrativo y me encargo de toda la parte logística y administrativa de los proyectos, empezando por los contratos, requerimientos y garantías para adjudicar a los proyectos.

2. ¿Cuál es la misión de la empresa? ¿Quién la propuso?

R. Esa información la puedes encontrar en nuestra página web, pero concretamente se dedica a la construcción de redes de servicios básicos, contribuimos de esta forma al desarrollo del país y todos los involucrados en nuestros proyectos.

3. ¿Cómo describe la cultura empresarial de esta organización?

R. El ambiente laboral es muy dinámico cómo pudiste ver en tus prácticas tenemos la particularidad de ser colaborativos por la forma en la que se trabaja, son bastantes años de conocernos, así que se han formado buenas relaciones y grandes vínculos, pero no se mezcla la amistad con el trabajo, se cree que es fundamental brindarle atención al componente humano que forma parte de nuestras operaciones y comenzando desde nuestros trabajadores, el gerente general busca motivarlos constantemente a crecer como empresa y como personas, también a buscar soluciones en vez de enfocarnos en los problemas.

4. ¿Cómo se planifican y miden los objetivos de la empresa? ¿Son de corto, mediano o largo plazo?

R. Nuestro principal objetivo es adjudicar más proyectos a nuestra cartera y se realizan reuniones semanales para medir y controlar el avance de las obras con los gerentes técnicos.

5. ¿Qué tipo, modelo o herramientas de gestión han implementado?

R. Nos apoyamos de planillas administrativas de control y durante un tiempo compre la suscripción de “Trello” que es un software de administración de proyectos, pero hemos aprendido a gestionar empíricamente y de manera integral porque nuestros departamentos dependen unos de otros y no tenemos una herramienta o modelo metodológico a seguir implementado.

5. ¿Cuáles son las dificultades en el desarrollo de sus proyectos?

R. Creo que la coordinación es imprescindible, pero tenemos dificultades para mantener una comunicación eficaz, por eso algunas veces improvisamos sobre la marcha y debemos buscar soluciones inmediatas. Captar clientes proveedores coordinar con todos (escuchar audio)

6. ¿Cuáles son las debilidades y fortalezas de la empresa?

R. Fortaleza podría ser el know How que hemos desarrollado a partir de decidir especializarnos en nuestros servicios, y los contactos que nos quedamos de la anterior versión de distribuidores, también tenemos instalaciones propias y un equipo competitivo a nivel nacional, como una identificación clara de nuestro segmento de mercado.

Debilidades: Gestión reactiva por falta de procedimientos y controles. falta de aprovechamiento de tecnología.

Entrevista Semiestructurada Gerente de RRHH

Nombre: Dr. Crisanto

1. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa y cuáles son sus funciones?

R. Soy el gerente de recursos humanos de la empresa y desempeño las actividades principales del departamento, me encargo el control del personal, de la revisión de files y el cumplimiento de la legislación laboral.

2. ¿Conoce la estrategia de la empresa (misión y visión) y como se propuso?

R. Si la he leído cuando se socializo la nueva página de la empresa, describe que es lo que hacemos principalmente que nos dedicamos a la construcción de redes de servicios básicos, la visión no la tengo muy clara y quienes se encargan de proponer la estrategia es la gerencia general

3. ¿Cómo describe la cultura empresarial de esta organización?

R. La alta gerencia planteo una filosofía empresarial interesante, Kaizen, que hemos adaptado a nuestra cultura y hace referencia al mejoramiento constante que debe existir de parte de todos nuestros trabajos y trabajadores. Estamos seguros de que el éxito solo viene al aceptar los errores y volverlos una oportunidad de mejorar en adelante.

4. ¿Cómo se planifican y miden los objetivos del área de RRHH? ¿Son de corto, mediano o largo plazo?

R. El principal objetivo es transmitir a los trabajadores un sistema de gestión integral, a largo plazo trabajar en el cambio de mentalidad de los empleados y a mediano plazo planteamos el reformular el proceso de información documental, ordenar el archivo en cuanto a documentos, hacer un relevamiento y proceso de activos fijos, establecer políticas de recursos humanos.

5. ¿Qué herramientas de gestión han implementado para llevar a cabo y controlar las actividades clave del departamento?

R. Básicamente nuestras planillas de información sistemas de control de empleados como el biométrico, también podríamos considerar el manual de funciones, pero está incompleto para ciertos cargos.

6. ¿Cuáles son las dificultades del factor humano de la organización en el desarrollo de los proyectos?

R. Falta capacitación y políticas de reclutamiento, un manual de funciones actualizado y herramientas que ayuden a llevar una gestión integral.

7. ¿Cuáles cree que son las debilidades y fortalezas de la empresa?

R. Contamos con un personal de calidad, tenemos buenas

1.8.4.

Entrevista Semiestructurada: Gerente Técnico

1. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa y cuáles son sus funciones?

R. Mi nombre es Wilson Salinas Castillo, soy el Jefe Técnico de la empresa Sur Energy S.R.L., mis funciones son de hacer seguimiento Técnico a todos y cada uno de los proyectos, visitar los proyectos de manera continua, realizar propuestas de nuevos proyectos, coordinar todo lo referente a los proyectos con las Gerencias tanto Técnica como General.

2. ¿Conoce la estrategia de la empresa (misión y visión) y como se propuso?

3. ¿Cómo se planifican y miden los objetivos del área de RRHH? ¿Son de corto, mediano o largo plazo?

R. Se planifica desde la ejecución de la propuesta antes de ser adjudicada, se genera un Balance de Obra, el cual permite saber con la mayor proximidad posible los pormenores de la ejecución de cada proyecto, luego de esto, se elabora un cronograma de ejecución interno con metas y plazos menores a los contractuales, con la finalidad de poder cumplir con lo mínimo exigido.

Los objetivos se van midiendo de acuerdo al desarrollo de cada proyecto, según su complejidad técnica o financiera, es decir que, la planificación y el cronograma van junto a los objetivos para garantizar el cumplimiento del contrato.

5. ¿Cuáles son las dificultades técnicas en el desarrollo de sus proyectos?

R. Las principales dificultades en los proyectos son los estudios previos, cada proyecto debe contar con un estudio TESA (Técnico, Económico, Social y Ambiental), pero al momento de proceder con la ejecución dicho estudio no responde a la necesidad Técnica actualizada, por lo que se debe realizar nuevos estudios para poder desarrollar los proyectos con normalidad.

Otra dificultad es el aspecto social, que al igual que con el Técnico, no ha sido consensuado con los beneficiarios del lugar del emplazamiento de la obra, y al momento de la ejecución resultan inconvenientes sociales que generan retrasos en la ejecución de la obra o en algunas oportunidades suspensiones de los trabajos.

6. ¿Cuáles cree que son las debilidades y fortalezas de la empresa?

R. La debilidad de la empresa es a su vez su mayor fortaleza, es decir que, es la de no medir el alcance de sus posibilidades al adjudicar algún proyecto, presentándose a licitaciones donde su experiencia no es específica, pero una vez adjudicada busca el mejor personal técnico nacional para desarrollar esos proyectos, dando un ejemplo de crecimiento en la adversidad y no quedarse en la zona de confort.

Anexo 2.

Información presupuestaria contable:

De acuerdo a la información extractada del Sistema de Gestión Pública – SIGEP, se muestra los Gráficos del presupuesto aprobado para el Ministerio de Hidrocarburos y Energías, mediante Ley N° 1413 de 17 de diciembre de 2021.

Figura 4. Presupuesto aprobado por el Ministerio de Hidrocarburos y Energías

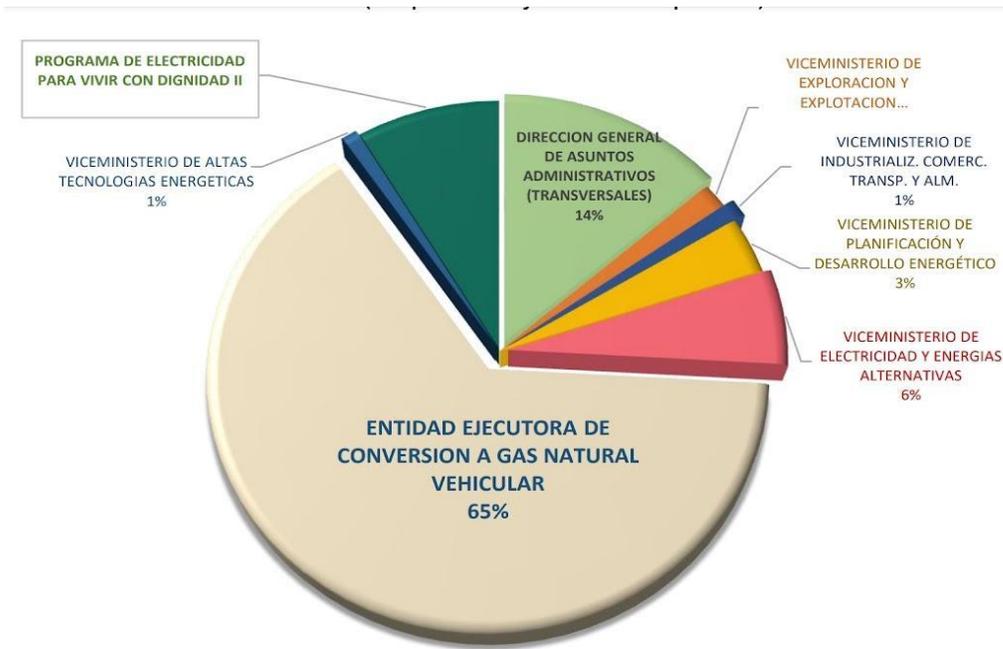


Figura 5. Informe de rendición de cuentas

DESCRIPCION	PRESUPUESTO APROBADO (Bs)
DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS (TRANSVERSALES)	51.006.901
VICEMINISTERIO DE EXPLORACION Y EXPLOTACION	5.875.094
VICEMINISTERIO DE INDUSTRIALIZ. COMERC. TRANSP. Y ALM.	4.282.929
VICEMINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO ENERGÉTICO	13.380.936
VICEMINISTERIO DE ELECTRICIDAD Y ENERGIAS ALTERNATIVAS	22.788.050
ENTIDAD EJECUTORA DE CONVERSION A GAS NATURAL VEHICULAR	242.980.492
VICEMINISTERIO DE ALTAS TECNOLOGIAS ENERGETICAS	3.545.187
PROGRAMA DE ELECTRICIDAD PARA VIVIR CON DIGNIDAD II	32.003.140
TOTAL GENERAL	375.862.729

Fuente: Ministerio de hidrocarburos y energías (Informe de rendición pública de cuentas inicial 2022)

Anexo 3.

Gasto en servicios básicos de los GAD.

En la gestión 2012, todos los Gobiernos Autónomos Departamentales (GAD) presupuestaron Bs 649 millones, monto que se incrementó a Bs 726 millones en 2013; los GAD con mayor presupuesto en servicios básicos (agua, saneamiento y electricidad) en 2012 fueron Tarija y la Paz con Bs 243 millones y Bs 96 millones respectivamente, el 2013 los de mayor presupuesto fueron Tarija con Bs 244 millones y Santa Cruz con Bs 149 millones.

Cuadro Gobiernos Autónomos Departamentales: Gasto en servicios básicos 2012 - 2013
(En bolivianos)

Figura 6. Presupuesto de gastos de servicios básicos

2012 - 2013
(En bolivianos)

GAD	Presupuesto		Devengado	
	2012	2013	2012	2013
Chuquisaca	57.495.000	55.536.040	31.998.881	53.481.607
La Paz	96.258.566	80.864.292	71.991.961	75.616.439
Cochabamba	6.254.947	9.052.931	5.864.060	8.783.676
Oruro	32.613.060	40.704.385	31.513.234	34.762.814
Potosí	62.385.449	72.111.657	43.727.596	55.203.126
Tarija	243.161.981	244.080.849	140.365.282	180.039.095
Santa Cruz	85.135.032	149.958.676	60.135.019	129.791.448
Beni	13.427.267	20.720.026	9.443.966	18.156.417
Pando	52.434.756	53.087.097	38.132.677	33.651.698
Total	649.166.059	726.115.953	433.172.677	589.486.320

Nota: La figura representa el presupuesto en gastos de servicios básicos 2012-2013 tomado del MEFP.

Figura 7. Porcentaje ejecutado en servicios básicos

2012 - 2013

GAD	Porcentaje (%)	
	2012	2013
Chuquisaca	56	96
La Paz	75	94
Cochabamba	94	97
Oruro	97	85
Potosí	70	77
Tarja	58	74
Santa Cruz	71	87
Beni	70	88
Pando	73	63
Total	67	81

Nota: La figura representa el Porcentaje ejecutado en servicios básicos 2012 – 2013

Tomado del MEFP.

El gasto ejecutado por los GAD en servicios básicos suma Bs 433 millones que significó el 67% de lo presupuestado en 2012, y en la gestión 2013, los gastos alcanzaron a Bs 589 millones que significó el 81% de lo presupuestado. Los GAD con mayor ejecución en servicios básicos fueron Oruro y Cochabamba con 97% y 94% respectivamente en 2012 y el 2013 fueron Cochabamba y Chuquisaca con 97% y 96%, respectivamente.