

**ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL  
EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA DEL SUR S.A.**

**INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 010-2022-2-  
3905-SCE**

**SERVICIO DE CONTROL ESPECIFICO A HECHOS CON  
PRESUNTA IRREGULARIDAD A EMPRESA DE  
GENERACIÓN ELÉCTRICA DEL SUR S.A.**

**TACNA-TACNA-TACNA**

**"SELECCIÓN Y DESIGNACION DE FUNCIONARIOS EN  
CARGOS DE CONFIANZA"**

**PERÍODO**

**PERÍODO:2 DE ENERO DE 2015 AL 29 DE DICIEMBRE  
DE 2021**

**TOMO I DE II**

**TACNA - PERÚ**

**29 DE SETIEMBRE DE 2022**

**"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"**



## INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 010-2022-2-3905-SCE

### "SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS EN CARGOS DE CONFIANZA"

## ÍNDICE

| DENOMINACIÓN   | N° Pág. |
|--|---------|
| <b>I. ANTECEDENTES</b>   |         |
| 1. Origen  | 3       |
| 2. Objetivos   | 3       |
| 3. Materia de Control Específica y Alcance   | 3       |
| 4. De la Entidad   | 4       |
| 5. Notificación del Pliego de Hechos   | 5       |
| <b>II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR</b>   |         |
| SELECCIÓN, DESIGNACIÓN Y CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS BENEFICIADOS EN PUESTOS DE CONFIANZA PESE A NO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS MINIMOS EXIGIDOS EN LOS PERFILES APROBADOS Y MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES VIGENTES, AFECTÓ LA LEGALIDAD, TRANSPARENCIA, IDONEIDAD, PROBIDAD Y ETICA DE LA GESTION. | 6       |
| <b>III. ARGUMENTOS JURÍDICOS</b>   | 62      |
| <b>IV. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES</b>   | 63      |
| <b>V. CONCLUSIONES</b>   | 63      |
| <b>VI. RECOMENDACIONES</b>   | 64      |
| <b>VII. APÉNDICES</b>  | 65      |






**INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 010-2022-2-3905-SCE**

**“SELECCIÓN Y DESIGNACION DE FUNCIONARIOS EN CARGOS DE CONFIANZA”**

**PERÍODO: 2 DE ENERO DE 2015 AL 29 DE DICIEMBRE DE 2021**

**I. ANTECEDENTES**

**1. Origen**

El Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad a la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A., en adelante "Egesur", es un servicio de control posterior programado en el Plan Anual de Control del 2022 del Órgano de Control Institucional (OCI) de la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A., registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con el código de servicio 2-3905-2022-002, iniciado mediante oficio n.º 233-2022-OCI-EGESUR/3905 de 19 de julio de 2022.

Esta modalidad de servicio de control posterior se realiza en el marco de lo dispuesto en la Ley n.º 27785 y sus modificatorias, y la Directiva n.º 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad" aprobada mediante Resolución de Contraloría n.º 134-2021-CG de 11 de junio de 2021, modificada con Resolución de Contraloría n.º 140-2021-CG de 24 de junio de 2021.

**2. Objetivo**

**2.1 Objetivo general**

Determinar si la selección y designación de funcionarios en cargos de confianza se realizó conforme a la normativa legal e instrumentos de gestión vigente y aplicable.

**2.2 Objetivo específico**

Establecer si, la selección y designación de funcionarios en cargos de confianza, cumplieron con los procedimientos establecidos en los lineamientos internos de la Entidad y el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) y si los funcionarios que ocuparon los cargos de confianza cumplieron con el perfil requerido según normativa legal vigente y aplicable.

**3. Materia de Control Especifico y Alcance**

**Materia de Control Especifico**

La materia de control, corresponde a los procedimientos ejecutados para la selección, designación y contratación de personal en cargos de confianza para los puestos de: Gerente de Administración y Finanzas, Jefe de Comercialización, subgerente de Producción Térmica y Jefe de Operaciones y Mantenimiento de la Central Hidráulica Aricota en el período 2015-2021, de cuya revisión efectuada a los expedientes de selección, documentación proporcionada por la oficina de Personal de Egesur, revisión de la página web de la SUNEDU (Registro Nacional de Grados y Títulos profesionales), página web de los respectivos Colegios Profesionales, entre otras entidades públicas y privadas relacionadas a la materia, se advirtió que no cumplieron con el perfil aprobado por FONAFE y requerido

*(Handwritten mark)*

*(Handwritten mark)*

*(Handwritten mark)*



en el Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente al momento de su designación, documento de gestión que regula las funciones de los órganos y unidades orgánicas de Egesur y donde se establece los requisitos técnicos y de competencias mínimas requeridas para cada puesto clasificado en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP).

Asimismo, el funcionario que designó y contrató al jefe de Comercialización y el jefe de Operaciones y Mantenimiento de Central Hidráulica Aricota, fue advertido previamente del incumplimiento del perfil, a través del memorándum de control interno de la Auditoría Financiera y Operativa 2006, posteriormente a través de la orientación de oficio n.º 091-2018-OCI-EGESUR de 19 de abril de 2018 emitida por el Órgano de Control Institucional de Egesur, no obstante, continuaron en el cargo.

#### Alcance

El servicio de control específico comprende el periodo comprendido de 2 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2021, correspondiente a la revisión y análisis de la documentación relativa al hecho con evidencia de presunta irregularidad.

#### 4. De la Entidad

##### Naturaleza y nivel de gobierno al que pertenece la Entidad

Egesur es una empresa estatal de derecho privado constituida mediante escritura pública de 11 de octubre de 1994 e inscrita en la ficha n.º 2085 del registro de personas jurídicas, del libro de sociedades mercantiles de los Registros Públicos de Tacna, dedicándose a la generación y comercialización de energía a través de sus centrales hidroeléctricas Aricota I y Aricota II (Tacna) y su central térmica Independencia (Pisco, Ica) quienes suministran energía eléctrica a clientes locales y nacionales a través del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional – SEIN, para contribuir de manera sostenible al desarrollo regional y nacional.

Con la vigencia de la Ley n.º 27170, Ley del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado de 8 de setiembre de 1999, la Entidad pasó a pertenecer al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), correspondiente al ámbito del gobierno nacional en el sector de Energía y Minas.

Es por ello que su organización y funcionamiento se encuentran normados por la Ley de Concesiones Eléctricas, Decreto Ley n.º 25844 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo n.º 009-93-EM publicado el 25 de febrero de 1993, que regulan las actividades relacionadas con la generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica.

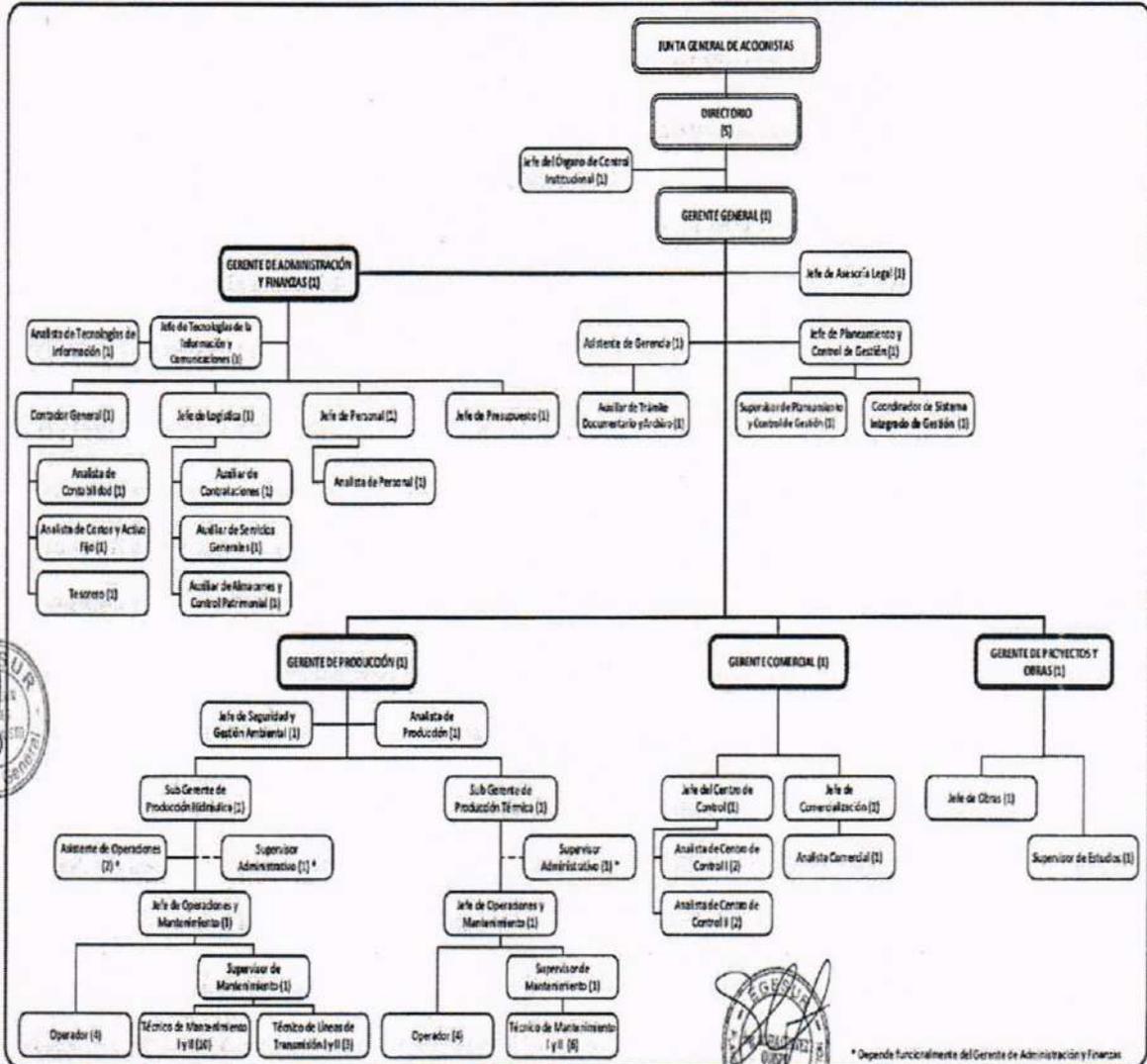
La Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. pertenece al Sector de Energía y Minas, en el nivel de gobierno Nacional.

##### Estructura orgánica

La estructura orgánica gráfica de Egesur, fue aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 052-2018/S.D. 574 de 28 de noviembre de 2018, la cual se presenta a continuación:



Imagen n.º 1  
Estructura Orgánica de la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A.



Fuente: Acuerdo de Directorio n.º 052-2018/S.D. 574-2018 de 28 de noviembre de 2018.

5. Notificación del Pliego de Hechos

En aplicación del numeral 7.30 de las Normas Generales de Control Gubernamental, aprobadas con Resolución de Contraloría n.º 295-2021-CG, publicada el 24 de diciembre de 2021, la Directiva n.º 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad" aprobada mediante Resolución de Contraloría n.º 134-2021-CG, publicada el 12 de junio de 2021 y modificada con Resolución de Contraloría n.º 043-2022-CG, publicada el 26 de febrero de 2022, así como, al marco normativo que regula la notificación electrónica emitida por la Contraloría se cumplió con el procedimiento de notificación del Pliego de Hechos a las personas comprendidas en los hechos con evidencias de presunta irregularidad a fin que formulen sus comentarios o aclaraciones.

La notificación del Pliego de Hechos a las personas comprendidas se efectuó a través de su casilla electrónica, la relación de personas comprendidas en los hechos específicos con presunta irregularidad se presenta en el **Apéndice n.º 1**.

## II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR

### SELECCIÓN, DESIGNACIÓN Y CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS BENEFICIADOS EN PUESTOS DE CONFIANZA PESE A NO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS MÍNIMOS EXIGIDOS EN LOS PERFILES APROBADOS Y MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES VIGENTES, AFECTÓ LA LEGALIDAD, TRANSPARENCIA, IDONEIDAD, PROBIDAD Y ÉTICA DE LA GESTIÓN.

La Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. en adelante "**Egesur**" durante el periodo de 2015 a 2018, seleccionó y designó a personal en puestos de confianza tales como: Gerente de Administración y Finanzas, Jefe de Comercialización, Sub gerente de Producción Térmica y Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota, que no cumplían con los requisitos mínimos establecidos en el perfil definitivo aprobado y el Manual de Organización y Funciones en adelante "MOF" vigente al momento de su selección, designación y contratación, documentos de gestión que regulan las funciones de los órganos y unidades orgánicas de Egesur y donde se establece el perfil del puesto, es decir los requisitos técnicos y de competencias mínimas requeridas para cada puesto clasificado en el Cuadro de Asignación de Personal en adelante "CAP", considerando que no cuentan con un Manual de Perfiles de Puestos por Competencias aprobado, situación que fue de conocimiento de los órganos que realizaron la selección, designación y contratación respectiva, puesto que dichos funcionarios contaban con antecedentes laborales en Egesur.

Aunado a ello, el funcionario que designó y contrató al jefe de Comercialización y el jefe de Operaciones y Mantenimiento de Central Hidráulica Aricota, fue advertido del incumplimiento del perfil mediante memorándum de control interno de la Auditoría Financiera y Operativa 2006, posteriormente a través de la orientación de oficio n.º 091-2018-OCI-EGESUR de 19 de abril de 2018 emitida por el Órgano de Control Institucional de Egesur, no obstante, omitieron dar por concluida su designación manteniéndolos en el cargo.

Los hechos expuestos, vulneraron lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto Legislativo n.º 1031 Decreto Legislativo que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, referido al objeto que promueve una gestión eficiente en un contexto de transparencia, así como los artículos 2º, 6º y 19º del Decreto Supremo n.º 176-2010-EF que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, relativas a los principios de neutralidad y transparencia, al uso transparente y eficiente de los recursos de las empresas y lineamientos para la designación de gerentes y personal de dirección; de la misma forma los artículos 1º y 4º de la Ley n.º 28858, Ley que complementa la Ley n.º 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, relativa a los requisitos para el ejercicio profesional y exigibilidad de certificado de habilitación y artículos 3º y 4º del Reglamento de la Ley n.º 28858 aprobado por Decreto Supremo n.º 016-2008-VIVIENDA, relacionado a los requisitos para el ejercicio profesional y obligatoriedad de exigir el certificado de habilidad; en ese mismo sentido, el principio 20 del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 002-2013/003-FONAFE relativa a los mecanismos de designación de gerentes; el numeral 4.2. de la Directiva de Gestión de FONAFE aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 001-2013/006-FONAFE, referida a la contratación de personal, el numeral 8.1.4 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2018/006-FONAFE de 26 de junio de 2018 y modificada mediante Acuerdos de Directorio n.º 002-2018/011-FONAFE y n.º 003-2021/003-FONAFE, referido a los perfiles de puestos.






Asimismo, el "Lineamiento para selección de gerentes y cargos equivalentes de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE" versión 01, aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva (RDE) n.° 015-2013/DE-FONAFE de 18 de febrero de 2013, relacionada a las etapas del proceso de selección. De la misma forma, los Procedimientos AP-PRO-01 "Requerimiento, reclutamiento y selección de personal", versión 01, aprobado el 29 de enero de 2015 por el Gerente de Administración y Finanzas, así como, la versión 05 aprobado el 6 de octubre de 2016 por el Gerente de Administración y Finanzas y versión 06 aprobado el 27 de junio de 2017 por el Gerente General, relativa al procedimiento de selección.

Así también, se transgredió el Manual de Organización y Funciones, Versión 06 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 052-2018/S.D.574-EGESUR vigente desde el 28 de noviembre de 2018, Versión 05 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 054-2017/S.D. 549-EGEUR vigente desde el 14 de diciembre de 2017, Versión 03 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 003-2016/S.D.503-EGESUR vigente desde el 29 de enero de 2016 y Versión 02 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 009-2015/S.D. 479-EGESUR vigente de 11 de febrero de 2015, referidos a la descripción del puesto, requisitos –educación. Igualmente, los Términos de Referencia para la contratación de servicios generales AL-FOR-02 Versión 02 de 8 de marzo de 2017, relativo a los resultados esperados.

Los hechos expuestos tuvieron lugar por la indebida actuación de los funcionarios en la aplicación de la normativa en materia de selección, designación y contratación de personal de confianza, lo que ocasionó afectación a la legalidad, transparencia y probidad, limitó el cumplimiento de los objetivos de la selección y contratación de funcionarios de confianza y la posibilidad de que Egesur cuente con profesionales idóneos, incidiendo en la correcta administración y gestión, permitiendo que se beneficien con la percepción de remuneraciones en el puesto por un monto de S/ 1 974 334,33, incumpliendo con el perfil establecido y necesario para ocupar un puesto previsto en el Manual de Organización y Funciones vigente y normativa aplicable.

Hechos que se exponen a continuación:

#### Antecedentes

Egesur es una empresa estatal de derecho privado, constituida como sociedad anónima adscrita a la administración del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado, en adelante "FONAFE"; se rige mediante la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo n.° 003-97-TR – Decreto Legislativo n.° 728 que regula la actividad privada, por medio de la cual cuenta con facultades para normar en materia de gestión de personal.

En ese contexto, el acceso a la actividad laboral en Egesur se desarrolla en un marco normativo específico que regula la selección y designación de funcionarios de confianza, alineados a los instrumentos normativos de Gestión interna tales como: el CAP que indica el número de cargos clasificados como de "Confianza"<sup>1</sup>, el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) que reporta la plaza como vacante y presupuestada y el Manual de Organización y Funciones (MOF) que describe el perfil del puesto donde se encuentran los requisitos mínimos de formación profesional y de experiencia laboral para acceder al cargo de confianza, ello debido a que Egesur no cuenta con un Manual de Perfiles de Puesto por Competencias aprobado; así también, el instrumento técnico normativo como el Reglamento Interno de Trabajo, con observancia de la normativa legal vigente, las Directivas de FONAFE, los procedimientos y disposiciones internas.

<sup>1</sup> Según el artículo 11° del Decreto Supremo n.° 043-2004-PCM "Aprueban lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal – CAP de las Entidades de la Administración Pública."

**Artículo 11° de los criterios para la elaboración del CAP.**

e) Deberá consignar los cargos de confianza de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Dicho marco normativo específico se encuentra en las disposiciones emitidas por FONAFE<sup>2</sup> tales como: Directiva Corporativa de Gestión Empresarial aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.° 003-2018/006-FONAFE, modificada mediante Acuerdo de Directorio n.° 002-2018/011-FONAFE y n.° 03-2021/003-FONAFE, que regula los procesos de selección de gerentes y cargos equivalentes. Asimismo, el "Lineamiento para selección de gerentes y cargos equivalentes de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE" versión 01, de 18 de febrero de 2013, aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva (RDE) n.° 015-2013/DE-FONAFE y versiones subsiguientes, que tiene como objetivo estandarizar las prácticas referentes a los procesos de selección de gerentes y cargos equivalentes a ser aplicados por parte de las Empresas y la Empresa Especializada, antes, durante y después de los mismos.

De la misma forma, los procedimientos internos aprobados por el Directorio y funcionarios de Egesur como son: los procedimientos AP-PRO-01 "Requerimiento, reclutamiento y selección de personal", versión 01, de 29 de enero de 2015, aprobado por el Gerente de Administración y Finanzas y versiones subsiguientes, que tienen por objetivo establecer los pasos a seguir para la selección de personal idóneo para cubrir una plaza vacante en EGESUR, como para la suplencia temporal de un trabajador, en función a los requerimientos y competencias del perfil del puesto<sup>3</sup>. Así también, abarca su aplicación a la selección del personal que se requiere incorporar a la empresa en los niveles de jefaturas o equivalentes, funcionarios, profesionales, administrativos y técnicos, ya sea para ocupar una plaza vacante o para un reemplazo temporal.

Bajo dicho marco normativo, se evaluó la información y documentación proporcionada por Egesur y FONAFE, en el proceso de selección<sup>4</sup> y designación<sup>5</sup> de funcionarios de confianza en el periodo 2015 al 2021, evidenciándose lo siguiente:

**1. Selección y designación del señor Zhórzhhik Huaco Arenas en el puesto de confianza de gerente de Administración y Finanzas, sin reunir los requisitos del perfil definitivo aprobado y MOF vigente.**

Preliminarmente, debemos señalar que, el señor Zhórzhhik Huaco Arenas, ingresó a laborar a EGESUR en el periodo 2011 en el cargo de jefe de Planeamiento y Control de Gestión, con contrato

<sup>2</sup> Las disposiciones emitidas por FONAFE son de cumplimiento obligatorio, así lo señala el numeral 1.2 de la Directiva de Gestión de FONAFE aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.° 001-2013/006-FONAFE de 13 de junio de 2013.

**1.2 De las disposiciones emitidas por FONAFE**

*"Los acuerdos del Directorio de FONAFE o cualquier otra disposición emitida por FONAFE son de cumplimiento obligatorio para la Empresa; el incumplimiento de los mismos genera responsabilidad administrativa, civil y penal, según corresponda.*

*Los Acuerdos de Directorio o las disposiciones emitidas por FONAFE aplicables a la Empresa y que son propias de la gestión corporativa son eficaces desde el día siguiente de su comunicación a las mismas o a partir de su publicación en el portal de FONAFE, lo que ocurra primero. En caso se emitan disposiciones aplicables a terceros distintos las Empresas, conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo n.° 001-2009-JUS, entrarán en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".*

<sup>3</sup> Según la definición para la aplicación del Lineamiento para la selección de gerentes y cargos equivalentes de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE.

**Perfil del puesto:** Herramienta de gestión utilizada en la selección de personal, que permite identificar funciones y responsabilidades, así como los requisitos y calificaciones profesionales (grados, experiencia, especializaciones) y personales (competencias) exigidos para el cumplimiento satisfactorio de los objetivos del puesto dentro de la Empresa.

Conforme al principio 18 del Código Marco del Buen Gobierno Corporativo de FONAFE, se deberá contar con perfiles previamente establecidos y difundidos, los mismos que deberán privilegiar altos estándares de formación profesional, reconocido prestigio y experiencia en organizaciones, sectores o actividades similares a las Empresas. Asimismo, señala que la elaboración y revisión regular de los perfiles debe ir de acuerdo con las necesidades funcionales de la Empresa. (Énfasis agregado)

<sup>4</sup> Según la definición del Lineamiento para la selección de gerentes y cargos equivalentes de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE.

**Proceso de selección:** Conjunto de pasos destinados a seleccionar a un candidato para ocupar una plaza vacante, bajo los términos de los presentes lineamientos.

<sup>5</sup> Según la definición del Lineamiento para la selección de gerentes y cargos equivalentes de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE

**Designación:** Acto por el cual el Directorio u órgano equivalente de una empresa luego de seleccionar a un candidato, lo nombra en el puesto concursado.



n.º EGESUR -038-2011 de 20 de junio de 2011 (Apéndice n.º 4) y fecha de cese el 19 de marzo de 2015<sup>6</sup>, permaneciendo en Egesur por el periodo de 3 años, 8 meses y 27 días.

Inicio del proceso de selección y validación del perfil

Bajo dicho contexto, el proceso de selección de personal<sup>7</sup> por concurso externo<sup>8</sup> se inició con el formato de perfil de puesto por competencias de 16 de febrero de 2017 (Apéndice n.º 6), validado por Juan Salomón Flores Carcahusto<sup>9</sup> gerente general, elevado al Directorio a través del documento C-G-0340-2017/EGS de 21 de febrero de 2017 (Apéndice n.º 7), el mismo que fue aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 012-2017/S.D.530-EGESUR de 27 de febrero de 2017 (Apéndice n.º 8), denominado perfil inicial.

En dicho perfil inicial se incorporó requisitos adicionales no contemplados en el MOF vigente, tal como se muestra a continuación:

Imagen n.º 2 Perfil de puesto por competencias del puesto de gerente de administración y finanzas

**PERFIL DEL PUESTO POR COMPETENCIAS**

EMPRESA: EMPRESA DE GENERACION ELECTRICA DEL SUR S.A. **07 JUL 2017**

PUESTO: Gerente de Administración y Finanzas

Nº DE VAGANTES: 01 DEPARTAMENTO: Tacna

Gerencia: Administración y Finanzas Dpto.: Tacna Sección:

Provincia: Tacna Jefe Inmediato: Gerente General

**OBJETIVO BÁSICO DE LA POSICIÓN**

Administrar el talento humano, los recursos financieros, logísticos, patrimoniales, tecnológicos y de tecnologías de la información de la empresa, de acuerdo con los objetivos estratégicos en el estudio de la empresa, plan estratégico y por el Directorio.

**CARGO**

Reporta al: Gerente General

Funciones: Jefe de cargo, Contador General, Jefe de Logística, Jefe de Personal, jefe de Presupuesto, jefe de Tecnologías de la información y Comunicaciones, jefe de Seguridad

**REQUISITOS**

| EXPERIENCIA   | EDUCACIÓN   | CONOCIMIENTOS ADICIONALES  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Más de 10 años (x)</li> <li>Más de 5 años ( )</li> <li>Entre 3 y 5 años ( )</li> <li>Menos de 2 años ( )</li> <li>Ninguno ( )</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Técnico ( )</li> <li>Universitario (x)</li> <li>Bachiller (x)</li> <li>Título (x)</li> <li>Colegiado ( )</li> <li>Post-Grado ( )</li> <li>Especialización ( )</li> <li>Maestría ( )</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Inglés (x)</li> <li>Nivel Regular ( )</li> <li>PC/Office (x)</li> <li>Nivel Avanzado ( )</li> <li>Otro ( )</li> </ul> |

**CONDICIONES ECONÓMICAS:** S/ 750.00 mensuales

**BENEFICIOS ADICIONALES:** Seguro médico (PAMF), capacitación permanente, uniformes

**HORARIO DE TRABAJO:** 48 hrs. Semanales

**DÍAS DE LA SEMANA:** Lunes a Viernes

**LUGAR DE TRABAJO:** Tacna/otros, eventualmente desplazan a los a zonas alto de Tacna

| Formalidad | Colaborar | Informar | Reportar | Supervisar |
|------------|-----------|----------|----------|------------|
| Supervisar | x         | x        | x        | x          |
| Planificar | x         | x        | x        | x          |
| Organizar  | x         | x        | x        | x          |
| Controlar  | x         | x        | x        | x          |

**COMPETENCIAS REQUERIDAS**

| COMPETENCIAS                       | GRADOS |   |   |   |   |
|------------------------------------|--------|---|---|---|---|
|                                    | A      | B | C | D | E |
| Regulación                         | x      |   |   |   |   |
| Regulación Sector Eléctrico        |        |   | x |   |   |
| Liderazgo                          | x      |   |   |   |   |
| Trabajo en equipo                  | x      |   |   |   |   |
| Atención al cliente                | x      |   |   |   |   |
| Ley de Contratación del Estado     |        | x |   |   |   |
| Estadísticas de Control del Estado |        | x |   |   |   |
| Finanzas                           | x      |   |   |   |   |

Fuente: Documento C-G-0340-2017/EGS de 21 de febrero de 2017 (Apéndice n.º 7)



- <sup>6</sup> Información contenida en el informe n.º C-CAP-161-2022/EGS de 6 de junio de 2022 (Apéndice n.º 5) suscrita por Patricia Silvia Ramos Gil, jefe de Personal.
- <sup>7</sup> Según el procedimiento de requerimiento, reclutamiento y selección de personal AP-PRO-01 numeral 7 NORMAS GENERALES, sub numeral 7.1. dispone que el proceso se desarrollará conforme a los principios de legalidad, veracidad, transparencia, acceso a la información e igualdad. (Énfasis agregado)
- <sup>8</sup> Según el numeral 6.1.2 del Lineamiento "Lineamiento para la selección de gerentes y cargos equivalentes de las Empresas", aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva n.º 015-2013/DE-FONAFE de 18 de febrero de 2013, que señala:  
6.1.2. Tipo 2: Proceso de selección externo  
"El proceso de selección externo se realizará siempre en los casos que se requiera cubrir un puesto de Gerente General y demás posiciones gerenciales donde se decida buscar un candidato fuera de la Empresa."
- <sup>9</sup> Designado como Gerente General mediante Acuerdo de Directorio n.º 008-2011/S.D.385-EGESUR de 28 de abril de 2011 y cesado del mismo con Acuerdo de Directorio n.º 038-2020/S.D. 616-EGESUR de 15 de julio de 2020. (Apéndice n.º 117).

De la imagen se evidencia, que en la sección experiencia incorporó **3 años en el sector energía**; asimismo, en la sección otros conocimientos añadió: **idioma inglés regular** (habla, escribe y comprende), **Pc/Office**, conjuntamente con: **regulación del sector eléctrico (mínimo requerido)**; requisitos no considerados en el MOF Aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D 503, de 29 de enero 2016 versión 03 (**Apéndice n.º 9**), vigente durante el período de selección de personal para el puesto de Gerente de Administración y Finanzas, como se detalla en el siguiente cuadro:

**Cuadro n.º 1**  
**Diferencias entre formato de perfil de puesto y MOF vigente 2016**

| Según MOF 2016 versión 03, Aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D 503, vigente desde el 29 de enero 2016         | Según formato de perfil de puesto por competencias de 16 de febrero de 2017 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 012-2017/S.D.530 de 27 de febrero de 2017  | Diferencias  |
|--|--|--|
| Experiencia:<br>10 años de experiencia profesional, de los cuales 5 deben ser en cargos de responsabilidad (gerencias o jefaturas) | Experiencia Profesional<br>Más de 10 años de experiencia de los cuales 5 ocupando cargos de nivel gerencial o jefatural y 3 años en el sector energía.             | 3 años en el sector energía  |
| Conocimientos:<br>- Ley de Contrataciones del Estado<br>- Gestión de Recursos Humanos<br>- Gestión Estratégica y Financiera        | Conocimientos:<br>- <u>Idioma Inglés</u> regular (habla, escribe y comprende)<br>- <u>Pc/Office</u><br>- <u>Regulación del Sector eléctrico</u> (mínimo requerido) | - <u>Idioma Inglés</u> regular (habla, escribe y comprende)<br>- <u>Pc/Office</u><br>- <u>Regulación del Sector eléctrico</u> (mínimo requerido) |

Fuente: Acta de validación de perfil de 30 de marzo de 2017 (Apéndice n.º 10) y MOF 2016 versión 03, Aprobado mediante A.D. N.º 003-2016/S.D. 503, vigente desde 29 de enero 2016 hasta el 11 de julio de 2017. (Apéndice n.º 9)

Elaborado por: Comisión de Control

Del cuadro precedente se evidencia que Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general<sup>10</sup> incorporó algunos requisitos en el formato de perfil de puesto denominado perfil inicial, excediendo los alcances del Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente durante el proceso de selección de personal para el puesto de Gerente de Administración y Finanzas, sin considerar lo establecido en el Lineamiento para selección de gerentes y cargos equivalentes de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE" versión 01, aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva (RDE) n.º 015-2013/DE-FONAFE de 18 de febrero de 2013<sup>11</sup>, vigente al momento de la validación del perfil inicial, el mismo que señalaba:

**"1º Etapa: Definición de Perfiles**

(...)

*En base al perfil aprobado por el Directorio de FONAFE, las Empresas solo podrán incorporar requisitos adicionales, sean indispensables o deseables, que se encuentren alineados a las herramientas de gestión de la Empresa." Si el perfil aprobado por FONAFE excede de lo aprobado en las herramientas de gestión, las Empresas deberán realizar las actualizaciones y modificaciones necesarias a dichas herramientas para que se cuente con la alineación correspondiente." (Énfasis agregado)*

<sup>10</sup> De igual manera, la conducta del Gerente General, incumplió lo previsto en numeral 4.3 del Manual de Organización y Funciones (MOF) n.º G-MAN-01, aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D.503-EGESUR, vigente desde el 29 de enero de 2016, que señala:

**"4.3. FUNCIONES DE LA GERENCIA GENERAL**

1. *Función General: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades de la empresa de acuerdo con los planes, programas, políticas y objetivos para alcanzar la visión de la empresa (...).*

**2. Funciones Específicas**

2.7. *Implementar, ejecutar y evaluar las disposiciones legales y normativas como: el Sistema de Control Interno, el Código de Buen Gobierno Corporativo, la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, Responsabilidad Social, entre otros.*

<sup>11</sup> Y sin considerar la opinión legal contenida en el informe n.º I-GL-014-2017/EGS de 21 de febrero de 2017 (Apéndice n.º 11) emitida por la Asesoría Legal Interna, en cuyo análisis legal precisa que el procedimiento para la selección de gerentes es el contenido en el Lineamiento para selección de gerentes y cargos equivalentes de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE versión 01, aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva (RDE) n.º 015-2013/DE-FONAFE de 18 de febrero de 2013.






Al respecto, de la revisión al legajo personal del señor Zhórzhhik Huaco Arenas<sup>12</sup>, se identificó que la especificación de **"3 años de experiencia en el sector energía"** requisito propuesto por Juan Salomón Flores Carcahuato gerente general, se adecuó a la experiencia obtenida por Zhórzhhik Huaco Arenas en Egesur, al haberse desempeñado como jefe de Planeamiento y Control de Gestión en Egesur durante **3 años, 8 meses y 27 días**.

Asimismo, los conocimientos en **inglés y office** incorporados en el perfil definitivo y que no se encuentran en el MOF versión 03 vigente, correspondían a conocimientos obtenidos por Zhórzhhik Huaco Arenas según su hoja de vida (**Apéndice n.º 12**) y legajo personal, tal como se aprecia en la imagen siguiente:

Imagen n.º 3

Hoja de vida del señor Zhórzhhik Huaco Arenas donde consigna contar con conocimiento de office nivel avanzado e inglés nivel intermedio

|   |
|---|
| INSTITUCIÓN: Universidad Católica San Pablo<br>CARGO: Director / Gerente / Encargado de Proyectos<br>Actividades: Dirección de proyectos con distintas entidades de gobierno (Ministerios) y organizaciones internacionales (BID, Banco Mundial, Swisscontact, etc.) Administrador de la logística de todos los proyectos, de las contrataciones, de las finanzas y del personal. Representante legal y Apoderado de todos los proyectos. Proyectos ejecutados en Piura, Chiclayo, Trujillo, Cajamarca, Arequipa, Cusco, Puno, Tacna, Huancavelica y Ayacucho. Proyectos por más de 8 millones de soles anuales.<br>Duración: Del 01 de Febrero de 2005 a 18 de Marzo de 2010. <a href="http://www.ucsp.edu.pe">www.ucsp.edu.pe</a> |
| INSTITUCIÓN: Proyecto Banco Interamericano de Desarrollo - ISUR. "Implementación y Certificación de SGA ISO 14001 en el sector turismo en Arequipa"<br>CARGO: CONSULTOR SENIOR<br>Duración: Del 15 de Diciembre de 2003 al 15 de Febrero de 2005. <a href="http://www.igdp.org">www.igdp.org</a>  |
| OTROS: PROYECTOS Y CONSULTORÍAS REALIZADOS EN FUNDESO (MADRID); UNEFA (MADRID - HONDURAS); PIATSAW (BARCELONA - ECUADOR); ALTRAN CONSULTORES (ESPAÑA - FRANCIA)   |
| <b>SOFTWARE</b><br>Avanzado: Word, Excel, Power Point, Project, Outlook Express, Internet, WBS Chart pro.<br>ERP: SAP B1 y SPRING   |
| <b>IDIOMAS</b><br>Intermediate English  |
| <b>OTROS</b>  |

Fuente: Legajo personal remitido con documento C-AP-055-2022/EGS de 21 de febrero de 2022 (Apéndice n.º 13)

Seguidamente, Juan Salomón Flores Carcahuato gerente general, luego de verificar la disponibilidad presupuestal<sup>13</sup> por el importe de S/ 128 875,00 (PAP-2017), mediante el oficio SIED n.º 016-2017/G/EGESUR de 8 de marzo de 2017, que contiene el documento C-G-0433-2017/EGS de 8 de marzo de 2017 (**Apéndice n.º 18**), solicitó a la Directora Ejecutiva de FONAFE, la validación y aprobación del perfil inicial a fin de desarrollar el proceso de selección, acompañando entre otros el perfil inicial aprobado y el Acuerdo de Directorio n.º 012-2017/S.D.530-EGESUR de 27 de febrero de 2017, dicho perfil inicial corresponde al formato de perfil de puesto por competencias de 16 de febrero de 2017 (**Apéndice n.º 8**).

En esas circunstancias, Patricia Silvia Ramos Gil<sup>14</sup> jefa de Personal<sup>15</sup> encargada, constituida como área usuaria para la contratación de los servicios de una empresa especializada para la búsqueda y

<sup>12</sup> Remitido mediante e informe C-AP-055-2022/EGS de 21 de febrero de 2022 (Apéndice n.º 13) de la Oficina de Personal.

<sup>13</sup> Mediante documento n.º C-G-0339-2017/EGS de 21 de febrero de 2017 (Apéndice n.º 14), solicitó al Gerente de Administración y Finanzas(e), informar acerca de la disponibilidad presupuestal para el puesto de Gerente de Administración y Finanzas, por lo que mediante documento n.º M-A-067-2017/EGS de 21 de febrero de 2017 (Apéndice n.º 15) el Gerente de Administración y Finanzas (e) solicitó al Jefe de Presupuesto la disponibilidad presupuestal de la plaza de Gerente de Administración y Finanzas, es así que, mediante documento n.º C-AR-0012-2017/EGS de 21 de febrero de 2017 (Apéndice n.º 16), el Jefe de Presupuesto, le otorgó la disponibilidad presupuestal para la contratación de personal, por el importe de S/ 128 875,00 (PAP-2017). Por lo que, mediante documento n.º C-A-068-2017/EGS de 21 de febrero de 2017 (Apéndice n.º 17), el Gerente de Administración y Finanzas (e) informó y alcanzó la disponibilidad presupuestal para la plaza de Gerente de Administración y Finanzas Designada como jefe de Personal encargado mediante memorándum n.º M-G-0150-2017/EGS de 23 de enero de 2017 desde el 23 de enero de 2017 y cesada el 15 de abril de 2018, según documento n.º C-AP-069-2021/EGS de 13 de julio de 2021 (Apéndice n.º 118).

<sup>15</sup> Cuyas funciones según Manual de Organización y Funciones (MOF) n.º G-MAN-01, aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D.503-EGESUR, vigente desde el 29 de enero de 2016, señala:

**5.6. FUNCIONES DE LA OFICINA DE PERSONAL**

**1. Función General**



selección de personal para el puesto de gerente de Administración y Finanzas, elaboró los términos de referencia (**Apéndice n.º 19**), y el requerimiento n.º 79 de 8 de marzo de 2017 en el módulo Compra/Proveedores del sistema SAP<sup>16</sup> (**Apéndice n.º 20**), a través del cual, solicitó el servicio de selección de personal por el importe de S/ 11 800,00.

Para dicho efecto, se emitió la orden de servicio n.º 049-AM-2017-S de 8 de marzo de 2017 (**Apéndice n.º 21**) con los vistos buenos de Patricia Silvia Ramos Gil jefa de Personal encargada, jefe de Presupuesto y Gerente de Administración y Finanzas, a favor de la empresa Talent Consulting E.I.R.L., en adelante "empresa especializada"<sup>17</sup>.

Más adelante, FONAFE remitió a Egesur el "Acta de validación de perfil" (**Apéndice n.º 10**) para el puesto de Gerente de Administración y Finanzas, llevada a cabo el 30 de marzo de 2017, a horas 09:00 am, en las instalaciones del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado en adelante "FONAFE"<sup>18</sup>, la misma que fue suscrita por un representante de Egesur designado por el Directorio, un representante de la Empresa Especializada y un representante designado por FONAFE.

Dicha acta, consignaba el perfil del puesto propuesto (**Apéndice n.º 6**) por Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general y que fue aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 012-2017/S.D. 530 de 27 de febrero de 2017 (**Apéndice n.º 8**) como requisito solicitado por parte de Egesur; así, también expone lo recomendado por la Empresa Talent Consulting E.I.R.L y el acuerdo que validó FONAFE, tal como se muestra a continuación:

**Cuadro n.º 2**  
**Validación de perfil para el puesto de gerente de administración y finanzas por Egesur y FONAFE**

| I Formación Académica  |  |   |
|--|--|---|
| Requisito solicitado según Egesur  | Recomendación EGESUR/ TALENT CONSULTING E.I.R.L./FONAFE  | Acuerdo adoptado con la participación de FONAFE   |
| Título profesional (indispensable)<br><b>Colegiatura (indispensable)</b><br>(...)<br><b>Carrera afines a las funciones</b><br>Maestría en administración<br>Gestión Empresarial, Finanzas o afines a las funciones (indispensable) | (...)<br>Maestría en Administración<br>Gestión Empresarial Finanzas<br>planeamiento o afines a las funciones (indispensable) no necesariamente con título. | Título profesional (indispensable)<br><b>Colegiatura (Indispensable)</b><br>(...)<br><b>Carreras afines a las funciones</b><br>Maestría en administración, Gestión Empresarial, Finanzas, planeamiento o afines a las funciones (indispensable) no necesariamente con título. |
| II Experiencia Profesional   |  |   |

Administrar los procedimientos de supervisión, desarrollo y atención del personal, controlando los procesos de selección, contratación, inducción, compensaciones, evaluación, capacitación, bienestar social y todos aquellos que contribuyan a lograr la eficiencia y productividad laboral

**2. Funciones Específicas**

2.3. Elaborar e implementar los correspondientes procesos, procedimientos, directivas, reglamentos, entre otros, para la selección, contratación, inducción, capacitación, desarrollo, evaluación del desempeño y remuneraciones, servicio social y bienestar del personal, entre otros, de la empresa.

2.9. Supervisar y controlar el cumplimiento de los dispositivos legales vigentes, directivas internas de la empresa y Reglamento Interno de Trabajo, MOF, ROF entre otros de carácter laboral.

2.15. Administrar los legajos individuales de los trabajadores de EGESUR, manteniéndolos ordenados y actualizados

<sup>16</sup> Sistema SAP Business One, es un sistema de información que se utiliza para planificar y gestionar los recursos de todas las áreas de la Empresa. Según el Procedimiento para contratación, de bienes, servicio y obras S4-1-PRO-02 versión 10 señala:

**3. DEFINICIONES**

3.4. **SAP:** Es un conjunto de programas que permiten a las empresas ejecutar y optimizar distintos procesos como los sistemas de ventas, finanzas, operaciones bancarias, compras, fabricación, inventarios y relaciones con los clientes.

<sup>17</sup> Luego de que la empresa especializada remitiera a Egesur su cotización y propuesta metodológica a través de la carta s/n de 8 de marzo de 2017<sup>17</sup> (**Apéndice n.º 22**), en el que Roxana Lingan gerente General de la empresa Talent Consulting E.I.R.L., remitió al Gerente de Administración y Finanzas, además de su agradecimiento para llevar a cabo los servicios de reclutamiento, búsqueda, evaluación y selección de Personal, siendo notificada por la oficina de Logística mediante correo de 10 de marzo de 2017 (**Apéndice n.º 23**).

<sup>18</sup> Según se advierte del contenido del correo de 28 de marzo de 2017 (**Apéndice n.º 24**), mediante el cual Patricia Silvia Ramos Gil jefa de Personal (e), remitió a Clara Valdivieso, Consultor senior de la empresa especializada, la confirmación de la hora de la reunión para la Validación del Perfil para el puesto de Gerente de Administración y Finanzas, precisando que se llevará a cabo el día 30 de marzo de 2017, a horas 09:00 am, lugar Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado en adelante "FONAFE".

| Requisito solicitado  | Recomendación EGESUR/ TALENT CONSULTING E.I.R.L./FONAFE  | Acuerdo   |
|---|--|---|
| Más de 10 años de experiencia de los cuales 5 ocupando cargos de nivel gerencial o jefatural y 3 años en el sector energía. | Los dos años en el puesto están incluidos en los 5 años de experiencia en cargos gerenciales o jefaturales.  | Más de 10 años de experiencia de los cuales 6 ocupando cargos de nivel gerencial o jefatural y 3 años en el sector energía.   |
| III Otros conocimientos   |  |   |
| Requisito solicitado  | Recomendación EGESUR/ TALENT CONSULTING E.I.R.L./FONAFE  | Acuerdo   |
| Conocimientos<br><b>Idioma inglés a nivel Intermedio (habla, escribe y comprende).</b><br>Pc/Office (nivel avanzado)        | Conocimientos de:<br>Regulación del sector eléctrico (deseable)<br>Ley de Contrataciones del estado (indispensable)<br>Sistema de control del estado (indispensable) | Conocimientos:<br><b>Idioma Inglés a nivel Intermedio (habla, escribe y comprende).</b><br>Pc/ Office (nivel avanzado)<br>Regulación del Sector eléctrico (deseable)<br>Ley de Contrataciones del estado (indispensable)<br>Sistema de control del estado (Indispensable) |

Fuente: Acta de validación de perfil para el puesto de Gerente de Administración y Finanzas de 30 de marzo de 2017 (Apéndice n.º 10)

Del cuadro precedente se evidencia que el perfil aprobado mediante Acta de validación de perfil para el puesto de Gerente de Administración y Finanzas de 30 de marzo de 2017 (Apéndice n.º 10) con la participación de FONAFE, se alineó a la propuesta de Egesur<sup>19</sup>, validado por Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general, constituyendo el perfil definitivo.

#### Ejecución del Proceso de Selección

En base a lo anterior, la empresa especializada elaboró el cuadro denominado "Lista corta de candidatos – puesto: Gerente de Administración y Finanzas" (Apéndice n.º 25), la misma que fue remitida por Consultor Senior de la empresa especializada a Egesur vía Courier, tal como se desprende del correo electrónico de 22 de mayo de 2017 a las 10:19 a.m.<sup>19</sup> (Apéndice n.º 27), enviado a Patricia Silvia Ramos Gil jefa de Personal encargada, donde además precisó: "(...) *coméntame si el archivador con los expedientes de los candidatos llegó ya a las oficinas de EGESUR. Fue enviado el día Viernes, pero el Courier comentó que el sábado se quedan en bóveda y que el Lunes salen a primera hora. Se encuentran los informes, cuadros comparativos, Cv documentado y referencias (laborales, penales policiales, etc)*". (Resaltado es nuestro).

El correo electrónico precedente, fue reenviado por Patricia Ramos Gil jefa de Personal encargada, a Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general y Asesora Legal Interna<sup>20</sup>, el mismo 22 de mayo de 2017 a las 11:38 horas (Apéndice n.º 27), a través del cual informó: "(...) *me indican de la empresa Talent que ya enviaron el sobre donde se encuentran los finalistas para Gerente GAF. Ya el día de mañana Ing. Flores revisará el sobre con todo el contenido (...)*" Sin embargo, en la lista corta de cinco (5) candidatos finalistas se advierte ciertos incumplimientos al perfil aprobado, tal como se detalla a continuación:

Cuadro n.º 3  
Lista corta de finalistas de la empresa Talent Consulting E.I.R.L. que no cumplan con el perfil aprobado

| Ítem | Nombres y Apellidos    | Contador | Ing. Mecánico eléctrico | Otros relacionados | Colegiatura vigente | Experiencia profesional de 10 años | Experiencia de 5 años en Gerencia o Jefaturas | Experiencia 3 años en empresas del sector energía | Comentario de la Comisión de Control |
|------|------------------------|----------|-------------------------|--------------------|---------------------|------------------------------------|---|---|--------------------------------------|
| 1    | Choqueneira Villa Abel | 0        | 1                       | 0                  | 1                   | 1                                  | 1   | 1   | Cumpla perfil aprobado.              |

<sup>19</sup> Remitido mediante documento C-AP-242-2022/EGS de 19 de agosto de 2022 (Apéndice n.º 26).

<sup>20</sup> Dicho documento contiene el "Consolidado de finalistas", sección "Matriz de Calificación candidatos Gerente de Administración y Finanzas" en el se encuentra la calificación de cinco (5) candidatos (Apéndice n.º 28) a la Gerencia de Administración y Finanzas, y se observa que, el puntaje máximo obtenido para la calificación curricular fue para el señor Abel Choqueneira Villa, quien obtuvo el puntaje máximo de 12 puntos con un valor de 100 %, seguido por tres (3) postulantes: Zhórzhiq Huaco Arenas, Silvia Valdivia del Risco y Gilberto Peña Espinoza, quienes obtuvieron 11 puntos alcanzando el 91.6%, mientras que el puntaje mínimo de 10 puntos fue obtenido por el Señor Saúl Vizcarra Carrasco, logrando el 83.3 %. Asimismo, respecto a los resultados de la evaluación psico laborales, el señor Zhórzhiq Huaco Arenas obtuvo el puntaje más alto de los cinco (5) postulantes, logrando el puntaje de 30 puntos, siendo el puntaje máximo para esta evaluación de 34 puntos y los cuatro (4) postulantes restantes obtuvieron un puntaje de 28, 27, 26 y 25 respectivamente.



| Ítem | Nombres y Apellidos       | Contador | Ing. Mecánico eléctrico | Otros relacionados | Colegiatura vigente | Experiencia profesional de 10 años | Experiencia de 5 años en Gerencia o Jefaturas | Experiencia 3 años en empresas del sector energía | Comentario de la Comisión de Control   |
|------|---------------------------|----------|-------------------------|--------------------|---------------------|------------------------------------|---|---|--|
| 2    | Valdivia del Risco Silvia | 1        | 0                       | 0                  | 1                   | 1                                  | 1   | 1   | Cumple perfil aprobado.  |
| 3    | Peña Espinoza Gilberto    | 1        | 0                       | 0                  | 1                   | 1                                  | 1   | 1   | Cumple perfil aprobado.  |
| 4    | Huaco Arenas Zhórzhhik    | 0        | 0                       | 1                  | 0                   | 1                                  | 1   | 1   | Incumplía perfil aprobado, no contaba con colegiatura vigente. Ingeniero químico de profesión. |
| 5    | Vizcarra Carrasco Saúl    | 1        | 0                       | 0                  | 1                   | 1                                  | 1   | 0   | Incumplía perfil aprobado, no contaba con 3 años de experiencia en sector energía.             |

0 = No cumple 1 = Cumple

Fuente: "Lista corta de candidatos - puesto: Gerente de Administración y Finanzas" de Talent Consulting E.I.R.L. (Apéndice n.º 25) con documento n.º C-AP-0179-2022/EGS de 21 de junio de 2022 (Apéndice n.º 29)

Elaborado por: Comisión de Control

Cabe resaltar que el postulante Zhórzhhik Huaco Arenas alcanzó 11 (once) puntos totales, porque **no acreditó colegiatura habilitada**, prueba de ello, es que la consultora calificó con cero (0) el requisito "colegiatura vigente", tal como se evidencia en el cuadro "Lista Corta de los candidatos - Gerente de Administración y Finanzas" (Apéndice n.º 25), que se muestra a continuación:

Imagen n.º 4

Calificación otorgada al postulante Zhórzhhik Huaco Arenas rubro colegiatura vigente

| LISTA CORTA DE LOS CANDIDATOS |                            |         |                        |          |                         |                  |                    |                     |
|-------------------------------|----------------------------|---------|------------------------|----------|-------------------------|------------------|--------------------|---------------------|
| Nº                            | APELLIDOS Y NOMBRES        | EDAD    | Lic. en Administración | Contador | Ing. Mecánica-eléctrica | Ing. De sistemas | Otros relacionados | Colegiatura vigente |
| 1                             | Choqueniska Villa, Abel    | 49 años | 0                      | 0        | 1                       | 0                | 0                  | 1                   |
| 2                             | Valdivia del Risco, Silvia | 45 años | 0                      | 1        | 0                       | 0                | 0                  | 1                   |
| 3                             | Peña Espinoza, Gilberto    | 55 años | 0                      | 1        | 0                       | 0                | 0                  | 1                   |
| 4                             | Huaco Arenas, Zhórzhhik    | 40 años | 0                      | 0        | 0                       | 0                | 1                  | 0                   |
| 5                             | Vizcarra Carrasco, Saúl    | 58 años | 0                      | 1        | 0                       | 0                | 0                  | 1                   |

Fuente: Documento n.º C-AP-0179-2022/EGS de 21 de junio de 2022 (Apéndice n.º 29)

En relación a la imagen, se evidencia que el candidato **Zhórzhhik Huaco Arenas no cumplía con tener una colegiatura habilitada vigente** y el señor Saúl Vizcarra Carrasco no cumplía con los 3 años de experiencia en el sector de energía conforme los requisitos establecidos en el perfil aprobado para el puesto, pese a ello, fueron considerados aptos en la lista corta de candidatos, cuando sólo eran aptos tres (3) de los cinco (5).

Sobre el incumplimiento de la colegiatura habilitada del candidato Zhórzhhik Huaco Arenas, fue corroborada por el Colegio de Ingenieros del Perú a través de la carta n.º 0677-2022-2024/SN-CN de 15 de julio de 2022 (Apéndice n.º 30), suscrita por el Director Secretario Nacional del Colegio de Ingenieros del Perú, quien adjuntó el oficio n.º 147-2022/CIP CDA de 15 de julio de 2022 (Apéndice n.º 31), emitido por el Decano del Consejo Departamental de Arequipa, en razón al historial de habilitación de la colegiatura del Señor Zhórzhhik Huaco Arenas, desde el 1 de enero de 2017<sup>21</sup> a la actualidad<sup>22</sup>, donde manifestó:

**"(...) comunico a usted que se ha revisado en el sistema administrativo de nuestra Orden, el Ing. Químico Zhórzhhik Huaco Arenas, con Reg. CIP 127697 no cuenta con ningún pago**

<sup>21</sup> Remitido en respuesta al oficio n.º 214-2022-OCI-EGESUR/3905 de 30 de junio de 2022.

<sup>22</sup> A la fecha del presente informe, de la búsqueda realizada al Colegio de Ingenieros del Perú sede Arequipa CIP n.º 127697 en el sitio web: cipvirtual.cip.org.pe/siccolegiacionweb/externo/consultaCol/# se encuentra en condición "NO HABILITADO".

**de cuota desde la fecha de su colegiatura, por lo tanto, en el periodo solicitado su condición es de no habilitado. (...)**"

Sin embargo, fue considerado como postulante apto para la entrevista personal, pese a que no contaba con colegiatura vigente<sup>23</sup>, siendo su condición "no habilitado"<sup>24</sup> para el ejercicio de funciones como ingeniero químico, lo que implica que no cumplía con el perfil de puesto definitivo aprobado que fue validado conjuntamente con FONAFE; así como no cumplía con el literal e) Requisitos, del numeral 1. Educación del MOF Versión 03 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D.503 vigente desde el 29 de enero de 2016 el cual establecía: "(...) **con colegiatura habilitada**", siendo este "requisito validado" para el puesto de Gerente de Administración y Finanzas.

Sin considerar que el cargo de Gerente de Administración y Finanzas se encontraba en el CAP aprobado por Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D. 503-EGESUR de 29 de enero de 2016 (Apéndice n.º 9), por lo que el profesional a designar debía cumplir con el perfil aprobado por el Directorio de Egesur y señalado en el MOF, tal y como lo establece el numeral 4.2.2 de la Directiva de Gestión de FONAFE aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 001-2013/006-FONAFE, cuyo numeral precisa:

#### 4.2.2 Cuadro de Asignación de Personal (CAP).

(...)

**"Todo cargo del CAP debe contar con un perfil aprobado por el Directorio de la Empresa u órgano equivalente y registrado en el Manual de Organización y Funciones (MOF). En el caso de los puestos gerenciales y cargos equivalentes, la Empresa deberá observar el perfil mínimo aprobado por FONAFE, de corresponder. Los puestos CAP deberán ser ocupados por personal que cumpla con el perfil del cargo."**

No obstante, Patricia Silvia Ramos Gil jefa de Personal encargada, siendo el área usuaria competente de velar por el estricto cumplimiento de los términos de referencia del servicio ejecutado por la empresa especializada Talent Consulting E.I.R.L admitió la lista corta de cinco (5) postulantes, sin las consideraciones y precisiones del caso, del porque se consideró candidatos potenciales para el puesto, toda vez que dos (2) de ellos no cumplían con los requisitos indispensables del perfil aprobado y MOF vigente, conforme lo establecía el numeral 4 Alcance y Descripción, sub numeral 4.4 Resultados esperados<sup>25</sup> de los Términos de Referencia, tal como sigue:

<sup>23</sup> Cabe precisar que el señor Zhórzhhik Huaco Arenas para acreditar el rubro educación presentó el título profesional obtenido en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa de la carrera profesional de Ingeniería Química.

<sup>24</sup> Al respecto, el Reglamento de la Ley n.º 28858, "Ley que Complementa la Ley n.º 16053, Ley que Autoriza al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los Profesionales de Ingeniería de la República", aprobado mediante Decreto Supremo n.º 016-2008-VIVIENDA, sobre los requisitos para el ejercicio profesional de la Ingeniería y certificado de habilidad para Ingenieros, precisa lo siguiente:

#### CAPÍTULO II

#### DE LOS REQUISITOS, CERTIFICADO DE HABILIDAD, Y EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

#### Artículo 3º Requisitos para el Ejercicio Profesional de la Ingeniería

(...)

a) Estar habilitado por el CIP, según el Estatuto del Colegio de Ingenieros del Perú

#### Artículo 4º Sobre el Certificado de Habilidad

4.1 El certificado de Habilidad es el documento que acredita que el profesional de Ingeniería se encuentra habilitado por el CIP para el ejercicio de su actividad y es emitido por su respectivo Consejo Departamental.

4.2 Toda entidad pública o privada y empleadores en general que contraten Ingenieros para ejercer actividades de Ingeniería están obligados a exigir previamente el Certificado de habilidad emitido por el respectivo Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú. (...) (Énfasis agregado)

<sup>25</sup> Ello en concordancia con el Lineamiento para la Selección de Gerentes y Cargos Equivalente de las empresas bajo el ámbito de FONAFE aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N.º 015-2013/DE-FONAFE

#### III Requerimientos mínimos a la Empresa Especializada

(...)

Los candidatos deberán aproximarse al perfil definitivo del puesto requerido. Sin embargo, también podrán presentar candidatos que, si bien no cumplan al 100% del perfil definitivo, sean considerados candidatos potenciales para el puesto requerido. **Para tal efecto, la empresa especializada deberá especificar las consideraciones del caso y precisar porqué consideró al candidato potencial para el puesto.** (Resaltado nuestro)



Handwritten blue mark resembling a stylized 'P' or a signature.

Handwritten blue mark resembling a stylized 'P' or a signature.

Handwritten blue mark resembling a signature.

"(...) Los candidatos deberán aproximarse al perfil definitivo del puesto requerido. Sin embargo, también podrán presentar candidatos que, si bien no cumplan al 100% del perfil definitivo, sean considerados candidatos potenciales para el puesto requerido. **Para tal efecto, la empresa especializada deberá especificar las consideraciones del caso y precisar por qué consideró al candidato potencial para el puesto.**" (Resaltado nuestro)

Asimismo, admitió que el postulante Zhórzhhik Huaco Arenas sea considerado como candidato potencial para el puesto a pesar de que no cumplía un requisitos indispensable establecido en el perfil definitivo aprobado por FONAFE consignados en el "Acta de validación de perfil" (Apéndice n.º 10), y el establecido en el MOF vigente, toda vez que el referido postulante nunca tuvo la colegiatura habilitada necesaria para desempeñar algún puesto, situación que le impedía ser considerado apto para el puesto de Gerente de Administración y Finanzas, propiciando con dicho accionar que el postulante Zhórzhhik Huaco Arenas sea posteriormente seleccionado y designado por los miembros del Directorio sin reunir el perfil señalado en los instrumentos de gestión mencionados.

### Selección y Designación por el Directorio

Luego, mediante documento n.º C-G-0970-2017/EGS de 21 de junio de 2017 (Apéndice n.º 32), Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general puso a conocimiento del Presidente de Directorio, el proceso de selección para cubrir el puesto de Gerente de Administración y Finanzas y la contratación de la empresa Talent Consulting E.I.R.L. para la conducción del proceso de selección para cubrir el puesto de Gerente de Administración y Finanzas, quienes producto de su evaluación, alcanzaron una lista corta de postulantes que cubrirían los requisitos en el perfil del puesto que fue validado por FONAFE y Egesur.

De esa manera, a través del mismo documento Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general, comunicó que de acuerdo al lineamiento para la selección de gerentes y cargos equivalentes de las empresas bajo el ámbito de FONAFE y de conformidad con la Directiva de Gestión, correspondía al Directorio la entrevista de los candidatos aptos para definir al profesional que ocuparía el puesto de Gerente de Administración y Finanzas, para lo cual Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general, alcanzó la información recibida por la empresa encargada del servicio de selección de personal, precisando que fue: "(...) en atención a vuestras indicaciones (...)", se procedió a convocar a los postulantes para que durante la sesión de Directorio n.º 538 se realice la respectiva entrevista<sup>26</sup>.

Es así, que el candidato Zhórzhhik Huaco Arenas sin cumplir con el perfil definitivo aprobado y validado por FONAFE, así como el MOF vigente, al no contar con colegiatura habilitada para el ejercicio profesional, fue seleccionado y designado en el puesto de Gerente de Administración y Finanzas por el Directorio, mediante Acuerdo de Directorio n.º 031-2017/S.D. 538-EGESUR de 26 de junio de 2017 (Apéndice n.º 34), a partir del 1 de agosto de 2017.

Cabe precisar, que el "Lineamiento para selección de gerentes y cargos equivalentes de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE" versión 01, aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva (RDE) n.º 015-2013/DE-FONAFE de 18 de febrero de 2013, señala en su etapa 5º "La Empresa una vez designada la persona que ocupará la posición **se encontrará en la obligación de realizar las verificaciones adicionales que considere conveniente previa a la contratación del candidato seleccionado.**" (Énfasis agregado)

Verificación que debía ser ejecutada por Patricia Silvia Ramos Gil jefa de Personal encargada en su condición de área usuaria. No obstante, se designó al candidato Zhórzhhik Huaco Arenas mediante

<sup>26</sup> Cabe precisar, que no se cuenta con sustento documental de la evaluación realizada por el Directorio a los cinco (5) postulantes. Al respecto la comisión de control solicitó dicha información del expediente de selección que custodia la oficina de Personal mediante el oficio n.º 003-2022-CG/OCI-EGESUR-SCE002 de 11 de agosto de 2022, en virtud del cual emitió el documento C-AP-240-2022/EGS de 16 de agosto de 2022 (Apéndice n.º 33), donde manifiesta que la etapa de selección del candidato elegido y la intervención del directorio se encuentran en los acuerdos de directorio respectivo, no adjuntando documentación que evidencie las calificaciones obtenidas por cada entrevistado.



Handwritten blue ink marks on the left margin, including a large stylized 'P' and a signature.

Acuerdo de Directorio n.º 031-2017/S.D. 538-EGESUR de 26 de junio de 2017 (**Apéndice n.º 34**) sin que el incumplimiento del perfil definitivo y requerido por el MOF vigente fuera advertido por la referida jefa de Personal encargada.

Al respecto, la comisión de control solicitó a Patricia Silvia Ramos Gil, en su condición de jefa de Personal encargado y área usuaria del servicio contratado para la selección de personal, precise si verificó que el candidato seleccionado en el puesto de Gerente de Administración y Finanzas contaba con colegiatura habilitado para el ejercicio de funciones, por lo que mediante documento n.º C-AP-247-2022/EGS de 24 de agosto de 2022 (**Apéndice n.º 35**), la Jefa de Personal Patricia Ramos Gil, precisó:

(...)

*Respecto a la verificación como se mencionó, según el Lineamiento de Gerencias quien realiza todo el Proceso de Reclutamiento, acreditar las verificaciones es la Empresa Especializada, se verificó en el expediente del Proceso de manera Directa con el Formato de no tener impedimento para Contratar con una empresa del Estado, el cual procedió a corroborarlo (...)*

De acuerdo a mencionado por la Jefa de Personal, se evidencia que no verificó la colegiatura habilitada del postulante Zhórzhhik Huaco Arenas para el ejercicio de funciones en el puesto de Gerente de Administración y Finanzas, toda vez que mencionó que el encargado de acreditar las verificaciones según lineamiento es la empresa especializada, incumpliendo el "Lineamiento para selección de gerentes y cargos equivalentes de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE" versión 01, aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva n.º 015-2013/DE-FONAFE de 18 de febrero de 2013, previamente mencionado, así como inadvirtiéndolo el artículo 4º del Reglamento de la Ley n.º 28858, Ley que complementa la Ley n.º 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, que señala que toda entidad pública o privada que contraten ingenieros están obligados a exigir previamente el certificado de habilidad emitido por el respectivo Colegio de Ingenieros del Perú.

Sin valorar lo expuesto, Patricia Silvia Ramos Gil jefa de Personal encargada, como área usuaria emitió la conformidad n.º 564 de 12 de julio de 2017 (**Apéndice n.º 36**), mediante sistema SAP<sup>27</sup>, situación que generó que fuera emitido el comprobante caja egresos n.º 055887<sup>28</sup> de 31 de julio de 2017 (**Apéndice n.º 38**), a favor de la empresa especializada Talent Consulting E.I.R.L. por el importe de S/ 11 800,00 en pago a la factura n.º 001-001330 de 5 de julio de 2017 (**Apéndice n.º 40**); la misma que adjunta el plan de trabajo del proceso de selección de Gerente de Administración y Finanzas (**Apéndice n.º 41**), en el que detalla a grandes rasgos como se realizó el proceso de selección y el resultado de las evaluaciones de los candidatos para el puesto de Gerencia de Administración y Finanzas, cuyo pago se concretizó mediante transferencia de cuenta con número de operación n.º 90157369 de 02 de agosto de 2017 (**Apéndice n.º 42**).

Los hechos descritos, propiciaron la selección y designación del señor Zhórzhhik Huaco Arenas en el puesto de Gerente de Administración y Finanzas y permitieron que se benefició con S/ 635,583,75, por el periodo que ejerció funciones hasta diciembre de 2021<sup>29</sup>, sin cumplir con el perfil determinado en los instrumentos de gestión.

<sup>27</sup> Es preciso resaltar que la conformidad fue emitida por Patricia Silvia Ramos Gil jefa de Personal (e) únicamente vía sistema SAP, así lo manifestó en el documento n.º C-AP-245-2022/EGS de 23 de agosto de 2022 (**Apéndice n.º 37**) donde señaló que la: "Conformidad de Servicio es emitida del Sistema y firmada por el Área Usuaria y su Gerencia correspondiente; este documento valida la satisfacción con el servicio contratado, no habiendo necesidad de un informe adicional. (...)".

<sup>28</sup> Remitido mediante documento I-ACT-020-2022/EGS de 15 de agosto de 2022 (**Apéndice n.º 39**), en respuesta al requerimiento realizado mediante oficio n.º 001-2022-CG/OCI-EGESUR-SCE002 de 12 de agosto de 2022.

<sup>29</sup> Según documento C-AP-248-2022/EGS de 25 de agosto de 2022 (**Apéndice n.º 43**), alcanzado por la Oficina de Personal a la comisión de control en respuesta al requerimiento mediante el oficio n.º 012-2022-CG/OCI-EGESUR-SCE002.

**2. Designación del señor Marco Antonio Pizarro Lazo en el puesto de confianza de Jefe de Comercialización, mediante selección directa sin reunir los requisitos mínimos establecidos en el MOF vigente, a pesar de ser advertido del incumplimiento por la Sociedad de Auditoría Financiera**

Es importante precisar que el señor Marco Antonio Pizarro Lazo, ingresó a laborar a Egesur a través del Convenio de Participación en el Plan de Extensión Profesional de 8 de setiembre de 1998 (Apéndice n.º 44), para realizar prácticas profesionales por el plazo de 12 meses<sup>30</sup>.

**Informe de Sociedad de Auditoría Financiera que advirtió del incumplimiento**

Es así que, a través de memorándum de control interno de la Auditoría Financiera y Operativa 2006 de 9 de febrero de 2007 (Apéndice n.º 48), realizada por la Sociedad de Auditoría Toledo y Ledesma en su examen de auditoría correspondiente al ejercicio 2006 estableció la observación de control interno siguiente:

**"LAS PERSONAS QUE OCUPAN LOS CARGOS DE JEFE DE MANTENIMIENTO Y SUPERVISOR DE COMERCIALIZACIÓN Y CALIDAD ELÉCTRICA, NO REÚNEN LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES.**

**Recomendación:**

*El Gerente de Administración y Finanzas les da un plazo perentorio para su titulación, como requisito para continuar en el cargo, así como disponga la revisión de los legajos del personal de toda la empresa para verificar si guarda relación con los requisitos básicos establecidos en el MOF."*

Para dicho efecto, Juan Salomón Flores Carcahusto gerente de Administración y Finanzas mediante informe n.º A-093A-2007 recibida el 22 de marzo de 2007 (Apéndice n.º 49), remitió dicha exhortación al señor Marco Antonio Pizarro Lazo otorgándole un plazo que no exceda al mes de agosto del mismo año, para hacer llegar su Título Profesional.

Pedido que el señor Marco Antonio Pizarro Lazo no cumplió, toda vez que mediante documento A-159-2009 de 16 de marzo de 2009 (Apéndice n.º 50), Juan Salomón Flores Carcahusto, gerente de Administración y Finanzas en reiterada exhortación requirió al señor Marco Antonio Pizarro Lazo, entre otros, la entrega de copia de título profesional, en cuyo texto señala:

*"En atención a lo dispuesto por el Directorio de EGESUR en su última sesión, con el objeto de superar una observación de la Sociedad de Auditoría Toledo Ledesma, quien en su examen a los estados financieros del año 2006 señaló que debe cumplirse los requisitos establecidos en el Manual de Organización y Funciones de EGESUR, en lo referente a que los puestos que vienen ocupando deben contarse con Título Profesional. Considerando el tiempo transcurrido, se les solicita que en el plazo de 30 días calendario alcancen copia de vuestro título profesional y/o su descargo al presente requerimiento." (Énfasis agregado)*

En respuesta a dicho documento, el señor Marco Antonio Pizarro Lazo, mediante documento TM-005-2009-GTC de 23 de marzo de 2009 (Apéndice n.º 51), dirigido a Juan Salomón Flores Carcahusto

<sup>30</sup> Cumplido dicho periodo, mediante el documento n.º G-810A-99 de 28 de setiembre de 1999 (Apéndice n.º 45), el Gerente General comunicó su aceptación de ingreso a planillas de Egesur a partir del 1 de octubre de 1999 en el puesto de **Analista de Comercialización** con una remuneración acorde con la escala salarial correspondiente. Más adelante, con memorándum n.º G-1108-99 de 18 de noviembre de 1999 (Apéndice n.º 46), el Gerente General asignó responsabilidad al señor Marco Antonio Pizarro Lazo como **Jefe de Departamento de Comercialización encargado** sin que cuente con un título profesional<sup>30</sup>. Seguidamente, mediante carta n.º G-1116-2002 de 17 de julio de 2002 (Apéndice n.º 47), el Gerente General comunicó que con efectividad al 30 de mayo de 2002 fue asignado al puesto de **Supervisor de Comercialización y Calidad Eléctrica**, sin todavía disponer de un título profesional.

gerente de Administración y Finanzas<sup>31</sup>, certifica que no cuenta con título profesional, afirmando lo siguiente:

*"Por la presente le comunico que hasta el momento **no tengo el Título Profesional requerido, encontrándome en condición de Bachiller en Ingeniería Mecánica -Eléctrica, (...)"** (Énfasis agregado)*

#### **Designaciones en el puesto de confianza de jefe de Comercialización sin cumplir con los requisitos mínimos del MOF**

Posteriormente, pese a conocer que el señor Marco Antonio Pizarro Lazo aún no cumplía con obtener su título profesional, mediante memorándum G-0561-2011 de 8 de marzo de 2011, Juan Salomón Flores Carcahusto (**Apéndice n.º 53**) ahora ejerciendo funciones de gerente general, asignó al señor Marco Antonio Pizarro Lazo<sup>32</sup>, el puesto de **jefe de Comercialización** en cuyo asunto refiere: *"Entrega de Manual de Funciones" nivel remunerativo 4 personal de confianza*. Incumpliendo los requisitos básicos para ocupar el puesto conforme a lo establecido en el MOF vigente aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 020-2010/S.D.376-EGESUR de 18 de diciembre de 2010, que señalaba como requisito ser: **"Profesional Universitario en Ingeniería Eléctrica o Mecánica Eléctrica"**.

Igualmente, en el año 2013 por el cambio del MOF aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2013/S.D.427-EGESUR de 10 de enero de 2013 (**Apéndice n.º 54**), con memorándum G-0174-2013 de 18 de enero de 2013 (**Apéndice n.º 55**), Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general reiteró su decisión de asignar al señor Marco Antonio Pizarro Lazo, en el puesto de **Jefe de Comercialización** que ya venía desempeñando, cuyo asunto refería: *"Entrega de Manual de Funciones" lugar de trabajo Sede Tacna personal de confianza.*" pese a que conocía que el señor Marco Antonio Pizarro Lazo no cumplía con los requisitos básicos para ocupar el puesto conforme a lo establecido en el MOF vigente, toda vez que su grado académico seguía siendo de **bachiller en Ingeniería Mecánica y Eléctrica**.

Dicho conocimiento se corrobora mediante el memorándum n.º M-G-1140-2015, de 15 de junio de 2015 (**Apéndice n.º 56**), a través del cual Juan Salomón Flores Carcahusto solicitó a Marco Antonio Pizarro Lazo jefe de Comercialización, la actualización de su legajo precisándole lo siguiente: *"(...) el Cargo que desempeña tiene como requisito ser profesional, por lo que se le solicita que antes del 31 de diciembre del presente año nos alcance copia de vuestro Título Profesional."* (Énfasis agregado). Además, se confirma con la carta s/n de 14 de marzo de 2016 (**Apéndice n.º 57**) donde el señor Marco Antonio Pizarro hace llegar su compromiso de titulación y habilitación profesional en el periodo de cuatro (4) meses. Sin embargo, en dicho plazo no cumplió con adjuntar su título profesional.

De otro lado, mediante informe n.º C-048-2016/EGS de 2 de agosto de 2016 (**Apéndice n.º 58**), el gerente Comercial y de Proyectos, comunicó a Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general el término del vínculo laboral de Marco Antonio Pizarro Lazo, solicitando de manera expresa no sea cesado por renuncia sino por mutuo disenso<sup>33</sup>, pidiendo además se le otorgue una suma de gracia



<sup>31</sup> Motivo por el cual, mediante documento n.º A-201-2009 de 3 de abril de 2009 (Apéndice n.º 52), Juan Salomón Flores Carcahusto gerente de Administración y Finanzas, comunicó al Gerente General, que se les otorgó un nuevo plazo para que puedan alcanzar copia de su Título Profesional, precisando que el señor Marco Antonio Pizarro Lazo ha solicitado facilidades hasta el mes de setiembre de 2009.

<sup>32</sup> Conforme al informe n.º C-AP-161-2022/EGS de 6 de junio de 2022 (Apéndice n.º 5) emitido por la jefatura de personal.

<sup>33</sup> Es de precisar que la figura legal de **mutuo disenso** corresponde a un incentivo económico por parte del empleador para que el trabajador renuncie, para el Asesor Legal de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Jesús Aguinaga Saavedra el "mutuo disenso" *consiste en la manifestación de voluntades mediante el cual un empresario para propiciar la salida de un trabajador, se obligan a cumplir determinadas prestaciones: el trabajador a retirarse del centro de empleo y el empresario a pagar un incentivo económico por el retiro del trabajador* Boletín n.º 058 publicado en noviembre 2015 "Extinción de la Relación Laboral por Mutuo Disenso" [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin\\_58.html](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_58.html). Asimismo, el artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado mediante Decreto Supremo n.º 001-97-TR.

Artículo 57.-  
(...)

equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales brutas que corresponde a S/ 25 959,64.

Lo manifestado se materializó con la suscripción del Convenio de extinción de relación laboral por mutuo disenso de 31 de agosto de 2016 (Apéndice n.º 59) entre Juan Salomón Flores Carcahusto en su condición de gerente general y el señor Marco Antonio Pizarro Lazo, en cuya cláusula tercera se acordó lo siguiente: "Asimismo, mediante el presente documento EGESUR conviene en otorgar adicionalmente a EL TRABAJADOR a título de gracia y con ocasión del cese por mutuo disenso, en forma pura, simple, e incondicional en concordancia con lo establecido en el artículo 57 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo n.º 001-97-TR y modificado por la Ley 27326 el monto de S/ 25,959.64 (Veinticinco mil novecientos cincuenta y nueve con 64/100 Soles) menor el impuesto a la renta y deducciones legales correspondientes que será compensable sobre cualquier otro concepto que le pudiera corresponder o se ordene pagar en el futuro." Situación que fue ejecutada mediante la Liquidación de Beneficios sociales de 31 de agosto de 2016 (Apéndice n.º 60), suscrito por el Jefe de Personal y el Gerente de Administración y Finanzas.

**Procesos de selección externo que resultaron desiertos, selección directa, contrato y adendas en el puesto de jefe de Comercialización pese a no haber variado su situación académica**

Resulta necesario precisar, que luego del cese por mutuo disenso del señor Marco Antonio Pizarro Lazo y siendo que dicha figura jurídica supone que Egesur incentivó su cese por el monto de S/ 25 959,64 a fin de no contar con los servicios de dicho servidor; motivo por el cual, se llevó a cabo un proceso de selección externo, el mismo que quedó desierto, y que derivó en la selección directa<sup>34</sup> del mismo señor Marco Antonio Pizarro Lazo, pese a que su situación académica (grado de Bachiller en Ingeniería Mecánica y Eléctrica) no había variado, tal como se muestra a continuación:

Con el documento n.º I-AP-016-2017/EGS de 10 de abril de 2017 (Apéndice n.º 61), la jefa de Personal encargada, solicita al Gerente de Administración y Finanzas dar inicio al proceso de selección para cubrir los puestos de Jefe de Comercialización, entre otros, puestos consignados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP vigente) (Apéndice n.º 62) por lo que el profesional a designar en el cargo debía cumplir con el perfil señalado en el MOF tal y como lo establece el numeral 4.2.2 de la Directiva de Gestión de FONAFE aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 001-2013/006-FONAFE, cuyo numeral precisa:

**4.2.2 Cuadro de Asignación de Personal (CAP).**

(...)

**"Todo cargo del CAP debe contar con un perfil aprobado por el Directorio de la Empresa u órgano equivalente y registrado en el Manual de Organización y Funciones (MOF). En el caso de los puestos gerenciales y cargos equivalentes, la Empresa deberá observar el perfil mínimo aprobado por FONAFE, de corresponder. Los puestos CAP deberán ser ocupados por personal que cumpla con el perfil del cargo."**

Es así que la convocatoria se realizó el 17 de abril de 2017 y culminó con el "Acta de Resultados de Evaluación Curricular de Postulantes al Puesto de jefe de Comercialización" de 4 de mayo de 2017 (Apéndice n.º 63), suscrita por los miembros de la comisión de selección cuyo resultado fue declarado "DESIERTO".

Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto.

<sup>34</sup> Según la definición contemplada en el Procedimiento AP-PRO-01 "Requerimiento, Reclutamiento y Selección de Personal" vigente de 27 de junio de 2017, numeral 3.4 señala:

**3.4. Selección Directa:** Proceso en el que un solo postulante, que cumple el perfil de puesto, es seleccionado para cubrir de manera temporal un puesto de trabajo hasta que el titular del mismo se reincorpore o hasta culmine el respectivo proceso concurso.



Handwritten blue ink marks on the left margin, including a circle with a cross, a circle with a star, and the number '43'.

Ante ello, el gerente Comercial y de Proyectos, mediante Formato AP-FOR-01 Versión 01- Requerimiento de personal de 8 de febrero de 2018 (**Apéndice n.º 64**), solicitó cubrir el puesto vacante de Jefe de Comercialización, con los requisitos del Manual de Organización y Funciones, es decir Título Profesional en Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica-Eléctrica o afines; razón por la cual, Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general mediante documento n.º M-G-0280-2018/EGS del mismo día (8 de febrero de 2018) (**Apéndice n.º 65**) designa al comité de selección y al mismo tiempo dispuso que el proceso de selección se lleve a cabo por una empresa especializada en reclutamiento; contratándose a la empresa Team Work Consultores Perú S.A.C., a través de la orden de servicio n.º 032-AM-2018-S de 20 de febrero de 2018 (**Apéndice n.º 66**), por el monto de S/ 9 500,00 a fin de llevar a cabo la selección de personal entre otros<sup>35</sup> para la Jefatura de Comercialización.

Luego, mediante carta s/n de 18 de mayo 2018 (**Apéndice n.º 68**), suscrito por el gerente de la empresa Team Work Consultores Perú S.A.C. puso a conocimiento de la jefa de Personal, que se realizaron las publicaciones correspondientes de los cuales se presentaron postulantes que no cumplían el perfil<sup>36</sup>.

Ante ello, mediante informe n.º I-AP-015-2018/EGS de 21 de mayo de 2018 (**Apéndice n.º 70**), la jefa de Personal, manifestó la necesidad de Contrato Temporal a plazo fijo, del jefe de Comercialización con flexibilidad en las características del Perfil de Puesto a través de una exoneración excepcional, considerando que debido al tiempo transcurrido para cubrir la plaza de Jefe de Comercialización y sin tener la posibilidad de captar a la fecha candidatos idóneos; asimismo sugiere que la empresa Team work Consultores Perú S.A.C continúe con el Proceso de Convocatoria requiriendo la aplicación de nuevas herramientas de selección con la finalidad de llevar a buen término la selección y captar al postulante más competitivo e idóneo a nuestro perfil.

Cabe señalar, que dicho puesto no se encontraba acéfalo, toda vez que estaba siendo cubierto por el señor Juan Carlos Chura Quispe, titulado como Ingeniero Electricista de la Universidad Nacional de San Agustín, con fecha 5 de junio de 2015 (**Apéndice n.º 71**), tal como se corrobora de su legajo personal<sup>37</sup> designado mediante memorándum n.º M-G-1494-2017/EGS de 18 de setiembre de 2017 (**Apéndice n.º 73**), en calidad de encargado, ejerciendo funciones desde el 18 de setiembre de 2017 hasta el 1 de agosto de 2018<sup>38</sup>.

No obstante ello, mediante documento n.º I-A-119-2018/EGS de 22 de mayo de 2018 (**Apéndice n.º 74**), Zhórzhhik Huaco Arenas<sup>39</sup> gerente de Administración y Finanzas<sup>40</sup> solicitó a Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general la **contratación a plazo fijo con flexibilidad en las características para el puesto de jefe de comercialización, precisando se cambie la condición de titulado a grado de Bachiller**, en razón de lo acontecido en el proceso de selección y el resultado "desierto" obtenido por la empresa Team Work Consultores Perú S.A.C, y conforme a la propuesta

<sup>35</sup> Jefe de Personal y Jefe de Operaciones y Mantenimiento de la Central Térmica Independencia, según Términos de Referencia para la Contratación de Servicios Generales (Apéndice n.º 67)

<sup>36</sup> Cabe precisar, que no fue cancelado este concepto en el comprobante caja egresos n.º 0060077 de 06 de julio de 2018 (Apéndice n.º 69).

<sup>37</sup> Alcanzado al OCI a través del documento n.º C-AP-058-2022/EGS de 23 de febrero de 2022 (Apéndice n.º 72)

<sup>38</sup> Según documento C-AP-190-2021/EGS de 18 de octubre de 2021 emitida por la Oficina de Personal

<sup>39</sup> Designado como Gerente de Administración y Finanzas mediante Acuerdo de Directorio n.º 031-2017/S.D.538-EGESUR de 26 de junio de 2017 y cesado del mismo con Acuerdo de Directorio n.º 038-2020/S.D. 616-EGESUR de 15 de julio de 2020 (Apéndice n.º 34).

<sup>40</sup> Cuyas funciones según el Manual de Organización y Funciones (MOF) n.º G-MAN-01, aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 054-2017/S.D.549-EGESUR, vigente desde el 14 de diciembre de 2017, son las siguientes:

### **\*5.3. FUNCIONES DEL GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

#### **1. Función General**

Administrar los recursos humanos, contables, financieros, logísticos, patrimoniales, presupuestales y de tecnologías de la información y comunicaciones.

#### **2. Funciones Específicas**

2.2. Administrar y supervisar las políticas y planes de los recursos humanos, contabilidad, tesorería, finanzas, logística, bienes patrimoniales, seguros, presupuesto, tecnologías de la información y comunicaciones, de acuerdo a las normas y dispositivos vigentes, así como a los objetivos empresariales



que emitió la jefa de Personal sobre la necesidad de un contrato temporal para la plaza vacante de jefe de Comercialización<sup>41</sup> (Apéndice n.º 70).

Es importante resaltar, que en el mismo documento, Zhórzhhik Huaco Arenas gerente de Administración y Finanzas, **propuso al señor Marco Antonio Pizarro Lazo como el personal a contratar**, de quien conocía no cumplir con el título profesional, pues así lo indicó en su documento n.º I-A-119-2018/EGS de 22 de mayo de 2018 (Apéndice n.º 74), empero manifestó que cumplía con el perfil al cual incorporó la flexibilidad solicitada, tal como se muestra a continuación:

"(...)

*Numeral V, profesional contratar y cumplimiento de perfil*

*Como ya se ha mencionado, el profesional propuesto para la contratación cumple con los requisitos para el puesto de comercialización, es más, este profesional ha laborado en ese puesto en EGESUR por más de 5 años, así como ha desempeñado cargos de similar envergadura en otras empresas del sector eléctrico, como puede apreciarse en el cuadro siguiente:*

| PLAZA: Jefe de Comercialización  |  |
|--|--|
| Persona Propuesta:   | Marco Antonio Pizarro Lazo   |
| Perfil Aprobado  | Cumplimiento del Perfil  |
| <p>1. Educación: Título profesional en Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica Eléctrica o afines, con colegiatura habilitada y desdobles estudios concluidos de Maestría en temas de Gestión de Empresas u otros afines al cargo.</p> <p>2. Experiencia: 7 años de experiencia profesional, de los cuales 4 deben ser en cargos de responsabilidad afines al área.</p> <p>3. Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Normatividad del Sector Eléctrico</li> <li>• Normatividad del Sector Hidrocarburos - Gas Natural.</li> <li>• Gestión de Costos.</li> </ul> | <p>1. Educación: Bachiller en Ingeniería Mecánica Eléctrica.</p> <p>2. Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Virgen SAC: Coordinador Comercial (10 meses).</li> <li>• EGESUR: Jefe de Comercialización (5 años y 04 meses).</li> <li>• EGESUR: Supervisor de Comercialización y Calidad Eléctrica (11 años y 07 meses)</li> </ul> <p>3. Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplomado en Economía y Mercado de la Energía - ESAN.</li> <li>• Diplomado en Fundamentos Aplicados al Sector Energético - ESAN.</li> <li>• Diplomado Internacional para Ejecutivos - Neumann.</li> </ul> |

VI. GASTO PROYECTADO Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL 2018

(...)"

Asimismo, manifestó que: "(...) las plazas de personal dentro del CAP de la empresa, que se encuentran presupuestadas y vacantes pueden ser contratadas previa autorización del Directorio de cada empresa (...)", e indicó: "(...) Ante la necesidad y opción de contratación, se ha contactado con un profesional que cumple el perfil, a **excepción de la condición de "Titulado"**, ya que ostenta el Grado de "Bachiller", y (...)", **presentando expresamente al bachiller Marco Antonio Pizarro Lazo**, para que sea contratado por un plazo de 3 meses bajo la modalidad de Interino, invocando el acápite A). del numeral 7.1.2. del procedimiento AP-PRO-01 Requerimiento, Reclutamiento y Selección de Personal, referida a la contratación de personal por "Selección Directa", destinada a cubrir puestos por periodos temporales y en el que se podrán hacer concesiones al cumplimiento de algunos requisitos del perfil.

Al respecto, se debe mencionar que los procedimientos internos no pueden oponerse al documento normativo de gestión como el Manual de Organización de Funciones MOF vigente, que prevalece sobre normas de rango inferior como el procedimiento interno de Egesur AP-PRO-01 Requerimiento, reclutamiento y selección de personal.

<sup>41</sup> Se debe precisar que Gina Cecilia Vizcarra Oviedo jefa de Personal en su informe n.º I-AP-015-2018/EGS de 21 de mayo de 2018 no solicitó se **cambie la condición de titulado a grado de Bachiller**, dicha precisión solo corresponde a la realizada por Zhórzhhik Huaco Arenas gerente de Administración y Finanzas.

Así, el MOF Versión 05 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 054-2017/S.D. 549-EGESUR vigente desde el 14 de diciembre de 2017, dispone los requisitos para el puesto de Jefe de Comercialización en el rubro educación lo siguiente:

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO  
JEFE DE COMERCIALIZACIÓN

E. Requisitos

1. Educación

**Título profesional en Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica-Eléctrica o afines, con colegiatura habilitada y deseable estudios concluidos de Maestría en temas de gestión de empresas u otros afines al cargo.**

Aunado a dicho marco normativo, se encuentra la Ley n.º 28858, Ley que complementa la Ley n.º 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, cuyo artículo 1º dispone, que todo profesional que ejerza labores propias de ingeniería requiere poseer grado académico y título profesional otorgado por una universidad nacional o extranjera, estar colegiado y encontrarse habilitado por el Colegio de Ingenieros del Perú<sup>42</sup>.

En ese mismo tenor, la norma acotada en el artículo 4º dispone que el certificado que acredita la habilitación debe ser exigido a todo profesional que desempeñe cargos en actividades inherentes a la ingeniería en entidades privadas, públicas o independientes<sup>43</sup>

Asimismo, el Reglamento de la ley n.º 28858, Ley que complementa la Ley n.º 16053, Ley que autoriza al Colegio de Ingenieros del Perú para supervisar a los profesionales de Ingeniería de la República, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 016-2008-VIVIENDA, sobre los requisitos para el ejercicio profesional de la Ingeniería y certificado de habilidad, acotado en el artículo 4º precisa que toda entidad pública o privada y empleadores en general que contraten Ingenieros para ejercer actividades de Ingeniería **están obligados a exigir previamente el Certificado de habilidad**<sup>44</sup>.

<sup>42</sup> Ley n.º 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, requiere que todo profesional que ejerza labores propias de ingeniería requiere poseer grado académico y título profesional otorgado por una universidad nacional o extranjera, estar colegiado y encontrarse habilitado por el Colegio de Ingenieros del Perú<sup>42</sup>, establece en su artículo 1º lo siguiente:

(...)

**Artículo 1º Requisitos para el ejercicio profesional**

Todo profesional que ejerza labores propias de Ingeniería y de docencia de la Ingeniería, de acuerdo a la Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para supervisar a los profesionales de Arquitectura e Ingeniería de la República N° 16053, requiere poseer grado académico y título profesional otorgado por una universidad nacional o extranjera debidamente revalidado en el país, estar colegiado y encontrarse habilitado por el Colegio de Ingenieros del Perú. Son ámbitos del ejercicio profesional de Ingeniero, entre otros, los siguientes: (El resaltado y subrayado es nuestro)

(...)

b) Queda establecido que deberán ser colegiados los profesionales ingenieros, incluidos os ingenieros extranjeros que se encuentren ejerciendo, en forma dependiente o independiente, o presten servicios temporales realizando estudios, en la operación y servicios en la agricultura, (...), eléctrica, electromecánica, electrónica, telecomunicaciones, (...)

(Énfasis agregado)

<sup>43</sup> Ley n.º 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, requiere que todo profesional que ejerza labores propias de ingeniería requiere poseer grado académico y título profesional otorgado por una universidad nacional o extranjera, estar colegiado y encontrarse habilitado por el Colegio de Ingenieros del Perú<sup>43</sup>, establece en su artículo 4º lo siguiente:

**Artículo 4º Certificado de habilitación**

El certificado que acredita la habilitación (Certificado de habilitación) será exigido a todo profesional que desempeñe cargos en actividades inherentes a la ingeniería en entidades privadas, públicas o independientes, a fin de garantizar su situación de colegiado y su habilitación para el ejercicio de la profesión. (...)

<sup>44</sup> Reglamento de la ley n.º 28858, Ley que complementa la Ley n.º 16053, Ley que autoriza al Colegio de Ingenieros del Perú para supervisar a los profesionales de Ingeniería de la República, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 016-2008-VIVIENDA, en su artículo 4º señala lo siguiente:

**Artículo 4º Sobre el Certificado de Habilidad**

4.2 Toda entidad pública o privada y empleadores en general que contraten Ingenieros para ejercer actividades de Ingeniería están obligados a exigir previamente el Certificado de habilidad emitido por el respectivo Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú. (Énfasis agregado)

En esa misma línea advierte el Reglamento de la ley n.º 28858, Ley que complementa la Ley n.º 16053, Ley que autoriza al Colegio de Ingenieros del Perú para supervisar a los profesionales de Ingeniería de la República, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 016-2008-VIVIENDA que los actos desplegados en el ejercicio de funciones sin estar titulado y no contar con colegiatura habilitada, los documentos emitidos carecen de validez y legalidad<sup>45</sup>

Es de precisar, que con la finalidad de corroborar el grado académico con el que cuenta el señor Marco Antonio Pizarro Lazo, se verificó su legajo personal, evidenciando que solo existe una copia simple del grado académico de Bachiller en Ciencias con mención en Ingeniería Mecánica y Eléctrica otorgado por la Universidad Nacional de Ingeniería el 25 de noviembre de 1998 (Apéndice n.º 75). De la misma forma, se realizó la consulta en el portal Web de la SUNEDU<sup>46</sup> donde se corrobora la carencia del título como Ingeniero Mecánico Eléctrico; igualmente se realizó la consulta en el portal Web del Colegio de Ingenieros del Perú<sup>47</sup>, donde no se encontró registro.

En ese mismo sentido, la comisión de control solicitó información<sup>48</sup> a su casa de estudios, la Universidad Nacional de Ingeniería, en atención a dicho requerimiento emitieron el oficio n.º 151-2022-UNI/SG/UGyT de 6 de junio de 2022 que contiene el informe de la Unidad de Grados y Títulos n.º 151-2022-UNI/SG/UGyT de 6 de junio de 2022 (Apéndice n.º 76), en el cual indicaron que tiene el grado en ingeniería mecánica y eléctrica otorgado el 4 de noviembre de 1998 con registro n.º 20295-B, registro que corresponde al grado de **Bachiller en ingeniería mecánica y eléctrica** otorgado por la Universidad Nacional de Ingeniería, consecuentemente no contaba con colegiatura habilitada para ejercer funciones como ingeniero; pese a ello, fue contratado como Jefe de Comercialización mediante selección directa.

Situación que propició que, mediante Acuerdo de Directorio n.º 023-2018/S.D. 561-EGESUR de 30 de mayo de 2018 (Apéndice n.º 77), sea **aprobada la contratación del bachiller Marco Antonio Pizarro Lazo**, en la modalidad de Interino, para la cobertura temporal del puesto de Jefe de Comercialización; **por el periodo de tres meses y/o tanto concluye el respectivo proceso de selección para la cobertura definitiva de la plaza.**

#### Suscripción de contrato

En virtud de ello, se suscribió el contrato n.º 062-2018-EGESUR de 1 de agosto de 2018 (Apéndice n.º 78), denominado "**Contrato de trabajo a plazo fijo en la modalidad de interino**", entre Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general de Egesur y **Marco Antonio Pizarro Lazo**. Dicho contrato a plazo fijo en la modalidad de interino tenía una vigencia de tres (3) meses según la cláusula tercera duración del contrato, la misma que precisaba: "(...) *La duración del presente contrato es de tres meses (03) meses, cuya vigencia se inicia el día 01 de agosto de 2018 y culmina el 31 de octubre de 2018. (...)*"; sin embargo, dicho contrato fue materia de tres (3) adendas, suscritas el 31 de octubre de 2018, 31 de enero de 2019 y 30 de abril de 2019 (Apéndice n.º 79), respectivamente, entre Juan Salomón Flores Carcahusto el gerente general y el bachiller Marco Antonio Pizarro Lazo, prolongándose su permanencia bajo el contexto del contrato suscrito y sus adendas desde el 1 de agosto de 2018 al 31 de julio de 2019.

<sup>45</sup> Pues así lo señala el Reglamento de la Ley n.º 28858<sup>45</sup> aprobado por Decreto Supremo n.º 016-2008-VIVIENDA, en su artículo 5º, tal como sigue: "**Artículo 5º Sobre la firma, el Refrando y el Ejercicio de la Actividad profesional**

5.1. **Las actividades profesionales descritas en la Ley<sup>46</sup> y el presente Reglamento pueden ser ejercidas válida y legalmente solo por ingenieros que cumplan con los requisitos señalados en el artículo 3 del presente Reglamento. (...)**

5.2. **Sólo tendrán validez los documentos derivados de la actividad profesional del ingeniero, que cuenten con la respectiva firma y el Certificado de Habilidad expedido por el correspondiente Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú.**

5.3. (...)

5.4. **Los documentos suscritos por los profesionales ingenieros que no cuenten con la inscripción en el CIP y con el Certificado de Habilidad correspondiente, no tendrán ningún efecto administrativo. (...)** (Énfasis agregado)

<sup>46</sup> <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

<sup>47</sup> <https://cipvirtual.cip.org.pe/sicecolegiacionweb/externo/consultaCol/>

<sup>48</sup> Mediante oficio n.º 158-2022-OCI-EGESUR/3905 de 17 de mayo de 2022.






No obstante, Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general, tenía conocimiento que el señor Marco Antonio Pizarro Lazo, no reunía los requisitos para ocupar el puesto de jefe de Comercialización y que dicha circunstancia constituía una limitación para el ejercicio de funciones y transgresión a la normativa vinculante, toda vez que fue advertido por la Sociedad de Auditoría Toledo y Ledesma en su examen de auditoría correspondiente al ejercicio 2006 a través de memorándum de control interno de la Auditoría Financiera y Operativa 2006 de 9 de febrero de 2007 (Apéndice n.º 48).

Resaltando que durante su vigencia no se convocó a proceso de selección así se desprende de los documentos C-AP-066-2022/EGS y C-AP-067-2022/EGS ambos de 6 de abril de 2022<sup>49</sup> (Apéndice n.º 80) emitidos por la Patricia Ramos Gil jefa de Personal; tal como lo establecía el numeral 3.4 del Procedimiento AP-PRO-01 "Requerimiento, Reclutamiento y Selección de Personal" vigente de 27 de junio de 2017, el cual señalaba, que la selección directa es el proceso en el que un solo postulante, que cumple el perfil de puesto, es seleccionado para cubrir de manera temporal un puesto de trabajo hasta que el titular del mismo se reincorpore o hasta que culmine el respectivo proceso concurso.

En el presente caso, como ya se mencionó el puesto se encontraba vacante (sin titular), sin embargo, durante la vigencia contrato de trabajo a plazo fijo en la modalidad de interino del bachiller Marco Pizarro, no se produjo proceso de selección alguno, conforme lo recomendado por la jefa de Personal en el informe n.º I-AP-015-2018/EGS de 21 de mayo de 2018 (Apéndice n.º 70, así se desprende de los documentos C-AP-066-2022/EGS y C-AP-067-2022/EGS ambos de 6 de abril de 2022 (Apéndice n.º 80) emitidos por la Oficina de Personal.

Hechos que propiciaron la selección directa y contrato de trabajo a plazo fijo en la modalidad de interino del señor Marco Antonio Pizarro Lazo en el puesto de confianza de Jefe de Comercialización y permitieron que se benefició con S/ 97 289,69 por el periodo que ejerció funciones, sin cumplir con el perfil determinado en los instrumentos de gestión.

**3. Selección y designación del señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre en el puesto de confianza de Sub gerente de Producción Térmica por concurso externo sin reunir los requisitos exigidos en el MOF vigente.**

Es de importancia mencionar que el señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre, empezó a laborar como practicante en Egesur desde 8 de setiembre de 1998, suscribiendo el Convenio de participación en el plan de Extensión Profesional (Apéndice n.º 81)<sup>50</sup>.

**Inicio del proceso de selección externo**

Es así que, el proceso de selección externo se dio inicio con el requerimiento de personal formato AP-FOR-01 de 6 de abril de 2017 (Apéndice n.º 89), solicitado por Rodolfo Hurtado Carrasco<sup>51</sup>

Handwritten mark: a circle with a vertical line through it.

Handwritten mark: a circle with a vertical line through it.

Handwritten number: 43



<sup>49</sup> Emitidos por la Jefa de Personal, respecto a los procesos de selección internos y externos llevados a cabo por Egesur durante el periodo de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2021.

<sup>50</sup> Posteriormente fue designado en el puesto de **Analista de Telecomunicaciones**, mediante documento n.º G-768-99 de 13 de setiembre de 1999 (Apéndice n.º 82). Luego, el 18 de noviembre de 1999 mediante documento n.º G-1108-99 de 18 de noviembre de 1999 (Apéndice n.º 83), el Gerente General le asignó el puesto de **Supervisor de Telecomunicaciones**. Ratificado mediante documento n.º G-1861-2000 de 28 de diciembre de 2000 (Apéndice n.º 84), desde el 26 de diciembre de 2000 al 07 de marzo de 2011.

Vencida la anterior designación, a través de memorándum G-0523-2011/EGS de 8 de marzo de 2011 (Apéndice n.º 85), Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general con motivo de la aprobación del MOF le asignó el puesto de **Supervisor de Instrumentación y control** desde 8 de marzo de 2011 al 23 de mayo de 2011. Seguidamente, mediante memorándum n.º G-1093-2011/EGS de 24 de mayo de 2011 (Apéndice n.º 86), le encargó el puesto de **Jefe de Tecnologías de la Información**, desde el 24 de mayo de 2011 al 18 de diciembre de 2011.

De forma inmediata, mediante memorándum n.º G-2412-2011 de 13 de diciembre de 2011 (Apéndice n.º 87), Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general, realizó el cambio de puesto al volver a designarlo como **Supervisor de Instrumentación y control** desde el 19 de diciembre de 2011 al 31 de mayo de 2015.

A continuación, a través de memorándum n.º M-G-0943-2015/EGS de 25 de mayo de 2015 (Apéndice n.º 88) Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general designó al señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre, como **Jefe de Operaciones y Mantenimiento de la Central Térmica Independencia** desde 01 de junio de 2015 al 31 de mayo de 2017.

<sup>51</sup> Designado como Gerente de Producción mediante Acuerdo de Directorio n.º 033-2016/S.D. 519-EGESUR de 23 de setiembre de 2016 y cesado el 31 de julio de 2018 según documento C-AP-190-2021/EGS de 18 de octubre de 2021, y como miembro del Comité de Selección de Personal designado mediante memorándum n.º C-G-0654-2017/EGS de 17 de abril de 2017 (Apéndice n.º 121).

gerente de Producción; seguidamente, mediante documento n.º I-AP-016-2017/EGS de 10 de abril de 2017 (**Apéndice n.º 61**), Patricia Silvia Ramos Gil, jefa de Personal encargada remitió a Fernando Esteban Portugal Herrera<sup>52</sup> gerente de Administración y Finanzas, el informe sobre las **vacantes de los puestos** y mencionó que se requiere dar inicio al proceso de selección de 03 puestos vacantes en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), para los puestos de Jefe de Comercialización, Jefe de Personal y **Sub Gerente de Producción Térmica**.

Luego, mediante memorándum n.º M-A-104-2017/EGS de 11 de abril de 2017 (**Apéndice n.º 90**), Fernando Esteban Portugal Herrera gerente de Administración y Finanzas encargado, solicitó al jefe de Presupuesto la disponibilidad presupuestal para la contratación de personal, para la plaza de Sub Gerencia de Producción Térmica, en respuesta a lo requerido, con documento n.º C-AR-0016-2017/EGS de 11 marzo de 2017 (**Apéndice n.º 91**), es que el Jefe de Presupuesto, otorgó la disponibilidad presupuestal para la contratación de personal correspondiente al PAP 2017 para el puesto de "subgerente de Producción Térmica " por el monto de S/ 74 954,00.

Seguidamente, mediante documento n.º A-107-2017 de 12 de abril de 2017 (**Apéndice n.º 92**), Fernando Esteban Portugal Herrera gerente de Administración y Finanzas encargado solicitó a gerente general la aprobación para efectuar el proceso de contratación de personal para cubrir la plaza de subgerente de Producción Térmica del CAP, y señaló que **para cubrir las plazas vacantes, se efectuará mediante proceso llevado a cabo por EGESUR**, y mencionó que es necesario la conformación del comité de selección de Personal para conducir el proceso.

**Proceso de selección externo para el puesto de Sub gerente de Producción Térmica**

Razón por la cual, mediante memorándum n.º C-G-0654-2017/EGS de 17 de abril de 2017 (**Apéndice n.º 93**), Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general dispuso el inicio del proceso de selección y designó a los integrantes del comité de selección siendo notificados los señores: Fernando Esteban Portugal Herrera gerente de Administración y Finanzas encargado, Mariela Esther Jiménez Flores<sup>53</sup> jefe de Asesoría Legal Interna y Patricia Silvia Ramos Gil jefe de Personal; además dispuso que los procesos serán desarrollados: "(...) *Cumpliendo lo señalado en la Directiva AP-PRO-01 Procedimiento para el requerimiento, reclutamiento y selección de personal (...)*", y a través del Comité de Selección de Personal, con la participación de Rodolfo Hurtado Carrasco Gerente de Producción como Área Usuaría<sup>54</sup>.

*(Handwritten mark)*

*(Handwritten mark)*

*(Handwritten mark)*



<sup>52</sup> Designado como Gerente de Administración encargado mediante Acuerdo de Directorio n.º 004-2017/S.D.527-EGESUR de 17 de enero de 2017 y cesado del mismo con Acuerdo de Directorio n.º 031-2017/S.D.538-EGESUR de 26 de junio de 2017, y como Presidente del Comité de Selección de Personal designado mediante Memorándum n.º C-G-0654-2017/EGS de 17 de abril de 2017 (**Apéndice n.º 119**).

<sup>53</sup> Designada como Asesora Legal Interna mediante contrato n.º EGESUR-061-2011 de 5 diciembre de 2011, hasta la actualidad, y como miembro del Comité de Selección de Personal designado mediante Memorándum n.º C-G-0654-2017/EGS de 17 de abril de 2017 (**Apéndice n.º 120**).

<sup>54</sup> Las funciones del comité de selección de personal, están contempladas en el Procedimiento AP-PRO-01 Requerimiento, reclutamiento y selección de personal versión 05 vigente desde el 6 de octubre de 2016 a 26 de junio de 2017, en que indica:

**\*7. NORMAS GENERALES**

7.7 Los candidatos serán evaluados en cuanto a su educación, formación, habilidades y experiencia, según el perfil del puesto al que postulan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones vigente.

(...)

7.10 Cada fase del proceso de selección, es decir, la evaluación de los documentos de los postulantes, los exámenes y la entrevista personal, es eliminatoria.

**8. PROCEDIMIENTO. -**

**8.1. Descripción del procedimiento**

**Tabla 1: Descripción del procedimiento 8.1**

| Responsable                     | Actividad  | Registro                          | Tipo de actividad |
|---------------------------------|--|-----------------------------------|-------------------|
| (...)                           | (...)  |                                   |                   |
| Comité de Selección de Personal | 14. Revisa los documentos recibidos para seleccionar los postulantes que cumplan con los requisitos mínimos exigidos de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF) y el requerimiento de personal (AP-FOR-01) | • Documentación de los candidatos | Custodia          |

Es así, que el 5 de mayo de 2017 el comité de selección realizó la evaluación de los postulantes mediante "Acta de Resultados de Evaluación Curricular de Postulantes al puesto de Subgerente de Producción Térmica"<sup>55</sup>, (Apéndice n.º 95), la cual menciona que el día 4 de mayo de 2017 se procedió a la evaluación curricular de los postulantes, **verificándose de manera estricta, el cumplimiento de los requisitos establecidos en el perfil del puesto según lo establecido en el MOF vigente**; y que el 5 de mayo del mismo año, se procedió a tomar el examen de conocimientos, evaluación psicotécnica y psicológica; y como resultado del mismo, **pasaron dos (2) postulantes aptos a la entrevista personal: Gustavo Adolfo Barreda Onofre y Víctor Segundo León Terrones**, con la siguiente puntuación, según se aprecia de la siguiente imagen:

Imagen n.º 5

Cuadro de evaluación de los postulantes aptos a la entrevista personal contenida en el Acta de Evaluación curricular de postulantes al puesto de Sub Gerente de Producción Térmica

| RESULTADO DE CADA ETAPA       | 15%                            | 15%                               | 40%   | 30%                 | 100%          |
|-------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|---|---------------------|---------------|
| NOMBRES Y APELLIDOS           | EVALUACIÓN CURRICULAR (Max 20) | EXAMEN DE CONOCIMIENTO S (Max 20) | EXAMEN PSICOLOGICO Y PSICOLOGICOS (Max. 20) | ENTREVISTA (Max 60) | PUNTAJE FINAL |
| Gustavo Adolfo Barreda Onofre | 17                             | 10.50                             | 18  | 51.25               | 82.26%        |
| Porcentaje                    | 12.75%                         | 7.88%                             | 36%   | 25.53%              | 82.26%        |
| Víctor Segundo León Terrones  | 18                             | 15.60                             | 15  | 44                  | 77.20%        |
| Porcentaje                    | 13.50%                         | 11.70%                            | 30%   | 22.00%              | 77.20%        |

Fuente: "Acta de Resultados de Evaluación Curricular de Postulantes al puesto de Subgerente de Producción Térmica" (Apéndice n.º 95)

Como se advierte de la imagen precedente, de la verificación a los documentos recibidos para seleccionar al Sub gerente de Producción Térmica, el comité de selección concedió al señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre el mayor puntaje final de 82.26%, quedando en segundo lugar el señor Víctor Segundo León Terrones con 77.20%, por lo que, el señor Fernando Esteban Portugal Herrera, Mariela Esther Jiménez Flores, Patricia Silvia Ramos Gil y Rodolfo Hurtado Carrasco, como integrantes del Comité de Selección de Personal en la presente Acta de resultado de evaluación curricular de postulantes, para el puesto de Sub gerente de producción Térmica, **declararon de manera colegiada y solidaria como ganador del proceso de selección al señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre.**

Sin embargo, el señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre, no cumplía con los requisitos establecidos en el MOF aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D.503 vigente desde el 29 de enero de 2016 (Apéndice n.º 9), el cual señalaba:

**"DESCRIPCIÓN DEL PUESTO  
SUBGERENTE DE PRODUCCIÓN TÉRMICA**

**E. Requisitos**

**1. Educación**

**Título profesional en Ingeniería Eléctrica, Mecánica o Ingeniero Mecánico Eléctrico, con colegiatura habilitada y deseable estudios concluidos de Maestría en Producción, Energía, Mantenimiento, Gestión de Empresas u otros afines al cargo."**

Considerando que el puesto de sub Gerente de Producción Térmica se encuentra en el Cuadro de Asignación de Personal -CAP aprobado por Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D. 503- EGESUR de 29 de enero de 2016 (Apéndice n.º 9), por lo que el profesional designado debía cumplir con el perfil señalado en el MOF tal y como lo establece el numeral 4.2.2 de la Directiva de Gestión de

<sup>55</sup> La convocatoria se publicó en el diario el Correo de la ciudad de Tacna, así como en el diario La República, edición Sur, (Apéndice n.º 94), de la misma manera se publicó en la página web Institucional incluyendo el cronograma respectivo.

FONAFE aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 001-2013/006-FONAFE, cuyo numeral precisa:

#### 4.2.2 Cuadro de Asignación de Personal (CAP).

(...)

**"Todo cargo del CAP debe contar con un perfil aprobado por el Directorio de la Empresa u órgano equivalente y registrado en el Manual de Organización y Funciones (MOF). En el caso de los puestos gerenciales y cargos equivalentes, la Empresa deberá observar el perfil mínimo aprobado por FONAFE, de corresponder. Los puestos CAP deberán ser ocupados por personal que cumpla con el perfil del cargo."**

Es de precisar, que el grado académico que presentó el señor Gustavo Adolfo Barrera Onofre para acreditar el requisito de formación profesional fue el de **Ingeniero Electrónico**<sup>56</sup> dado por la Universidad Nacional del Callao el 18 de setiembre de 2003 y siendo que, el requisito estipulado en el MOF se ciñe a dos (2) carreras **Ingeniería Eléctrica**<sup>57</sup>, **Mecánica**<sup>58</sup> o **Ingeniería Mecánico Eléctrico**, sin la posibilidad que estas puedan ser cubiertas por carreras afines, ello debido a la naturaleza de las funciones propias del puesto<sup>59</sup>; por lo tanto, no cumplía con el perfil establecido en este instrumento de gestión, ello fue de conocimiento del comité de selección al momento de calificar el currículo vitae de los postulantes.

Lo dicho precedentemente se verificó en su legajo personal<sup>60</sup> donde se halló copia simple del título profesional de **Ingeniero Electrónico** dado por la Universidad Nacional del Callao el 18 de setiembre de 2003 con número de registro XXXIII folio 172 de dicha casa superior de estudios (**Apéndice n.º 96**). De la misma forma, se realizó la consulta en el portal Web del Colegio de Ingenieros del Perú<sup>61</sup>, donde se encontró el registro CIP N.º 77066 de la especialidad: "ELECTRONICA".

Asimismo, con la finalidad de corroborar lo anteriormente mencionado, la comisión de control solicitó<sup>62</sup> al señor Gustavo Adolfo Barrera Onofre se sirva alcanzar su grado académico actual, siendo atendido mediante el documento n.º C-PT-016-2022/EGS de 30 de mayo de 2022 (**Apéndice n.º 97**), donde adjunta únicamente el título profesional de **Ingeniero Electrónico** dado por la Universidad Nacional del Callao el 18 de setiembre de 2003, confirmando que no cuenta con título profesional en **Ingeniería Eléctrica, Mecánica o Ingeniería Mecánico Eléctrico**.

<sup>56</sup> Considerando que el perfil profesional de un Ingeniero Electrónico, según la Universidad Nacional del Callao UNAC hallado en el sitio Web de la UNAC <https://unac.edu.pe/escuela-profesional-de-ingenieriaelectronica>, establece: "El Ingeniero Electrónico egresado de la Universidad Nacional del Callao, tiene una formación integral humana, científica, consciente de la realidad social, científica y tecnológica a nivel regional y nacional; capaz de desempeñarse individualmente y en equipos multidisciplinarios en las áreas de telecomunicaciones, electrónica de potencia, sistemas de control instrumentación industrial y en la utilización adecuada de las técnicas digitales, así como también en otras áreas afines para estar hábiles en las funciones productivas, administrativas, docente y de investigación."

<sup>57</sup> Siendo el perfil profesional de un Ingeniero Electrónico, según la Universidad Nacional de Ingeniería hallado en el sitio Web de la UNI <https://www.uni.edu.pe/index.php/facultades/ingenieria-electrica-y-electronica/ingenieria-electrica>, la siguiente: "Es responsabilidad del Ingeniero Electricista el planeamiento, elaboración y ejecución de proyectos y obras en las diversas etapas de instalación, operación, generación, transmisión, transformación, distribución, utilización, mantenimiento y desarrollo energético del País. Asimismo, tiene a su cargo los estudios, proyectos, diseños y ejecución de obras de instalaciones eléctricas industriales, domiciliarias y de alumbrado público. La formación científico-matemático, complemento de los conocimientos técnicos impartidos, los capacitan para el diseño, fabricación de maquinarias y equipos, redes eléctricas y de comunicación; ampliando su actividad al desarrollo de la investigación científica, entre otras actividades profesionales."

<sup>58</sup> Siendo el perfil profesional de un Ingeniero Mecánico, según la Universidad Nacional de Ingeniería hallado en el sitio Web de la UNI <https://www.uni.edu.pe/index.php/facultades/ingenieria-mecanica/ingenieria-mecanica> la siguiente: "Al brindar sus conocimientos técnico-científicos en aras del desarrollo industrial, el campo mecánico y de la energía, el ingeniero Mecánico es capaz de: Realizar actividades de gestión relacionadas con el diseño y la construcción de estructuras dinámicas además de maquinaria, equipo industrial y dispositivos; desempeñando para ese efecto una función gerencial, tanto en empresas públicas como privadas. Promover y participar activamente en Proyectos de innovación tecnológica relacionados con plantas industriales, fábricas o talleres, incluidas las plantas generadoras y transformadoras de energía, a fin de elevar la competitividad de la industria nacional con criterios socio económicos y de impacto ambiental y ejecutar dichos Proyectos en sus etapas de instalación, puesta en marcha, operación y mantenimiento."

<sup>59</sup> Según el Manual de Organización y Funciones Versión 03 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D.503-EGESUR vigente desde el 29 de enero de 2016, la función general del Sub Gerente de Producción Térmica es la siguiente: "Planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos de operación y mantenimiento de las centrales de generación, líneas de transmisión y sistema de comunicaciones de producción para lograr la producción y suministro de energía programados, en las mejores condiciones de calidad, confiabilidad, seguridad y uso racional de los recursos."

<sup>60</sup> Remitido por la Oficina de Personal mediante el informe n.º C-AP-055-2022/EGS de 21 de febrero de 2022 (Apéndice n.º 13)

<sup>61</sup> <https://cipvirtual.cip.org.pe/sicecolegiacionweb/externo/consultaCol/>

<sup>62</sup> A través del oficio n.º 160-2022-OCI-EGSUR/3905 de 17 de mayo de 2022.

Consecuentemente, el comité de selección vulneró el Procedimiento AP-PRO-01 Requerimiento, reclutamiento y selección de personal<sup>63</sup> versión 05 vigente desde el 6 de octubre de 2016 al 26 de junio 2017, cuyo numeral 7.7 Normas Generales, que señalaba:

**"7.7. Los candidatos serán evaluados en cuanto a su educación, formación, habilidades y experiencia, según el perfil del puesto al que postulan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones Vigente"** (Énfasis agregado)

Así como, el comité de selección vulneró la actividad 14 correspondiente al Comité de Selección de Personal:

**"14 Revisa los documentos recibidos para seleccionar los postulantes que cumplan con los requisitos mínimos exigidos de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Requerimiento de Personal (AP-FOR-01)"** (Énfasis agregado)

Es importante precisar, que de la revisión al currículum vitae del postulante Víctor Segundo León Terrones, considerado apto para la entrevista personal según el "Acta de Resultados de Evaluación Curricular de Postulantes al Puesto de Sub Gerente de Producción Térmica" (Apéndice n.º 95), éste contaba con la formación profesional **Titulado como Ingeniero Mecánico-Electricista** (Apéndice n.º 98), con colegiatura CIP 122267, requerida en el MOF vigente<sup>64</sup>, así se verifica de su Currículo Vitae presentado a la comisión de selección adjunto al expediente de selección<sup>65</sup>, por lo que dicho postulante reunía los requisitos necesarios para el puesto de Sub Gerente de Producción Térmica, pese a ello el comité de selección no lo declaró ganador del proceso.

Por lo tanto, al no reunir el postulante Gustavo Adolfo Barreda Onofre los requisitos mínimos exigidos en el MOF, el comité de selección debió descalificarlo o eliminarlo en la etapa de evaluación curricular y no pasar a la etapa de examen de conocimientos, examen psicotécnico y psicológico y entrevista, tal y como lo indicaba el numeral 7.10 del Procedimiento AP-PRO-01 Requerimiento, reclutamiento y selección de personal Versión 05 vigente desde el 6 de octubre de 2016 al 26 de junio 2017, como sigue:

**7.10 Cada fase del proceso de selección, es decir, la evaluación de los documentos de los postulantes, los exámenes y la entrevista personal, es eliminatória.** (Énfasis agregado)

Por lo tanto, el señor Víctor Segundo León Terrones era el único postulante apto que quedaba en carrera para la selección del puesto de Sub gerente de Producción Térmica de Egesur. Por el contrario, el comité de selección decidió considerar apto al señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre, permitiendo con este accionar que forme parte de la terna de postulantes para la etapa de entrevista personal y declararlo de manera colegiada y solidaria ganador del proceso de selección, sin reunir los requisitos mínimos del MOF vigente.

Ahora bien, con la finalidad de corroborar la participación de la señora Patricia Ramos Gil jefa de Personal, como miembro del comité de selección, la comisión de control solicitó<sup>66</sup> información respecto a la verificación del cumplimiento del perfil del señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre en el proceso de selección del Sub Gerente de Producción Térmica, siendo atendida mediante documento n.º C-AP-247-2022/EGS de 24 de agosto de 2022 (Apéndice n.º 35), donde precisa:

<sup>63</sup> Remitido mediante documento n.º C-GP-057-2022/EGS de 3 de junio de 2022 en respuesta al requerimiento de información mediante Oficio n.º 179-2022-OCI-EGESUR/3905 de 1 de junio de 2022

<sup>64</sup> Corroborado en el portal Web del Colegio de Ingenieros del Perú<sup>64</sup>, donde se encontró registro CIP n.º 122267 de la especialidad "MECANICO ELECTRICISTA"

<sup>65</sup> Que la Oficina de Personal alcanzó a la comisión de control con documento C-AP-0179-2022/EGS de 21 de junio de 2022 (Apéndice n.º 29).

<sup>66</sup> Mediante el oficio n.º 007-2022-CG/OCI-EGESUR-SCE002 de 19 de agosto de 2022



Handwritten mark resembling a stylized 'P' or 'F'.

Handwritten mark resembling a stylized 'P' or 'F'.

Handwritten mark resembling a stylized 'P' or 'F'.

"(...)  
Sobre el particular, la verificación del cumplimiento del perfil se efectuó de manera directa en el legajo personal, tomando en cuenta que el Sr. Barreda mantiene vínculo laboral con la empresa desde el año 19999, y los documentos de sustento obran en los archivos del área de Personal."

De acuerdo a lo precisado por la señorita Patricia Silvia Ramos Gil jefe de Personal se corrobora que, en la verificación del cumplimiento del perfil, no consideró que el Manual de Organización y Funciones (MOF) requería título profesional de Ingeniería Eléctrica, Mecánica o Ingeniería Mecánico Eléctrico para el puesto de Sub gerente de Producción Térmica.

De la misma forma la comisión de control consultó<sup>67</sup> a Fernando Esteban Portugal Herrera presidente de la comisión de selección, respecto a las verificaciones realizadas para el puesto de Sub Gerente de Producción Térmica en el periodo 2017, en relación a la verificación del currículo vitae (cumplimiento del perfil) documento .° C-G-1353-2022/EGS de 24 de agosto de 2022 (Apéndice n.° 99), en el que precisó lo siguiente:

"(...)  
Al respecto, quiero informarle que se procedió a la verificación del cumplimiento del perfil del puesto, con información contenida en su legajo personal al ser el postulante trabajador de EGESUR, en efecto, el Ing. Gustavo Barrera Onofre mantenía vínculo laboral vigente.  
Se procedió a la verificación de los Requisitos del Perfil, como sigue:

- a) Educación  
Título Profesional Ingeniero Electrónico, por la Universidad Nacional del Callao, del 18 de setiembre de 2003.  
(...)"

Al respecto, de acuerdo a lo manifestado por Fernando Esteban Portugal Herrera, se corrobora que durante el proceso de selección tuvo conocimiento que el señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre, poseía el título profesional de Ingeniero Electrónico y no de Ingeniero Eléctrico, Mecánico o Mecánico Eléctrico, pese a ello fue seleccionado como postulante apto para la entrevista, a pesar de no cumplir con la educación formación profesional requerida, en el MOF vigente.

En ese mismo sentido, la comisión de control realizó la consulta<sup>67</sup> a Mariela Esther Jiménez Flores, como miembro del comité de selección para el puesto de subgerente de Producción Térmica precise si se verificó el currículo Vitae (cumplimiento del perfil) del candidato ganador; el mismo que fue atendido mediante documento n.° C-GL-070-2022/EGS de 23 de agosto de 2022 (Apéndice n.° 100), manifestando lo siguiente:

"(...)  
Sobre el particular, la verificación del cumplimiento del perfil se efectuó de manera directa en el legajo personal, tomando en cuenta que el Sr Barreda mantiene vínculo laboral con la empresa desde el año 19999, y los documentos de sustento obran en los archivos del Área de Personal.

- a) En cuanto a Educación se consideró:  
- Ing Electrónico Universidad Nacional de Callao (2003)."

Al respecto, de acuerdo a su manifestación se advierte, que tenía conocimiento que el señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre, poseía el título profesional de Ingeniero Electrónico y no de Ingeniero Eléctrico, Mecánico o Mecánico Eléctrico, pese a ello fue seleccionado como postulante apto para la entrevista, a pesar de no cumplir con la educación formación profesional requerida, en el MOF vigente.

<sup>67</sup> Requerido mediante oficio n.° 009-2022-CG/OCI-EGESUR-SCE002 de 19 de agosto de 2022



#### Formalización de la designación en el puesto de Sub gerente de Producción Térmica

Es así, que mediante memorándum n.º M-G-0865-2015/EGS (Apéndice n.º 101) de 1 de junio de 2017 el gerente general formaliza la declaración de ganador en mérito al resultado del respectivo proceso de selección externo, designando al señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre quien venía ejerciendo funciones de jefe de Operaciones y Mantenimiento de la Central Térmica de Independencia en el puesto de **subgerente de Producción Térmica** desde el 1 de junio de 2017.

Hechos que propiciaron la selección y designación del señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre en el puesto de Sub Gerente de Producción Térmica y permitieron que se benefició con S/ 540 027,55 por el periodo que ejerció funciones hasta diciembre de 2021<sup>68</sup>, sin cumplir con el perfil determinado en los instrumentos de gestión.

#### 4. Designación de Jesús Pablo Aquino López en el puesto de confianza de Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota, a través de figura no contemplada en la normativa y sin reunir los requisitos exigidos en el MOF vigente, pese advertencia de la Sociedad de Auditoría Financiera.

Es importante precisar que el señor Jesús Pablo Aquino López ingresó a laborar a Egesur a través de Convenio de Practicas Pre Profesionales el 7 de octubre de 1999 (Apéndice n.º 102), en el marco del Programa de Capacitaciones para el Trabajo, quien realizó practicas pre profesionales en calidad de egresado de la Universidad Nacional de Ingeniería de acuerdo al artículo 17 del Decreto Supremo n.º 02-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley n.º 728, por el periodo de 1 año contados a partir del 7 de octubre de 1999 hasta el 6 de octubre de 2000<sup>69</sup>.

#### Informe de Sociedad de Auditoría Financiera que advirtió del incumplimiento

Bajo dicho contexto, a través de memorándum de control interno de la Auditoría Financiera y Operativa 2006 de 9 de febrero de 2007 (Apéndice n.º 48), realizada por la Sociedad de Auditoría Toledo y Ledesma en su examen de auditoría correspondiente al ejercicio 2006 estableció la observación de control interno siguiente:

**"LAS PERSONAS QUE OCUPAN LOS CARGOS DE JEFE DE MANTENIMIENTO Y SUPERVISOR DE COMERCIALIZACIÓN Y CALIDAD ELÉCTRICA, NO REÚNEN LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES.**

**Recomendación:**

*El Gerente de Administración y Finanzas les da un plazo perentorio para su titulación, como requisito para continuar en el cargo, así como disponga la revisión de los legajos del personal de toda la empresa para verificar si guarda relación con los requisitos básicos establecidos en el MOF."*

Motivo por el cual, mediante documento n.º A-201-2009 de 3 de abril de 2009 (Apéndice n.º 52), Juan Salomón Flores Carcahusto, comunicó al Gerente General, las observaciones realizadas por la SOA, al indicar que: "(...) Considerando que la consecuencia del Título Profesional es un trámite que implica tiempo y recursos, así como el desplazamiento a la ciudad de Lima, ya que todos ellos han estudiado en dicha ciudad, a través del A-159-2009 se ha otorgado un nuevo plazo que vence el 18 de abril.(...)", si bien la observación no fue realizada al señor Jesús Pablo Aquino López, como Supervisor de

<sup>68</sup> Según documento C-AP-248-2022/EGS de 25 de agosto de 2022 (Apéndice n.º 43), alcanzado por la Oficina de Personal a la comisión de control en respuesta al requerimiento mediante el oficio n.º 012-2022-CG/OCI-EGESUR-SCE002.

<sup>69</sup> Dentro del plazo vigente del convenio citado precedentemente, con carta n.º G-1123-2000 de fecha 10 de agosto de 2000 (Apéndice n.º 103), el Gerente General, dispuso considerar los contratos a plazo indeterminado a partir de 20 de agosto de 2000 a los ex-integrantes del 2do Plan de Extensión Profesional Egesur-2000 entre otros al señor Jesús Pablo Aquino López, en el puesto de **Analista de Centro de Control encargado**. Decisión que fue comunicada al interesado mediante la carta n.º G-1280-2000 de 8 de setiembre de 2000 suscrita por el Gerente General.

Protección y Medición, el Gerente de Administración y Finanzas, remitió el documento A-159-2009 de 16 de marzo de 2009 (Apéndice n.º 50), dirigido a trabajadores que no contaban con Título Profesional, dentro de los cuales se encontraba el señor Jesús Aquino López, al cual solicitó copia del Título Profesional, con el fin de superar la observación realizada por la SOA en el periodo 2006, asimismo, se les otorgó el plazo de 30 días calendario para que puedan alcanzar copia de su Título Profesional.

### Designaciones posteriores al informe de la SOA

Seguidamente, a través de memorándum n.º G-0143-2011 de 20 de enero de 2011<sup>70</sup> (Apéndice n.º 104), Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general hizo de conocimiento al señor Jesús Aquino López Supervisor de Equipos de Protección y Medición<sup>71</sup> el cambio o traslado de puesto a **Supervisor de Operaciones y Mantenimiento de la Central Hidráulica Aricota** a consecuencia que en la Sesión de Directorio n.º 376, llevada a cabo el 18 de diciembre de 2010, mediante Acuerdo n.º 020-2010/S.D.376-EGESUR por el cual se aprobó el nuevo organigrama de la empresa, con la finalidad de adecuar el mismo a la nuevas necesidades y realidad de EGESUR, pese a conocer que el referido trabajador no contaba con título profesional ni habilitación para ejercer funciones.

Posteriormente, mediante memorándum n.º G-0507-2014 de 7 de marzo de 2014 (Apéndice n.º 106), Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general, encargó al señor Jesús Pablo Aquino López el puesto de **Jefe de Centrales Hidráulicas Aricota** a partir del día 17 de marzo de 2014, sin que cuente con título profesional y habilitación para ejercer tales funciones, incumpliendo el Manual de Organización y Funciones (MOF) 2013, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2013/Sesión de Directorio 427-EGESUR de 10 de enero de 2013, se requería para el puesto de Jefe de Centrales Hidráulicas Aricota, como requisito Educación "(...) **Título profesional en Ingeniera Eléctrica o Ingeniero Mecánico – Eléctrico(...)**", Grado académico que no tenía el señor Jesús Pablo Aquino López; por lo que, tal requisito no se tomó en consideración para la designación del puesto.

Más adelante, mediante memorándum G-0652-2015 de 15 de abril de 2015 (Apéndice n.º 107), Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general asigna funciones al señor Jesús Pablo Aquino López<sup>72</sup> de **Jefe de Operaciones y Mantenimiento de la Central Hidráulica Aricota** al mismo tiempo hace de conocimiento que en la Sesión de Directorio n.º 475, llevada a cabo el 18 de diciembre de 2014 y mediante Acuerdo de Directorio n.º 036-2014/S.D. 475-EGESUR (Apéndice n.º 108), se aprobó el nuevo Organigrama de la Empresa, el cuadro de Asignación de Personal (CAP) y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) con la finalidad de adecuar el mismo a las nuevas necesidades de EGESUR; por tal motivo, se ha actualizado el Manual de Organización y Funciones de Egesur aprobado en Sesión de Directorio n.º 479, de 11 de febrero de 2015, mediante Acuerdo de Directorio n.º 009-2015/S.D.479-EGESUR (Apéndice n.º 109), señalando lo siguiente:

*"Por lo indicado, alcanzo a usted su Manual de Funciones del cargo asignado que viene desempeñando:*

| Cargo  | Gerencia de quien depende | Condición    |
|--|---------------------------|--------------|
| Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las C.H. Aricota. | Gerencia de Producción    | De confianza |

<sup>70</sup> En dicho documento señaló textualmente: "(...)

*En ese sentido, a partir del 01 de febrero de 2011 usted ha sido rotado al puesto de Supervisor de Operaciones y Mantenimiento de la C.H. Aricota, dependiente del Jefe de las Centrales Hidráulicas de Aricota de la Gerencia de Producción, debiendo hacer entrega del puesto y equipos asignados a su cargo dentro del plazo señalado. Para tal efecto, se le hace entrega de su Manual de Organización y Funciones del puesto asignado, invocándolo a asumir con responsabilidad y criterio el nuevo puesto asignado, contando para ello con todo el apoyo de esta Gerencia General para el logro de los fines empresariales."*

<sup>71</sup> Cabe precisar que el puesto que venía desempeñando era de Supervisor de Protección y Medición asignado mediante memorándum n.º G-1116-2008 de 13 de junio de 2008 (Apéndice n.º 105).

<sup>72</sup> Designado como Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota mediante memorándum n.º G-0652-2015 de 15 de abril de 2015, hasta la fecha (Apéndice n.º 107).

*Cabe señalar que usted mantendrá las mismas condiciones remunerativas, debiendo cumplir con las funciones establecidas en dicho documento. "*

**Tal asignación de funciones se convalida mediante Convenio de Modificación de Estructura de Remuneraciones, suscrita el 1 de mayo de 2015 (Apéndice n.º 110),** entre Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general y el señor Jesús Pablo Aquino López, se especifica que a partir del 1 de mayo de 2015, el trabajador **asume el puesto de Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidroeléctricas Aricota**, asimismo, autoriza modificar la estructura de las remuneraciones que percibe el trabajador acordando que a partir del 1º de junio de 2015 los conceptos denominados como: Bonificación por :Campamento, Carga Familiar Conyugue, Carga Familiar Hijos y Alimentación Principal, asignados por Egesur con anterioridad a la designación en el referido puesto de confianza en forma mensual, y el concepto de Asignación Vacacional, como asignación anual prorrateada; quedaron incorporadas a su Remuneración Básica.

Respecto al Convenio de Modificación de Estructura de Remuneraciones, se consultó a la Jefa de Personal<sup>73</sup>, sobre el marco normativo para la designación del señor Jesús Pablo Aquino López, para el puesto de Jefe de Operaciones y Mantenimiento de la Central Hidráulica Aricota, en respuesta a ello con documento n.º C-AP-175-2022/EGS de 17 de junio de 2022 (Apéndice n.º 111), la Jefatura de Personal precisó que: "(...), **Se ha procedido a efectuar la revisión de la información que se mantiene en el Área de Personal y no se cuenta con algún documento sustentatorio en relación a su requerimiento, solo teniendo en custodia lo que vierte en su Legajo Personal. (...)**", (Énfasis agregado) indicando así que solo se tiene la información del Legajo Personal del trabajador.

Asimismo, precisó que: "(...) **se puede manifestar que se habría tomado en consideración el tiempo de experiencia y conocimiento Técnico que posee el trabajador;** puesto que en esas fechas se estaba validando la información para la Implementación y Certificación de la Norma ISO 9001:2015; el cual abarcó todos los procesos y sedes de la empresa, contando con un Sistema de Calidad alineado a la nueva versión de la mencionada Norma, que trae consigo una serie de requisitos de cumplimiento. (...)" (Resaltado nuestro). Por lo que, se corrobora que no fue aplicada ninguna normativa Interna de Egesur, así como ningún lineamiento de FONAFE vigentes en el periodo 2015, para la designación del señor el señor Jesús Pablo Aquino López, para el puesto de Jefe de Operaciones y Mantenimiento de la Central Hidráulica Aricota.

Consecuentemente, se confirma que la figura de Convenio de Modificación de Estructura de Remuneraciones, no se encontraba sustentada en algún marco normativo, por el contrario, el marco normativo vigente correspondía era el Procedimiento interno de Egesur AP-PRO-01 Requerimiento, reclutamiento y selección de personal versión 01 vigente desde 29 de enero de 2015 hasta el 23 de diciembre de 2015 (Apéndice n.º 112), que normaba la incorporación de personal a Egesur en los niveles de jefaturas o equivalentes, funcionarios, profesionales, administrativos y técnicos, ya sea para ocupar una plaza vacante o para reemplazo temporal.(...) **a través de proceso de selección interna o externa**, cuyo alcance precisaba:

*"(...) El procedimiento abarca en su aplicación a la selección del personal que se requiere incorporar a la empresa en los niveles de jefaturas o equivalentes, funcionarios, profesionales, administrativos y técnicos, ya sea para ocupar una plaza vacante o para reemplazo temporal. (...)"*

En ese mismo sentido, la norma interna precitada señalaba que el proceso de selección público se desarrollará conforme a los principios de legalidad, veracidad, transparencia, acceso a la información

<sup>73</sup> Se solicitó a la Jefatura de Personal mediante Oficio n.º 193-2022-OCI-EGESUR/3905 de 9 de junio de 2022, "Indicar qué normativa interna (lineamientos, directivas, procedimientos, instructivos u otros se empleó para la designación del señor Jesús Pablo Aquino López como Jefe de Operaciones de la C.H. Aricota en el periodo 2015 a través de Convenio (...)"






e igualdad<sup>74</sup>, además precisaba que durante el proceso de selección se efectuará la verificación de los datos proporcionados por el postulante en el Currículo Vitae y conforme a la actividad 16 el comité de selección designado para dicho efecto revisa los expedientes recibidos para seleccionar los postulantes que cumplan con los requisitos mínimos exigidos de acuerdo con el Manual Organización y Funciones (MOF)<sup>75</sup>.

Al respecto, con la finalidad de verificar si se desarrolló un proceso de selección interno o externo, se solicitó información<sup>76</sup> al Jefe de Personal, sobre el proceso para cubrir la plaza de Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas de Aricota, en respuesta a ello, alcanzó el documento n.º C-AP-156-2022/EGS de 30 de mayo de 2022 (Apéndice n.º 113), indicando que el señor Jesús Pablo Aquino López, que actualmente se encuentra asumiendo el puesto de Jefe de Operaciones y Mantenimiento, no ingresó a Egesur por un Proceso de Selección de Personal, sino por una ejecución de un Plan de Extensión Profesional, y que a lo largo de su permanencia en Egesur ha venido asumiendo diferentes puestos, debido a la promoción derivado de una encargatura en el puesto.

En consecuencia, Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general al momento de realizar la promoción y/o designación del personal, debió tener en consideración que el ingreso a ocupar cargos de confianza establecidos en CAP, se desarrollaban a través de concurso interno o externo y que además debía ser ocupado por personal que cumpla el perfil del cargo, estando dicha plaza considerada en el Cuadro de Asignación de Personal -CAP aprobado por Acuerdo de Directorio n.º 036-2014/S.D. 475 de 18 de diciembre de 2014 (Apéndice n.º 114), la persona designada en el puesto debía cumplir con el perfil aprobado por el Directorio de Egesur y registrado en el MOF, tal y como lo establece el numeral 4.2.2 de la Directiva de Gestión de FONAFE aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 001-2013/006-FONAFE de 13 de junio de 2013, cuyo numeral precisa:

#### 4.2.2 Cuadro de Asignación de Personal (CAP).

(...)

**"Todo cargo del CAP debe contar con un perfil aprobado por el Directorio de la Empresa u órgano equivalente y registrado en el Manual de Organización y Funciones (MOF). En el caso de los puestos gerenciales y cargos equivalentes, la Empresa deberá observar el perfil mínimo aprobado por FONAFE, de corresponder. Los puestos CAP deberán ser ocupados por personal que cumpla con el perfil del cargo."**

Por lo que el profesional designado en el cargo debía cumplir con los requisitos establecidos en el MOF Versión 02 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 009-2015/S.D. 479-EGESUR vigente de 11 de febrero de 2015, cuya parte pertinente señalaba:

#### "DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

JEFE DE OPERACIONES Y MANTENIMIENTO DE LAS CENTRALES HIDRÁULICAS DE ARICOTA

E. Requisitos

1. Educación

**Título profesional en Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Mecánica-Eléctrica, Ingeniería Electrónica o afines, con colegiatura habilitada."**

Sin embargo, el señor Jesús Pablo Aquino López, no contaba con título profesional, su grado académico obtenido es de Bachiller en Ingeniería Eléctrica, por ende, tampoco contaba con

<sup>74</sup> Así lo precisa el sub numeral 7.1 del numeral 7 Normas Generales del Procedimiento interno de Egesur AP-PRO-01 Requerimiento, reclutamiento y selección de personal versión 01 vigente desde 29 de enero de 2015 hasta el 23 de diciembre de 2015

<sup>75</sup> Conforme lo establecía la actividad 16 del rubro 8 del Procedimiento interno de Egesur AP-PRO-01 Requerimiento, reclutamiento y selección de personal versión 01 vigente desde 29 de enero de 2015 hasta el 23 de diciembre de 2015.

<sup>76</sup> Mediante oficio n.º 169-2022-OCI-EGESUR/3905 de 25 de mayo de 2022.






colegiatura habilitada, pues así se verificó en su legajo de personal<sup>77</sup>, evidenciando que solo existe una copia simple del grado académico de Bachiller con mención en Ingeniería Eléctrica (**Apéndice n.º 115**). De la misma forma, se realizó la consulta en el portal Web de la SUNEDU<sup>78</sup> donde se corrobora la carencia del título como Ingeniero Eléctrico; igualmente se realizó la consulta en el portal Web del Colegio de Ingenieros del Perú<sup>79</sup>, donde no se encontró registro.

En ese mismo sentido, la comisión de control solicitó información<sup>80</sup> a su casa de estudios, la Universidad Nacional de Ingeniería, en atención a dicho requerimiento emitieron el oficio n.º 151-2022-UNI/SG/UGyT de 6 de junio de 2022 que contiene el informe de la Unidad de Grados y Títulos n.º 151-2022-UNI/SG/UGyT de 6 de junio de 2022 (**Apéndice n.º 76**), en el cual indicaron que tiene el grado en ingeniería eléctrica otorgado el 22 de marzo de 2000 con registro n.º 21062-B, registro que corresponde al grado de **Bachiller en ingeniería eléctrica** otorgado por la Universidad Nacional de Ingeniería, consecuentemente no contaba con colegiatura habilitada para ejercer funciones como ingeniero; pese a ello, fue designado como Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota mediante **Convenio de Modificación de Estructura de Remuneraciones** no contemplada en la normativa vigente, cuando las incorporaciones de personal a Egesur debía desarrollarse en el marco de la legalidad es decir mediante un proceso de selección interno o externo con transparencia e igualdad de oportunidad.

No obstante, dicha circunstancia era de conocimiento del Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general, quien en su condición de gerente de Administración y Finanzas comunicó al referido trabajador el informe SOA con documento n.º A-159-2099 de 16 de marzo de 2009 (**Apéndice n.º 50**), y exhortó a tramitar su título profesional correspondiente. No obstante, Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general **mediante Convenio de Modificación de Estructura de Remuneraciones, suscrita el 1 de mayo de 2015 (Apéndice n.º 110)**, conviene (acuerda) en que el bachiller Jesús Pablo Aquino López, asume el puesto de **Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidroeléctricas Aricota** a partir de 1 de mayo de 2015, sin mediar proceso de selección conforme lo establecían las normas internas y sin que dicho servidor cumpliera con los requisitos mínimos para ocupar el puesto de Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota.

Aunado a ello, sin considerar normativa de carácter general como la Ley n.º 28858, Ley que complementa la Ley n.º 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, cuyo artículo 1º el cual dispone, que todo profesional que ejerza labores propias de ingeniería requiere poseer grado académico y título profesional otorgado por una universidad nacional o extranjera, estar colegiado y encontrarse habilitado por el Colegio de Ingenieros del Perú<sup>81</sup>.

<sup>77</sup> Remitido por la Oficina de Personal mediante documento n.º C-AP-055-2022/EGS de 21 de febrero de 2022 (Apéndice n.º 13)

<sup>78</sup> <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

<sup>79</sup> <https://cipvirtual.cip.org.pe/sicecolegiacionweb/externo/consultaCol/>

<sup>80</sup> Mediante oficio n.º 158-2022-OCI-EGESUR/3905 de 17 de mayo de 2022.

<sup>81</sup> Ley n.º 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, requiere que todo profesional que ejerza labores propias de ingeniería requiera poseer grado académico y título profesional otorgado por una universidad nacional o extranjera, estar colegiado y encontrarse habilitado por el Colegio de Ingenieros del Perú<sup>81</sup>, establece en su artículo 1º lo siguiente:

(...)

**Artículo 1º Requisitos para el ejercicio profesional**

*Todo profesional que ejerza labores propias de Ingeniería y de docencia de la Ingeniería, de acuerdo a la Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para supervisar a los profesionales de Arquitectura e Ingeniería de la República N° 16053, requiere poseer grado académico y título profesional otorgado por una universidad nacional o extranjera debidamente revalidado en el país, estar colegiado y encontrarse habilitado por el Colegio de Ingenieros del Perú. Son ámbitos del ejercicio profesional de Ingeniero, entre otros, los siguientes: (El resaltado y subrayado es nuestro)*

(...)

b) *Queda establecido que deberán ser colegiados los profesionales ingenieros, incluidos os ingenieros extranjeros que se encuentren ejerciendo, en forma dependiente o independiente, o presten servicios temporales realizando estudios, en la operación y servicios en la agricultura, (...), eléctrica, electromecánica, electrónica, telecomunicaciones, (...) (Énfasis agregado)*



①

②

273

En ese mismo tenor, la norma acotada en el artículo 4° dispone que el certificado que acredita la habilitación debe ser exigido a todo profesional que desempeñe cargos en actividades inherentes a la ingeniería en entidades privadas, públicas o independientes<sup>82</sup>

Asimismo, el Reglamento de la ley n.° 28858, Ley que complementa la Ley n.° 16053, Ley que autoriza al Colegio de Ingenieros del Perú para supervisar a los profesionales de Ingeniería de la República, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 016-2008-VIVIENDA, sobre los requisitos para el ejercicio profesional de la Ingeniería y certificado de habilidad, acotado en el artículo 4° precisa que toda entidad pública o privada y empleadores en general que contraten Ingenieros para ejercer actividades de Ingeniería **están obligados a exigir previamente el Certificado de habilidad**<sup>83</sup>.

En esa misma línea, advierte el Reglamento de la ley n.° 28858, Ley que complementa la Ley n.° 16053, Ley que autoriza al Colegio de Ingenieros del Perú para supervisar a los profesionales de Ingeniería de la República, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 016-2008-VIVIENDA que los actos desplegados en el ejercicio de funciones sin estar titulado y no contar con colegiatura habilitada, los documentos emitidos carecen de validez y legalidad<sup>84</sup>

Es de precisar que el referido funcionario designado en el puesto de Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidroeléctricas Aricota, se mantuvo en el cargo hasta la actualidad; no obstante, que el Órgano de Control Institucional de Egesur mediante orientación de oficio n.° 091-2018-OCI-EGESUR de 19 de abril de 2018 (**Apéndice n.° 48**), comunicó a Egesur el resultado de la revisión efectuada sobre "Requisitos mínimos establecidos en el MOF y normatividad vigente para ocupar cargos en la Entidad" con el riesgo siguiente:

*"INCUMPLIMIENTO DE REQUISITOS MINIMOS ESTABLECIDOS EN EL MOF Y NORMATIVIDAD VIGENTE PARA OCUPAR CARGOS DE TRES TRABAJADORES, GENERA EL RIESGO QUE LAS ACTIVIDADES DE LA ENTIDAD NO SE REALICE CON EFICIENCIA Y EFICACIA."*

Dentro de los cuales se encontraba el puesto de Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota a cargo del funcionario de confianza Jesús Pablo Aquino López, resaltando de la evaluación realizada que no cuenta con Título profesional, así como tampoco cuenta con habilitación de Colegio de Ingenieros correspondiente, pese a ello, continuó ejerciendo funciones hasta la actualidad, verificando que Juan Salomón Flores Carcahusto gerente general, no tomó las acciones correctivas pertinentes.

<sup>82</sup> Ley n.° 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, requiere que todo profesional que ejerza labores propias de ingeniería requiere poseer grado académico y título profesional otorgado por una universidad nacional o extranjera, estar colegiado y encontrarse habilitado por el Colegio de Ingenieros del Perú<sup>82</sup>, establece en su artículo 4° lo siguiente:

**Artículo 4° Certificado de habilitación**

*El certificado que acredita la habilitación (Certificado de habilitación) será exigido a todo profesional que desempeñe cargos en actividades inherentes a la ingeniería en entidades privadas, públicas o independientes, a fin de garantizar su situación de colegiado y su habilitación para el ejercicio de la profesión. (...)*

<sup>83</sup> Reglamento de la ley n.° 28858, Ley que complementa la Ley n.° 16053, Ley que autoriza al Colegio de Ingenieros del Perú para supervisar a los profesionales de Ingeniería de la República, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 016-2008-VIVIENDA, en su artículo 4° señala lo siguiente:

**Artículo 4° Sobre el Certificado de Habilidad**

**4.2 Toda entidad pública o privada y empleadores en general que contraten Ingenieros para ejercer actividades de Ingeniería están obligados a exigir previamente el Certificado de habilidad** emitido por el respectivo Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú. (Énfasis agregado)

<sup>84</sup> Pues así lo señala el Reglamento de la Ley n.° 28858<sup>84</sup> aprobado por Decreto Supremo n.° 016-2008-VIVIENDA, en su artículo 5°, tal como sigue:

**Artículo 5° Sobre la firma, el Refrendo y el Ejercicio de la Actividad profesional**

**5.5. Las actividades profesionales descritas en la Ley<sup>84</sup> y el presente Reglamento pueden ser ejercidas válida y legalmente solo por ingenieros que cumplen con los requisitos señalados en el artículo 3 del presente Reglamento. (...)**

**5.6. Sólo tendrán validez los documentos derivados de la actividad profesional del Ingeniero, que cuenten con la respectiva firma y el Certificado de Habilidad expedido por el correspondiente Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú.**

**5.7. (...)**

**5.8. Los documentos suscritos por los profesionales ingenieros que no cuenten con la inscripción en el CIP y con el Certificado de Habilidad correspondiente, no tendrán ningún efecto administrativo. (...)** (Énfasis agregado)

Hechos que generaron la designación a través de convenio del señor Jesús Pablo Aquino López en el puesto de Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota y permitieron que se beneficie con S/. 701 433,34, por el periodo que ejerció funciones hasta diciembre de 2021<sup>85</sup>, sin cumplir con el perfil determinado en los instrumentos de gestión.

Los hechos advertidos habrían contravenido la siguiente normativa:

**Decreto Legislativo n.º 1031 Decreto Legislativo que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, vigente desde el 20 de agosto de 2010.**

**"Artículo 1.- Objeto**

*El presente Decreto Legislativo tiene por objeto promover la eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, principalmente en lo que se refiere a sus principios, naturaleza, organización, conducción, funciones, gestión, recursos y su vinculación con los Sistemas Administrativos del Estado.*

*Para tal efecto, se establece disposiciones que buscan promover una gestión eficiente y autónoma y un sistema de control adecuado, en un contexto de transparencia."*

**Decreto Supremo n.º 176-2010-EF que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, vigente desde el 20 de agosto de 2010.**

**"Artículo 2.- Principios Generales**

*Las Empresas del Estado se rigen por los siguientes principios:*

**b) Neutralidad y Transparencia**

*En la dirección y gestión de las Empresas y sus recursos se debe actuar con imparcialidad, tanto en las actividades que corresponden al desarrollo del objeto social de las Empresas del Estado, como en las actividades que les sean asignadas por el Estado."*

**"Artículo 6.- Uso de los recursos de las Empresas**

*Los recursos de las Empresas del estado -incluidos los de FONAFE- deben utilizarse para el logro de sus objetivos en el marco de una gestión moderna, transparente y eficiente, y en concordancia con la política corporativa definida por FONAFE y con los planes estratégicos y operativos correspondientes. Las Empresas son independientes entre sí, por lo que cada una hace frente a sus obligaciones con sus propios recursos, en aplicación de los principios de rentabilidad, pluralismo económico y responsabilidad limitada."*

**"Artículo 19.- Lineamientos para la designación de Gerentes y personal de dirección**

*19.1. El proceso de selección pública y contratación de los gerentes y demás personal de dirección de las Empresas del Estado será llevado a cabo por Servir o por entidades o empresas especializadas en selección de personal. A tales efectos, se debe observar el perfil particular de cada puesto, privilegiando la experiencia del candidato y su formación profesional."*

**Ley n.º 28858, Ley que complementa la Ley n.º 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, vigente a partir de 30 de julio de 2006.**

**"Artículo 1º Requisitos para el ejercicio profesional**

*Todo profesional que ejerza labores propias de Ingeniería y de docencia de la Ingeniería, de acuerdo a la Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros*

<sup>85</sup> Según documento C-AP-248-2022/EGS de 25 de agosto de 2022 (Apéndice n.º 43), alcanzado por la Oficina de Personal a la comisión de control en respuesta al requerimiento mediante el oficio n.º 012-2022-CG/OCI-EGESUR-SCE002.

del Perú para supervisar a los profesionales de Arquitectura e Ingeniería de la República N° 16053, requiere poseer grado académico y título profesional otorgado por una universidad nacional o extranjera debidamente revalidado en el país, estar colegiado y encontrarse habilitado por el Colegio de Ingenieros del Perú. Son ámbitos del ejercicio profesional de Ingeniero, entre otros, los siguientes:

(...)

b) Queda establecido que deberán ser colegiados los profesionales ingenieros, incluidos los ingenieros extranjeros que se encuentren ejerciendo, en forma dependiente o independiente, o presten servicios temporales realizando estudios, (...), eléctrica, electromecánica, electrónica, telecomunicaciones, (...)

(...)

#### **Artículo 4° Certificado de habilitación**

El certificado que acredita la habilitación (Certificado de habilitación) será exigido a todo profesional que desempeñe cargos en actividades inherentes a la ingeniería en entidades privadas, públicas o independientes, a fin de garantizar su situación de colegiado y su habilitación para el ejercicio de la profesión. (...)"

**Decreto Supremo n.° 016-2008-VIVIENDA que aprueba el Reglamento de la ley n.° 28858, Ley que complementa la Ley n.° 16053, Ley que autoriza al Colegio de Ingenieros del Perú para supervisar a los profesionales de Ingeniería de la República, vigente desde el 7 de junio de 2008.**

#### **"CAPITULO II**

#### **DE LOS REQUISITOS, CERTIFICADO DE HABILIDAD, Y EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL**

#### **Artículo 3° Requisitos para el Ejercicio Profesional de la Ingeniería**

Toda persona que ejerza labores propias de la Ingeniería requiere

- a) Poseer Grado académico y Título Profesional de Ingeniero, otorgado por una universidad del territorio peruano o fuera del mismo, debidamente revalidado a efectos de su ejercicio en el Perú.
- b) Contar con Número de Registro en el Libro de Matrícula de los Miembros del Colegio de Ingenieros del Perú, en adelante el CIP.
- c) Estar habilitado por el CIP, según el Estatuto del Colegio de Ingenieros del Perú

#### **Artículo 4° Sobre el Certificado de Habilidad**

- 4.1 El certificado de Habilidad es el documento que acredita que el profesional de Ingeniería se encuentra habilitado por el CIP para el ejercicio de su actividad y es emitido por su respectivo Consejo Departamental.
- 4.2 Toda entidad pública o privada y empleadores en general que contraten Ingenieros para ejercer actividades de Ingeniería están obligados a exigir previamente el Certificado de habilidad emitido por el respectivo Consejo Departamental del Colegio de Ingenieros del Perú.

(...)"

**Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 002-2013/003-FONAFE de 8 de marzo de 2013.**

#### **"4.6. Principio 20: Mecanismos de designación de gerentes**

La designación de gerentes debe ceñirse a perfiles particulares del puesto, los cuales son revelados de manera pública y por los que se privilegia los altos estándares de formación profesional, reconocido prestigio, solvencia ética y moral, así como de experiencia en organizaciones, sectores o actividades similares a los que se desenvuelve la EPE.

Corresponde al Directorio designar a los gerentes de manera oportuna, dentro de los plazos señalados y **respetando los perfiles definidos para la posición.**"

Directiva de Gestión de FONAFE aprobada mediante Acuerdo de Directorio n° 001-2013/006-FONAFE de 13 de junio de 2013.

#### "CAPÍTULO IV

#### GESTIÓN DE PERSONAL

#### 4.2. Contratación de personal

#### 4.2.2. Cuadro de Asignación de Personal (CAP)

(...)

Todo cargo del CAP debe contar con un perfil aprobado por el Directorio de la Empresa u órgano equivalente y registrado en el Manual de Organización y Funciones (MOF). En el caso de los puestos gerenciales y cargos equivalentes la Empresa deberá observar el perfil mínimo aprobado por FONAFE, de corresponder. **Los puestos CAP deberán ser ocupados por personal que cumpla con el perfil del cargo.**"

Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada mediante Acuerdo de Directorio n° 003-2018/006-FONAFE de 26 de junio de 2018 y modificada mediante Acuerdos de Directorio n° 002-2018/011-FONAFE de 5 de diciembre de 2018 y n° 003-2021/003-FONAFE de 10 de mayo de 2021.

#### "8.1. Herramientas de Gestión

(...)

#### 8.1.4. Perfiles de puestos

Todo puesto señalado en el CAP debe contar con un perfil de puesto descrito en el MOF, bajo formato establecido por FONAFE.

Las empresas deben contar con un Manual de Perfiles de Puestos por Competencias, aprobado por su Gerencia General, considerando los requisitos técnicos y de competencias mínimos requeridos para cada puesto de las categorías ocupacionales.

**Los puestos del CAP deben ser ocupados por personas que cumplan con el perfil del cargo.**"

Lineamientos para la Selección de Gerentes y Cargos Equivalentes de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, versión 01 aprobados mediante Resolución de dirección Ejecutiva n° 015-2013/DE-FONAFE de fecha 18 de febrero de 2013 y publicado el 15 de mayo de 2013.

#### "Objetivos Específicos

Mediante los presentes lineamientos se pretende:

1. Designar gerentes, privilegiando altos estándares de formación profesional, reconocido prestigio, **así como experiencia en organizaciones, sectores o actividades similares a los que se desenvuelve la Empresa a la que brindará sus servicios.**

(...)"

#### 1° Etapa: Definición de Perfiles

(...)

En base al perfil aprobado por el Directorio de FONAFE, las Empresas solo podrán incorporar requisitos adicionales, sean indispensables o deseables, **que se encuentren alineados a las herramientas de gestión de la Empresa.** Si el perfil aprobado por FONAFE excede de lo aprobado en las herramientas de gestión, las Empresas deberán realizar las actualizaciones y modificaciones necesarias a dichas herramientas para que se cuente con la alineación correspondiente.

(...)

#### 5° Etapa: Selección del Directorio de la Empresa



(...)

*Sin embargo, la Empresa una vez designada la persona que ocupará la posición, se encontrará en la obligación de realizar las verificaciones adicionales que considere conveniente previa a la contratación del candidato seleccionado."*

**Manual de Organización y Funciones Versión 05 aprobado mediante Acuerdo de Directorio N°054-2017/S.D. 549-EGESUR vigente desde el 14 de diciembre de 2017.**

*"DESCRIPCIÓN DEL PUESTO  
 JEFE DE COMERCIALIZACIÓN*

*E. Requisitos*

*1. Educación*

*Título profesional en Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica-Eléctrica o afines, con colegiatura habilitada y deseable estudios concluidos de Maestría en temas de gestión de empresas u otros afines al cargo."*

**Manual de Organización y Funciones Versión 03 aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2016/S.D.503-EGESUR vigente desde el 29 de enero de 2016**

*"DESCRIPCIÓN DEL PUESTO  
 GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS*

*E. Requisitos*

*1. Educación*

*Título profesional en Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Economía, Contabilidad, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica o afines, con colegiatura habilitada y estudios concluidos de Maestría en Administración de Empresas/ Gestión Empresarial o afines"*

*"DESCRIPCIÓN DEL PUESTO  
 SUBGERENTE DE PRODUCCIÓN TERMICA*

*E. Requisitos*

*1. Educación*

*Título profesional en Ingeniería Eléctrica, Mecánica o Ingeniero Mecánico Eléctrico, con colegiatura habilitada y deseable estudios concluidos de Maestría en Producción, Energía, Mantenimiento, Gestión de Empresas u otros afines al cargo."*

**Manual de Organización y Funciones Versión 02 aprobado mediante Acuerdo de Directorio N.º 009-2015/S.D. 479-EGESUR vigente de 11 de febrero de 2015**

*"DESCRIPCIÓN DEL PUESTO  
 JEFE DE OPERACIONES Y MANTENIMIENTO DE LAS CENTRALES HIDRÁULICAS DE ARICOTA*

*E. Requisitos*

*1. Educación*

*Título profesional en Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Mecánica-Eléctrica, Ingeniería Electrónica o afines, con colegiatura habilitada".*

**Procedimiento AP-PRO-01 Requerimiento, reclutamiento y selección de personal versión 01 vigente desde el 29 de enero de 2015 hasta el 22 de diciembre de 2015**

**"1. OBJETIVO. -**

El presente procedimiento tiene como objetivo establecer los pasos a seguir **para la selección de personal idóneo para cubrir una plaza vacante en EGESUR** o para la suplencia temporal de un trabajador, en función a los requerimientos y competencias del perfil del puesto.”

### 8 PROCEDIMIENTO

#### 8.1 Descripción del procedimiento

**16. Revisa los expedientes recibidos para seleccionar los postulantes que cumplan con los requisitos mínimos exigidos de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF) Y EL Requerimiento de Personal (AP-FOR-01)**

Procedimiento AP-PRO-01 Requerimiento, reclutamiento y selección de personal versión 05 vigente desde el 6 de octubre de 2016 al 26 de junio de 2017.

**“3.4. Selección Directa. - “Proceso en el que un solo postulante, que cumple el perfil de puesto, es seleccionado para cubrir de manera temporal un puesto de trabajo hasta que el titular del mismo se reincorpore o hasta culmine el respectivo proceso concurso.”**

### “7. NORMAS GENERALES

7.7 Los candidatos serán evaluados en cuanto a su educación, formación, habilidades y experiencia, **según el perfil del puesto al que postulan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones vigente.”**

(...)

7.10 Cada fase del proceso de selección, es decir, la evaluación de los documentos de los postulantes, los exámenes y la entrevista personal, es eliminatoria.

### “8. PROCEDIMIENTO. -

#### 8.1. Descripción del procedimiento

**Tabla 1: Descripción del procedimiento 8.1**

| Responsable                     | Actividad  | Registro                          | Tipo de actividad |
|---------------------------------|--|-----------------------------------|-------------------|
| (...)                           | (...)  |                                   |                   |
| Comité de Selección de Personal | 14. Revisa los documentos recibidos para seleccionar los <b>postulantes que cumplan con los requisitos mínimos exigidos de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF) y el requerimiento de personal (AP-FOR-01)”</b> | • Documentación de los candidatos | Custodia          |

**Términos de Referencia para la contratación de servicios generales AL-FOR-02 Versión 02 de 8 de marzo de 2017.**

#### “4.4 Resultados esperados

##### A. Lista de candidatos

(...)

Los candidatos deberán aproximarse al perfil definitivo del puesto requerido. Sin embargo, también podrán presentar candidatos que si bien no cumplan al 100% con el perfil definitivo sean considerados candidatos potenciales para el puesto requerido. **Para tal efecto la Empresa Especializada deberá especificar las consideraciones del caso y precisar porque consideró al candidato potencial para el puesto.**

Lo expuesto, ocasionó afectación a la legalidad, transparencia y probidad, limitó el cumplimiento de los objetivos de la selección y contratación de funcionarios de confianza y la posibilidad que Egesur cuente con profesionales idóneos, incidiendo en la correcta administración y gestión, permitiendo que se beneficien con la percepción de remuneraciones del puesto por un monto total de S/ 1 974 334,33, pese a no cumplir con el perfil indispensable para ingresar a laborar en Egesur.

### Comentarios de las personas comprendidas en los hechos específicos presuntamente irregulares

Las personas comprendidas en los hechos expuestos, presentaron sus comentarios y/o aclaraciones conforme se detalla en el **Apéndice n.º 116** del Informe de Control Específico.

### Evaluación de los comentarios o aclaraciones de las personas comprendidas en los hechos

Se efectuó la evaluación de los comentarios, aclaraciones y documentos presentados, concluyendo que no se desvirtúan los hechos comunicados en el Pliego de Hechos. Asimismo, la referida evaluación y la cédula de comunicación y notificación, forman parte del **Apéndice n.º 116** del Informe de Control Específico y que se resume a continuación:

1. **Juan Salomón Flores Carcahusto**, identificado con DNI 29372989, en su calidad de Gerente General, designado en el cargo con Acuerdo de Directorio n.º 008-2011/S.D.385-EGESUR de 28 de abril de 2011 y cesado del mismo con Acuerdo de Directorio n.º 038-2020/S.D. 616-EGESUR de 15 de julio de 2020 (**Apéndice n.º 117**), a quien se le comunicó el Pliego de Hechos mediante cédula de notificación electrónica n.º 001-2022-OCI-SCE-EGESUR-T de 13 de setiembre de 2022; (**Apéndice n.º 116**), y presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través del documento s/n de 20 de setiembre de 2022, en diecisiete (17) folios (**Apéndice n.º 116**).

Como resultado de la evaluación realizada a los comentarios formulados por el señor Juan Salomón Flores Carcahusto, cuyo desarrollo consta en el **apéndice n.º 116** del Informe de Control Específico, se ha determinado que no desvirtúa su participación en el hecho con evidencia de irregularidad, toda vez que en su calidad de gerente General validó el perfil de puesto por competencias para el puesto de confianza de Gerente de Administración y Finanzas (**Apéndice n.º 6**) y solicitó al Directorio la aprobación del mismo a través del documento C-G-0340-2017/EGS de 21 de febrero de 2017 (**Apéndice n.º 7**), incorporando requisitos tales como: 3 años en el sector energía, así como idioma inglés nivel intermedio y Pc/Office nivel avanzado que excedían los requisitos establecidos en el Manual de Organización y Funciones (herramienta de gestión de Egesur) requisitos que además se adecuaban a la experiencia obtenida por el candidato Zhórzhhik Huaco Arenas en Egesur, propiciando con dicho accionar que el perfil inicial de puesto por competencias que validó y propuso al Directorio sea aprobado y luego validado por FONAFE, constituyendo el perfil definitivo con el cual se inició el proceso de selección del puesto de gerente de Administración y Finanzas..

Asimismo, en su calidad de gerente General suscribió el contrato n.º 062-2018-EGESUR de 1 de agosto de 2018 (**Apéndice n.º 78**), denominado "Contrato de trabajo a plazo fijo en la modalidad de interino", para ocupar el puesto de confianza de jefe de Comercialización a favor del bachiller Marco Antonio Pizarro Lazo, habiendo ampliado dicho contrato con tres (3) adendas, suscritas el 31 de octubre de 2018, 31 de enero de 2019 y 30 de abril de 2019 (**Apéndice n.º 79**), con quien mantuvo una relación laboral desde el 8 de marzo de 2011, cuando le asignó el puesto de jefe de Comercialización mediante memorándum G-0561-2011 de 8 de marzo de 2011, (**Apéndice n.º 53**), reiterado con memorándum G-0174-2013 de 18 de enero de 2013 (**Apéndice n.º 55**) pese a que tenía pleno conocimiento que no contaba con título profesional en Ingeniería Eléctrica, Mecánico - Eléctrico o afines, Gasí como no contaba con colegiatura habilitada según lo requerido en el MOF vigente, soslayando la Ley 28858 y su reglamento y que dicha condición era necesaria para el ejercicio de funciones, toda vez que tal circunstancia, fue materia de observación por parte de la Sociedad de Auditoría Toledo y Ledesma comunicada a través de Memorándum de Control Interno de la Auditoría Financiera y Operativa 2006 de 9 de febrero de 2007 (**Apéndice n.º 48**) habiendo exhortado su cumplimiento al mismo señor Marco Antonio Pizarro Lazo en reiterada oportunidad, a quien cesó con incentivo de S/ 25 959,64 para luego volverlo a contratar sin haber variado su condición académica.

De igual forma, en su calidad de gerente General designó de manera directa mediante Convenio de Modificación de Estructura de Remuneraciones, suscrita el 1 de mayo de 2015 (**Apéndice n.º 110**), al

bachiller Jesús Pablo Aquino López en el puesto de confianza de jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota, sin existir normativa que regule dicha figura, con quien mantuvo una relación laboral desde el 20 de enero de 2011 cuando lo traslada al puesto de Supervisor de Operaciones y Mantenimiento de la C.H. Aricota a través de memorándum n.º G-0143-2011 de 20 de enero de 2011<sup>86</sup> (**Apéndice n.º 104**), pese a que tenía pleno conocimiento que no contaba con título profesional en Ingeniería Eléctrica, Mecánico, Mecánico – Eléctrico, Electrónica o afines, así como no contaba con colegiatura habilitada según lo requerido en el MOF vigente, soslayando la Ley N.º 28858 y su reglamento, pese a conocer la observación comunicada a través de Memorándum de Control Interno de la Auditoría Financiera y Operativa 2006 por la Sociedad de Auditoría Toledo y Ledesma de 9 de febrero de 2007 (**Apéndice n.º 48**), permitiendo que dicha circunstancia se mantuviera en el tiempo hasta la actualidad, a pesar de haber sido advertido del incumplimiento de los requisitos mínimos del MOF y normatividad vigente a través de la orientación de oficio n.º 091-2018-OCI-EGESUR de 19 de abril de 2018 (**Apéndice n.º 48**).

Con dicho accionar el servidor incumplió lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto Legislativo n.º 1031 Decreto Legislativo que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, referido al objeto que promueve una gestión eficiente en un contexto de transparencia, así como el artículo 2º, 6º y 19º del Decreto Supremo n.º 176-2010-EF que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, relativas a los principios de neutralidad y transparencia, al uso transparente y eficiente de los recursos de las empresas y lineamientos para la designación de gerentes y personal de dirección; el artículo 1º y 4º de la Ley n.º 28858, Ley que complementa la Ley n.º 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, relativa a los requisitos para el ejercicio profesional y exigibilidad de certificado de habilitación y artículo 3º y 4º del Reglamento de la Ley n.º 28858 aprobado por Decreto Supremo n.º 016-2008-VIVIENDA, relacionado a los requisitos para el ejercicio profesional y obligatoriedad de exigir el certificado de habilidad; en ese mismo sentido el principio 20 del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 002-2013/003-FONAFE relativa a los mecanismos de designación de gerentes; el numeral 4.2. de la Directiva de Gestión de FONAFE aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 001-2013/006-FONAFE, referida a la contratación de personal, el numeral 8.1.4 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2018/006-FONAFE de 26 de junio de 2018 y modificada mediante Acuerdos de Directorio n.º 002-2018/011-FONAFE y n.º 003-2021/003-FONAFE, referido a los perfiles de puestos.

Así como, el "Lineamiento para selección de gerentes y cargos equivalentes de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE" versión 01, aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva (RDE) n.º 015-2013/DE-FONAFE de 18 de febrero de 2013, relacionada a las etapas del proceso de selección. De la misma forma los procedimientos AP-PRO-01 "Requerimiento, reclutamiento y selección de personal", versión 01, aprobado el 29 de enero de 2015 por el Gerente de Administración y Finanzas, asimismo la versión 06 aprobado el 27 de junio de 2017 por el Gerente General, relativa al proceso de selección directa.

Así también, se transgredió el Manual de Organización y Funciones, Versión 05 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 054-2017/S.D. 549-EGEUR vigente desde el 14 de diciembre de 2017, Versión 03 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D.503-EGESUR vigente desde el 29 de

<sup>86</sup> En dicho documento señaló textualmente: "(...) En ese sentido, a partir del 01 de febrero de 2011 usted ha sido rotado al puesto de Supervisor de Operaciones y Mantenimiento de la C.H. Aricota, dependiente del Jefe de las Centrales Hidráulicas de Aricota de la Gerencia de Producción, debiendo hacer entrega del puesto y equipos asignados a su cargo dentro del plazo señalado. Para tal efecto, se le hace entrega de su Manual de Organización y Funciones del puesto asignado, invocándolo a asumir con responsabilidad y criterio el nuevo puesto asignado, contando para ello con todo el apoyo de esta Gerencia General para el logro de los fines empresariales."

enero de 2016 y Versión 02 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 009-2015/S.D. 479-EGESUR vigente de 11 de febrero de 2015, referidos a la descripción del puesto, requisitos – educación.

El hecho expuesto, ocasionó la afectación a la legalidad, transparencia y probidad, limitó el cumplimiento de los objetivos de la selección y contratación de funcionarios de confianza y la posibilidad que Egesur cuente con profesionales idóneos, incidiendo en la correcta administración y gestión, permitiendo que se beneficie al Señor Zhórzhhik Huaco Arenas con la percepción de remuneraciones por un monto de S/ 635 583,75 sin cumplir con el perfil necesario para ocupar el puesto de Gerente de Administración y Finanzas; así como al señor Marco Antonio Pizarro Lazo con la percepción de remuneraciones por un monto de S/ 97 289,69 sin cumplir con el perfil necesario para ocupar un puesto de jefe de Comercialización; de igual forma, al señor Jesús Pablo Aquino López con la percepción de remuneraciones por un monto de S/ 701 433,34, sin cumplir con el perfil necesario para ocupar un puesto de Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota previsto en el Manual de Organización y Funciones vigente.

De esta forma incumplió sus funciones previstas en los artículos 14° y 15° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de EGESUR, aprobado en Sesión de Directorio 503 vigente desde el 29 de enero de 2016, el mismo que dicta:

"(...)

**Artículo 14°.- DE LA GERENCIA GENERAL**

*La Gerencia General, es el órgano ejecutor de las decisiones y acuerdos del Directorio, que se encarga de la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las diversas actividades y proyectos que las unidades organizacionales desarrollan, de acuerdo con los objetivos y metas de EGESUR.*

**Artículo 15°.- FUNCIONES DE LA GERENCIA GENERAL**

*h) Implementar, ejecutar y evaluar las disposiciones legales y normativas como: el Sistema de Control Interno, el Código de Buen Gobierno Corporativo, la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, Responsabilidad Social, entre otros.*

De igual manera, la conducta del Gerente General, sus funciones previstas en numeral 4.3 del Manual de Organización y Funciones (MOF) n.° G-MAN-01, aprobado con Acuerdo de Directorio n.° 003-2016/S.D.503-EGESUR, vigente desde el 29 de enero de 2016, que señala:

**"4.3. FUNCIONES DE LA GERENCIA GENERAL**

**1. Función General**

*Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades de la empresa de acuerdo con los planes, programas, políticas y objetivos para alcanzar la visión de la empresa asimismo emitir directivas y normas que aseguren el funcionamiento eficiente de la empresa, en los aspectos operativos, administrativos, de control, de desarrollo e investigaciones.*

**2. Funciones Específicas**

(...)

**2.7. Implementar, ejecutar y evaluar las disposiciones legales y normativas como: el Sistema de Control Interno, el Código de Buen Gobierno Corporativo, la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, Responsabilidad Social, entre otros.**

Así como, incumplió las funciones establecidas en los artículos 14° y 15° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de EGESUR, aprobado en Sesión de Directorio 549 de 14 de diciembre de 2017, que señalan:

**"Artículo 14°.- DE LA GERENCIA GENERAL**

La Gerencia General, es el órgano ejecutor de las decisiones y acuerdos del Directorio, que se encarga de la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las diversas actividades y proyectos que las unidades organizacionales desarrollan, de acuerdo con los objetivos y metas de EGESUR.

**Artículo 15°.- FUNCIONES DE LA GERENCIA GENERAL**

h) Implementar, ejecutar y evaluar las disposiciones legales y normativas como: el Sistema de Control Interno, el Código de Buen Gobierno Corporativo, la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, Responsabilidad Social, entre otros.

De la misma forma, incumplió sus funciones previstas en numeral 4.3 del Manual de Organización y Funciones n.º G-MAN-01, aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 054-2017/S.D.549-EGESUR, vigente desde el 14 de diciembre de 2017, que señala:

**4.3. FUNCIONES DEL GERENTE GENERAL**

1. *Función General*

Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades de la empresa de acuerdo con los planes, programas, políticas y objetivos para alcanzar la visión de la empresa asimismo emitir directivas y normas que aseguren el funcionamiento eficiente de la empresa, en los aspectos operativos, administrativos, de control, de desarrollo e investigaciones.

2. *Funciones Específicas*

2.1. Ejecutar las disposiciones, políticas y acuerdos del Directorio, de conformidad con el Estatuto Social, incluyendo aquella destinadas para la implementación y desarrollo del Buen Gobierno Corporativo y Sistema de Control Interno.

(...)

2.7. Implementar, ejecutar, supervisar y evaluar las disposiciones legales y normativas como: el Sistema de Control Interno, el Código de Buen Gobierno Corporativo, la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, Responsabilidad Social, entre otros.

Igualmente incumplió las funciones establecidas en los artículos 15° y 16° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de EGESUR, aprobado en Sesión de Directorio 475 vigente de 19 de diciembre de 2014, que señala:

**Artículo 15°.- DE LA GERENCIA GENERAL**

La Gerencia General, es el órgano ejecutor de las decisiones y acuerdos del Directorio, que se encarga de la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las diversas actividades y proyectos que las unidades organizacionales desarrollan, de acuerdo con los objetivos y metas de EGESUR.

**Artículo 16°.- FUNCIONES DE LA GERENCIA GENERAL**

h) Implementar, ejecutar y evaluar las disposiciones legales y normativas como: el Sistema de Control Interno, el Código de Buen Gobierno Corporativo, la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, Responsabilidad Social, entre otros.

Asimismo, incumplió sus funciones previstas en numeral 4.3 del Manual de Organización y Funciones n.º G-MAN-01, aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 009-2015/S.D. 479-EGESUR vigente de 11 de febrero de 2015, que señala:

**4.3. FUNCIONES DEL GERENTE GENERAL**

1. *Función General*

Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades de la empresa de acuerdo con los planes, programas, políticas y objetivos para alcanzar la visión de la empresa asimismo emitir



directivas y normas que aseguren el funcionamiento eficiente de la empresa, en los aspectos operativos, administrativos, de control, de desarrollo e investigaciones.

## 2. Funciones Específicas

(...)

2.8. Implementar, ejecutar y evaluar las disposiciones legales y normativas como: el Sistema de Control Interno, el Código de Buen Gobierno Corporativo, la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, Responsabilidad Social, entre otros.

Así también, incumplió las disposiciones establecidas en el Código de Ética aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 005-2006/S.D.250-EGESUR de 20 de febrero de 2006, que señala en el rubro Principios Éticos:

"(...)

### 1. Principios Éticos

El personal actúa de acuerdo a los siguientes principios:

#### 1.1. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el proyecto o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la Empresa y cumple cabalmente con las normas vigentes.

#### 1.2. Idoneidad

Se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores.

### 2. Deberes Éticos

El personal tiene los siguientes deberes:

#### 2.1. Neutralidad

Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones ajenas.

#### 2.2. Transparencia

Debe ejecutar los actos de su labor de manera transparente, ello implica que dichos actos accesibles al conocimiento de la ciudadanía a través de los mecanismos legales, de acuerdo a las disposiciones de la Directiva sobre Transparencia aprobada por FONAFE.

De igual manera incumplió las disposiciones establecidas en el Código de Ética y Conducta de EGESUR, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 042-2017/S.D.541-2017 vigente desde el 17 de agosto de 2017.

### "Artículo 14.- Principios

(...)

#### c. Probidad:

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de EGESUR, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de EGESUR y cumple cabalmente con las normas vigentes.

(...)

#### e. Idoneidad:

Se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor, Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores



**Artículo 15.- Deberes Éticos**

Todos los colaboradores de Egesur tienen los siguientes deberes éticos en el marco del cumplimiento de sus funciones.

- a. **Neutralidad:** Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones, demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones ajenas.
- b. **Transparencia:** Debe ejecutar los actos de su labor de manera transparente, ello implica que dichos actos son accesibles al conocimiento de la ciudadanía a través de los mecanismos legales, de acuerdo a las disposiciones de la Directiva sobre Transparencia aprobada por FONAFE. "

Como resultado de la evaluación de los comentarios y/o aclaraciones formuladas por Juan Salomón Flores Carcahusto se ha determinado que el hecho con evidencia de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional y penal, que consta en el Apéndice n.º 116 del Informe de Control Específico.

2. **Patricia Silvia Ramos Gil**, identificado con DNI 40069900, en su calidad de Jefe de Personal encargada, designada mediante memorándum n.º M-G-0150-2017/EGS de 23 de enero de 2017 desde el 23 de enero de 2017 a 15 de abril de 2018<sup>87</sup>(Apéndice n.º 118), y miembro del Comité de selección designado mediante documento n.º C-G-0654-2017/EGS de 17 de abril de 2017 a 5 de mayo de 2017 (Apéndice n.º 118), a quien se le comunicó el Pliego de Hechos mediante cédula de notificación electrónica n.º 003-2022-OCI-SCE-EGESUR-T de 13 de setiembre de 2022 (Apéndice n.º 116); habiendo presentado sus comentarios y/o aclaraciones a través del documento s/n recepcionado el 20 de setiembre de 2022, en doce (12) folios (Apéndice n.º 116).

Como resultado de la evaluación realizada a los comentarios formulados por la señorita Patricia Silvia Ramos Gil cuyo desarrollo consta en el apéndice n.º 116 del Informe de Control Específico, se ha determinado que no desvirtúa su participación en el hecho con evidencia de irregularidad, toda vez que en su calidad de jefa de Personal encargada, no advirtió el incumplimiento de la colegiatura habilitada del candidato Zhorzhik Huaco Arenas, requisito indispensable para ser seleccionado como postulante apto y poder ejercer funciones en el puesto de gerente de Administración y Finanzas, no obstante haber tomado conocimiento de dicha circunstancia en el proceso de selección por ser el área usuaria y contar con los documentos remitidos por el Consultor Senior de la empresa especializada Talent Consulting E.I.R.L a Egesur vía Courier, tal como se desprende del correo electrónico de 22 de mayo de 2017 a las 10:19 a.m.<sup>88</sup> (Apéndice n.º 34); asimismo, en su calidad de área usuaria del proceso de selección para la búsqueda y selección de personal para el puesto de gerente de Administración y Finanzas responsable del cumplimiento de los términos de referencia por parte de la empresa especializada Talent Consulting E.I.R.L, por haber dado la conformidad de servicio n.º 564 de 12 de julio de 2017, por medio de Sistema SAP, sin garantizar el cumplimiento de los términos de referencia al omitir la verificación de la presentación de las consideraciones para admitir al candidato potencial que no cumplía el 100% del perfil, así como al omitir realizar las verificaciones adicionales previa a la designación y/o contratación del candidato seleccionado respecto a su habilitación a fin de alertar a las instancias correspondientes.

Por otro lado, en su calidad de miembro del comité de selección de personal para el puesto de subgerente de Producción Térmica, calificó positivamente y de manera colegiada al postulante Gustavo Adolfo Barreda Onofre en la etapa de evaluación curricular, quien no cumplía con el perfil para el puesto de subgerente de Producción Térmica en relación a la formación profesional establecida en el Manual de Organización y Funciones vigente, pues no contaba con título profesional en Ingeniería Eléctrica, Mecánica o Ingeniero Mecánico Eléctrico, por el contrario consintió de manera colegiada que pase a la siguiente fase, para finalmente proclamarlo como ganador del proceso de selección a pesar de que otro

<sup>87</sup> Según documento n.º C-AP-069-2021/EGS de 13 de julio de 2021

<sup>88</sup> Remitido mediante documento C-AP-242-2022/EGS de 19 de agosto de 2022 (Apéndice n.º 35).

postulante que aprobó todas fases del proceso de selección cumplía con el perfil, hecho que se plasmó en el "Acta de Resultados de Evaluación Curricular de Postulantes al puesto de Subgerente de Producción Térmica", (Apéndice n.º 95); por tal motivo, correspondía al comité de selección eliminarlo en la etapa de verificación curricular y no considerarlo en la etapa de aptos para las siguientes fases de: examen de conocimientos, examen psicológico y psicotécnico y entrevista personal, en esa misma línea tampoco correspondía ser declarado ganador del proceso de selección.

En tal sentido, con la decisión tomada de manera colegiada viabilizó la designación del postulante que luego proclamaron ganador del proceso de selección externo Gustavo Adolfo Barreda Onofre, en el puesto de confianza de subgerente de Producción Térmica, mediante memorándum n.º M-G-0865-2015/EGS (Apéndice n.º 101) de 1 de junio de 2017, pese a que no cumplía con los requisitos mínimos establecidos en el MOF vigente.

Situación que fue permitida por Patricia Ramos Gil quien además de constituirse como miembro del comité de selección, en su condición de jefa de Personal encargada, conocía el incumplimiento, pues es la responsable de la custodia y administración de los legajos con hojas de vida del mencionado postulante por ser trabajador de Egesur, empero no advirtió a las instancias pertinentes de dicha situación para la toma de medidas correspondientes.

Los hechos expuestos, ocasionaron la afectación a la legalidad, transparencia y probidad, limitó el cumplimiento de los objetivos de la selección y contratación de funcionarios de confianza y la posibilidad que Egesur cuente con profesionales idóneos, incidiendo en la correcta administración y gestión, permitiendo que se beneficie al Señor Zhórzhiik Huaco Arenas con la percepción de remuneraciones por un monto de S/ 635 583,75, así como al señor Gustavo Barreda Onofre con la percepción de remuneraciones por un monto de S/ 540 027,55, sin cumplir con el perfil necesario para ocupar el puesto de gerente de Administración y Finanzas y subgerente de Producción Térmica respectivamente, previsto en el Manual de Organización y Funciones vigente.

Con dicho accionar la servidora incumplió lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto Legislativo n.º 1031 Decreto Legislativo que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, referido al objeto que promueve una gestión eficiente en un contexto de transparencia, así como el artículo 2º, 6º y 19º del Decreto Supremo n.º 176-2010-EF que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, relativas a los principios de neutralidad y transparencia, al uso transparente y eficiente de los recursos de las empresas y lineamientos para la designación de gerentes y personal de dirección; el artículo 1º y 4º de la Ley n.º 28858, Ley que complementa la Ley n.º 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, relativa a los requisitos para el ejercicio profesional y exigibilidad de certificado de habilitación y artículo 3º y 4º del Reglamento de la Ley n.º 28858 aprobado por Decreto Supremo n.º 016-2008-VIVIENDA, relacionado a los requisitos para el ejercicio profesional y obligatoriedad de exigir el certificado de habilidad; en ese mismo sentido el principio 20 del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 002-2013/003-FONAFE relativa a los mecanismos de designación de gerentes; el numeral 4.2. de la Directiva de Gestión de FONAFE aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 001-2013/006-FONAFE, referida a la contratación de personal, el numeral 8.1.4 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2018/006-FONAFE de 26 de junio de 2018 y modificada mediante Acuerdos de Directorio n.º 002-2018/011-FONAFE y n.º 003-2021/003-FONAFE, referido a los perfiles de puestos.

Así como, el "Lineamiento para selección de gerentes y cargos equivalentes de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE" versión 01, aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva (RDE) n.º 015-2013/DE-FONAFE de 18 de febrero de 2013, relacionada a las etapas del proceso de selección, así como el Procedimiento AP-PRO-01 "Requerimiento, reclutamiento y selección de personal", 05



aprobado el 6 de octubre de 2016 por el Gerente de Administración y Finanzas. Así también, transgredió el Manual de Organización y Funciones, Versión 03 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D.503-EGESUR vigente desde el 29 de enero de 2016 referidos a la descripción del puesto, requisitos –educación. Igualmente, los Términos de Referencia para la contratación de servicios generales AL-FOR-02 Versión 02 de 8 de marzo de 2017, relativo a los resultados esperados.

De esta manera incumplió sus funciones establecidas en los artículos 27º y 28º del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de EGESUR, aprobado en Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D.503-EGESUR vigente desde el 29 de enero de 2016, el mismo que dicta:

**"Artículo 27º.- OFICINA DE PERSONAL**

*La jefatura de personal es un órgano de línea de la Gerencia de Administración y Finanzas, responsable de la gestión y apoyar al capital humano para su desarrollo al interior de la empresa.*

**Artículo 28º.- FUNCIONES DE LA OFICINA DE PERSONAL**

- b) *Elaborar e implementar los correspondientes procesos, procedimientos, directivas, reglamentos, entre otros, para la selección, contratación, capacitación, desarrollo, evaluación del desempeño y remuneraciones, servicio social y bienestar del personal, entre otros, de la empresa.*
- g) *Supervisar y controlar el cumplimiento de los dispositivos legales vigentes, directivas internas de la empresa y Reglamento Interno de Trabajo, entre otros.*

De igual manera, incumplió sus funciones previstas en numeral 5.6 del Manual de Organización y Funciones (MOF) n.º G-MAN-01, aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D.503-EGESUR, vigente desde el 29 de enero de 2016, que señala:

**"5.6. FUNCIONES DE LA OFICINA DE PERSONAL**

**1. Función General**

*Administrar los procedimientos de supervisión, desarrollo y atención del personal, controlando los procesos de selección, contratación, inducción, compensaciones, evaluación, capacitación, bienestar social y todos aquellos que contribuyan a lograr la eficiencia y productividad laboral*

**2. Funciones Específicas**

(...)

2.3. *Elaborar e implementar los correspondientes procesos, procedimientos, directivas, reglamentos, entre otros, para la selección, contratación, inducción, capacitación, desarrollo, evaluación del desempeño y remuneraciones, servicio social y bienestar del personal, entre otros, de la empresa.*

(...)

2.9. *Supervisar y controlar el cumplimiento de los dispositivos legales vigentes, directivas internas de la empresa y Reglamento Interno de Trabajo, MOF, ROF entre otros de carácter laboral.*

(...)

2.15. *Administrar los legajos individuales de los trabajadores de EGESUR, manteniéndolos ordenados y actualizados*

De igual forma, en su calidad de integrante de comité de selección de Personal, órgano colegiado, incumplió su actuación administrativa prevista en el Procedimiento AP-PRO-01 Requerimiento, reclutamiento y selección de personal versión 05 vigente desde el 6 de octubre de 2016 a 26 de junio de 2017, en que indica:

**7. NORMAS GENERALES**

Handwritten mark: a circle with a vertical line through it and a horizontal line at the top.

Handwritten mark: a circle with a vertical line through it and a horizontal line at the top.

Handwritten mark: the number 43.



7.7 Los candidatos serán evaluados en cuanto a su educación, formación, habilidades y experiencia, según el perfil del puesto al que postulan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones vigente. (...)

7.10 Cada fase del proceso de selección, es decir, la evaluación de los documentos de los postulantes, los exámenes y la entrevista personal, es eliminatória.

## 8. PROCEDIMIENTO. -

### 8.1. Descripción del procedimiento

Tabla 1: Descripción del procedimiento 8.1

| Responsable                     | Actividad  | Registro  | Tipo de actividad |
|---------------------------------|--|---|-------------------|
| (...)                           | (...)  |   |                   |
| Comité de Selección de Personal | 14. Revisa los documentos recibidos para seleccionar los postulantes que cumplan con los requisitos mínimos exigidos de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF) y el requerimiento de personal (AP-FOR-01) | <ul style="list-style-type: none"> <li>Documentación de los candidatos</li> </ul> | Custodia          |

Así también, incumplió con las disposiciones establecidas en el Código de Ética aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 005-2006/S.D.250-EGESUR de 20 de febrero de 2006, que señala en el rubro Principios Éticos:

(...)

### 3. Principios Éticos

El personal actúa de acuerdo a los siguientes principios:

#### 3.1. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el proyecto o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la Empresa y cumple cabalmente con las normas vigentes.

#### 3.2. Idoneidad

Se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores.

### 4. Deberes Éticos

El personal tiene los siguientes deberes:

#### 4.1. Neutralidad

Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones ajenas.

#### 4.2. Transparencia

Debe ejecutar los actos de su labor de manera transparente, ello implica que dichos actos accesibles al conocimiento de la ciudadanía a través de los mecanismos legales, de acuerdo a las disposiciones de la Directiva sobre Transparencia aprobada por FONAFE."

Como resultado de la evaluación de los comentarios y/o aclaraciones formuladas por Patricia Silvia Ramos Gil, se ha determinado que el hecho con evidencia de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional y penal, que consta en el Apéndice n.º 116 del Informe de Control Específico.



3. **Zhórzhhik Huaco Arenas**, identificado con DNI 29679625, en su calidad de gerente de Administración y Finanzas, designado en el cargo con Acuerdo de Directorio n.º 031-2017/S.D.538-EGESUR de 26 de junio de 2017 y cesado con Acuerdo de Directorio n.º 038-2020/S.D. 616-EGESUR de 15 de julio de 2020 (**Apéndice n.º 34**), a quien se le comunicó el Pliego de Hechos mediante cédula de notificación electrónica n.º 005-2022-OCI-SCE-EGESUR-T de 13 de setiembre de 2022 (**Apéndice n.º 116**); y presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través del documento s/n recepcionado el 20 de setiembre de 2022, en nueve (9) folios (**Apéndice n.º 116**).

Como resultado de la evaluación realizada a los comentarios formuladas por el señor Zhórzhhik Huaco Arenas cuyo desarrollo consta en el **apéndice n.º 116** del Informe de Control Específico, se ha determinado que no desvirtúa su participación en el hecho con evidencia de irregularidad, toda vez que en su calidad de gerente de Administración y Finanzas solicitó al gerente General a través del documento n.º I-A-119-2018/EGS de 22 de mayo de 2018 (**Apéndice n.º 74**), la contratación directa de Marco Antonio Pizarro Lazo, modalidad de contratación a plazo fijo con flexibilidad en las características para el puesto de jefe de Comercialización, precisando se cambie la condición de titulado a grado de Bachiller, conociendo que en los instrumentos de Gestión como el Manual de Organización y Funciones vigente requería la condición de titulado en Ingeniería Eléctrica o Mecánica –Eléctrica o afines y con colegiatura habilitada y que dicho requisito no era pasible de modificación; toda vez que vulneraba la normativa vinculante de FONAFE, la Ley n.º 28858, Ley que complementa la Ley n.º 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, donde precisa expresamente que para el ejercicio profesional de labores de ingeniería se requiere poseer grado académico y título profesional, quien así mismo no estaba habilitado por el Colegio de Ingenieros del Perú y que toda entidad pública o privada y empleadores en general que contraten Ingenieros para ejercer actividades de Ingeniería, están obligados a exigir previamente el Certificado de habilidad, propiciando la contratación del mencionado bachiller en el puesto de jefe de Comercialización.

Situación que propició que, mediante Acuerdo de Directorio n.º 023-2018/S.D. 561-EGESUR de 30 de mayo de 2018 (**Apéndice n.º 77**), sea aprobada la contratación del señor Marco Antonio Pizarro Lazo, en la modalidad de Interino, para la cobertura temporal del puesto de jefe de Comercialización; por el periodo de tres meses y/o tanto concluye el respectivo proceso de selección para la cobertura definitiva de la plaza, que se materializó mediante el contrato n.º 062-2018-EGESUR de 1 de agosto de 2018 (**Apéndice n.º 78**), denominado "Contrato de trabajo a plazo fijo en la modalidad de interino".

El hecho expuesto, ocasionó la afectación a la legalidad, transparencia y probidad, limitó el cumplimiento de los objetivos de la selección y contratación de funcionarios de confianza y la posibilidad que Egesur cuente con profesional idóneo, incidiendo en la correcta administración y gestión, permitiendo que se beneficie al señor Marco Antonio Pizarro lazo con la percepción de remuneraciones por un monto de S/ 97 289,69 sin cumplir con el perfil requerido para ocupar un puesto de jefe de Comercialización previsto en el Manual de Organización y Funciones y normativa aplicable.

Con dicho accionar el servidor incumplió lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto Legislativo n.º 1031 Decreto Legislativo que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, referido al objeto que promueve una gestión eficiente en un contexto de transparencia, así como el artículo 2º, 6º y 19º del Decreto Supremo n.º 176-2010-EF que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, relativas a los principios de neutralidad y transparencia, al uso transparente y eficiente de los recursos de las empresas y lineamientos para la designación de gerentes y personal de dirección; el artículo 1º y 4º de la Ley n.º 28858, Ley que complementa la Ley n.º 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, relativa a los requisitos para el ejercicio profesional y exigibilidad de certificado de habilitación y artículo 3º y 4º del Reglamento de la Ley n.º 28858 aprobado por Decreto Supremo n.º 016-2008-VIVIENDA, relacionado a los requisitos para el ejercicio profesional y obligatoriedad de exigir el certificado de



habilidad; en ese mismo sentido el principio 20 del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 002-2013/003-FONAFE relativa a los mecanismos de designación de gerentes; el numeral 4.2. de la Directiva de Gestión de FONAFE aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 001-2013/006-FONAFE, referida a la contratación de personal, el numeral 8.1.4 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2018/006-FONAFE de 26 de junio de 2018 y modificada mediante Acuerdos de Directorio n.º 002-2018/011-FONAFE y n.º 003-2021/003-FONAFE, referido a los perfiles de puestos.

Así como, el Procedimiento AP-PRO-01 "Requerimiento, reclutamiento y selección de personal", versión 06 aprobado el 27 de junio de 2017 por el Gerente General, relativa al procedimiento de selección.

Así también, se transgredió el Manual de Organización y Funciones, Versión 05 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 054-2017/S.D. 549-EGEUR vigente desde el 14 de diciembre de 2017, referido a la descripción del puesto, requisitos –educación.

De esta manera incumplió sus funciones establecidas en los artículos 22º y 23º del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de EGESUR, aprobado en Sesión de Directorio 549 del 14 de diciembre de 2017, el mismo que dicta:

"(...)

**Artículo 22º.- DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

*La Gerencia de Administración y Finanzas es el órgano de apoyo de la empresa encargada de administrar los recursos humanos, contabilidad, finanzas, logística, patrimonio, presupuesto, tecnologías de la información y comunicaciones.*

**Artículo 23º.- FUNCIONES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

(...)

- b) *Administrar y supervisar los planes y procesos de los recursos humanos, contabilidad, finanzas, logística, seguros, bienes patrimoniales, presupuesto, tesorería, tecnologías de la información y comunicaciones, de acuerdo a las normas y dispositivos vigentes, así como a los objetivos empresariales.*
- i) *Velar por el cumplimiento de las políticas dictadas por el FONAFE con respecto a la administración (Presupuesto, Contabilidad, Personal, Logística, Tesorería, Informática y comunicaciones)*

De igual manera, incumplió sus funciones previstas en numeral 5.3 del Manual de Organización y Funciones (MOF) n.º G-MAN-01, aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 054-2017/S.D.549-EGESUR, vigente desde el 14 de diciembre de 2017, que señala:

"(...)

**5.3. FUNCIONES DEL GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

**1. Función General**

*Administrar los recursos humanos, contables, financieros, logísticos, patrimoniales, presupuestales y de tecnologías de la información y comunicaciones.*

**2. Funciones Específicas**

(...)

*2.2. Administrar y supervisar las políticas y planes de los recursos humanos, contabilidad, tesorería, finanzas, logística, bienes patrimoniales, seguros, presupuesto, tecnologías de la información y comunicaciones, de acuerdo a las normas y dispositivos vigentes, así como a los objetivos empresariales*

(...)



2.14. Velar por el cumplimiento de las políticas dictadas por el FONAFE con respecto a la administración (Directiva de Gestión, Presupuestos, Contabilidad, Personal, Logística, Tesorería, Informática y comunicaciones)

(...)

De la misma forma, el Código de Ética y Conducta de EGESUR, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 042-2017/S.D.541-2017 vigente desde el 17 de agosto de 2017.

**“Artículo 14.- Principios**

(...)

**c. Probidad:**

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de EGESUR, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de EGESUR y cumple cabalmente con las normas vigentes.

(...)

**e. Idoneidad:**

Se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor, Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores

**Artículo 15.- Deberes Éticos**

Todos los colaboradores de Egesur tienen los siguientes deberes éticos en el marco del cumplimiento de sus funciones.

**c. Neutralidad:** Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones, demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones ajenas.

**d. Transparencia:** Debe ejecutar los actos de su labor de manera transparente, ello implica que dichos actos son accesibles al conocimiento de la ciudadanía a través de los mecanismos legales, de acuerdo a las disposiciones de la Directiva sobre Transparencia aprobada por FONAFE. “

Como resultado de la evaluación de los comentarios y/o aclaraciones formuladas por Zhórzhhik Huaco Arenas, se ha determinado que el hecho con evidencia de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional y penal.

Es importante precisar, que las medidas disciplinarias derivadas de la presunta responsabilidad administrativa, solo se aplican durante la vigencia del vínculo laboral con Egesur, así lo prescribe el artículo 92 del Reglamento Interno de Trabajo, que textualmente señala:

“Artículo 92.- Durante la vigencia del vínculo laboral EGESUR podrá aplicar las medidas disciplinarias que se establecen en el presente Reglamento Interno de Trabajo y aquellas que prevé la legislación laboral vigente.”

Considerando que el señor Zhórzhhik Huaco Arenas cesó el 30 de junio de 2022, circunstancia que se formalizó a través del Acuerdo de Directorio n.º 014-2022/S.D.661-EGESUR de 15 de junio de 2022 (**Apéndice n.º 34**), no le es aplicable las medidas disciplinarias por parte de Egesur. No obstante, persiste su responsabilidad penal, que consta en el **Apéndice n.º 116**, del Informe de Control Específico.

- 4. Fernando Esteban Portugal Herrera**, identificado con DNI 00434674, en su calidad de Gerente de Administración y Finanzas encargado, designado en el cargo con Acuerdo de Directorio n.º 004-2017/S.D.527-EGESUR de 17 de enero de 2017 y cesado con Acuerdo de Directorio n.º 031-2017/S.D.538-EGESUR de 26 de junio de 2017 y como Presidente del Comité de Selección de Personal designado mediante memorándum n.º C-G-0654-2017/EGS de 17 de abril de 2017 (**Apéndice n.º 119**),



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten number '43' in blue ink.

a quien se le comunicó el Pliego de Hechos mediante cédula de notificación electrónica n.º 006-2022-OCI-SCE-EGESUR-T de 13 de setiembre de 2022 (**Apéndice n.º 116**); quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través del documento n.º C-002-2022/FEPH el 19 de setiembre de 2022, en cuatro (4) folios (**Apéndice n.º 116**).

Como resultado de la evaluación realizada a los comentarios formulados por el señor Fernando Esteban Portugal Herrera cuyo desarrollo consta en el **apéndice n.º 116** del Informe de Control Específico, se ha determinado que no desvirtúa su participación en el hecho con evidencia de irregularidad, toda vez que en su calidad de presidente del comité de selección de personal para el puesto de subgerente de Producción Térmica, calificó positivamente y de manera colegiada al postulante Gustavo Adolfo Barreda Onofre en la etapa de evaluación curricular, quien no cumplía con el perfil para el puesto de subgerente de Producción Térmica en relación a su formación profesional establecido en el Manual de Organización y Funciones vigente, al no contar con título profesional en Ingeniería Eléctrica, Mecánica o Ingeniero Mecánico Eléctrico, por el contrario consintió de manera colegiada que pase a la siguiente fase, para finalmente proclamarlo como ganador del proceso de selección a pesar de que otro postulante que aprobó todas fases del proceso de selección cumplía con el perfil, hecho que se plasmó en el "Acta de Resultados de Evaluación Curricular de Postulantes al puesto de Subgerente de Producción Térmica", (**Apéndice n.º 95**); por tal motivo, correspondía al comité de selección eliminarlo en la etapa de verificación curricular y no considerarlo en la terna de aptos para las siguientes fases de: examen de conocimientos, examen psicológico y psicotécnico y entrevista.

En tal sentido, con la decisión tomada de manera colegiada viabilizó la designación del postulante que proclamaron luego como ganador del proceso de selección externo a Gustavo Adolfo Barreda Onofre, en el puesto de confianza de subgerente de Producción Térmica, mediante memorándum n.º M-G-0865-2015/EGS (**Apéndice n.º 101**) de 1 de junio de 2017, pese a que no cumplía con los requisitos mínimos establecidos en el MOF vigente.

El hecho expuesto, ocasionó la afectación a la legalidad, transparencia y probidad, limitó el cumplimiento de los objetivos de la selección y contratación de funcionarios de confianza y la posibilidad que Egesur cuente con profesional idóneo, incidiendo en la correcta administración y gestión, permitiendo que se beneficie al señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre con la percepción de remuneraciones por un monto de S/ 540 027,55 sin cumplir con el perfil requerido para ocupar el puesto de subgerente de Producción Térmica, previsto en el Manual de Organización y Funciones y normativa aplicable.

Con dicho accionar el servidor incumplió lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto Legislativo n.º 1031 Decreto Legislativo que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, referido al objeto que promueve una gestión eficiente en un contexto de transparencia, así como el artículo 2º, 6º y 19º del Decreto Supremo n.º 176-2010-EF que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, relativas a los principios de neutralidad y transparencia, al uso transparente y eficiente de los recursos de las empresas y lineamientos para la designación de gerentes y personal de dirección; en ese mismo sentido el principio 20 del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 002-2013/003-FONAFE relativa a los mecanismos de designación de gerentes; el numeral 4.2. de la Directiva de Gestión de FONAFE aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 001-2013/006-FONAFE, referida a la contratación de personal, el numeral 8.1.4 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2018/006-FONAFE de 26 de junio de 2018 y modificada mediante Acuerdos de Directorio n.º 002-2018/011-FONAFE y n.º 003-2021/003-FONAFE, referido a los perfiles de puestos.

Así como, el Procedimiento AP-PRO-01 "Requerimiento, reclutamiento y selección de personal", versión 05 aprobado el 6 de octubre de 2016 por el Gerente de Administración y Finanzas y versión 06 aprobado el 27 de junio de 2017 por el Gerente General, relativa al procedimiento de selección.






Así también, se transgredió el Manual de Organización y Funciones, Versión 03 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 003-2016/S.D.503-EGESUR vigente desde el 29 de enero de 2016 y Versión 02 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 009-2015/S.D. 479-EGESUR vigente de 11- de febrero de 2015, referidos a la descripción del puesto, requisitos – educación.

La situación expuesta, evidencia que, en su calidad de integrante de comité de selección de Personal, órgano colegiado, incumplió su actuación administrativa prevista en el Procedimiento AP-PRO-01 Requerimiento, reclutamiento y selección de personal versión 05 vigente desde el 6 de octubre de 2016 a 26 de junio de 2017, que indica:

#### **"7. NORMAS GENERALES**

7.7 Los candidatos serán evaluados en cuanto a su educación, formación, habilidades y experiencia, según el perfil del puesto al que postulan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones vigente.  
 (...)

7.10 Cada fase del proceso de selección, es decir, la evaluación de los documentos de los postulantes, los exámenes y la entrevista personal, es eliminatória.

#### **8. PROCEDIMIENTO. -**

##### **8.1. Descripción del procedimiento**

**Tabla 1: Descripción del procedimiento 8.1**

| Responsable                     | Actividad  | Registro                          | Tipo de actividad |
|---------------------------------|--|-----------------------------------|-------------------|
| (...)                           |  |                                   |                   |
| Comité de Selección de Personal | 14. Revisa los documentos recibidos para seleccionar los postulantes que cumplan con los requisitos mínimos exigidos de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF) y el requerimiento de personal (AP-FOR-01) | • Documentación de los candidatos | Custodia          |

Así también, incumplió con las disposiciones establecidas en el Código de Ética aprobado con Acuerdo de Directorio n.° 005-2006/S.D.250-EGESUR de 20 de febrero de 2006, que señala en el rubro Principios Éticos:

(...)

#### **5. Principios Éticos**

El personal actúa de acuerdo a los siguientes principios:

##### **5.1. Probidad**

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el proyecto o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la Empresa y cumple cabalmente con las normas vigentes.

##### **5.2. Idoneidad**

Se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores.

#### **6. Deberes Éticos**

El personal tiene los siguientes deberes:

##### **6.1. Neutralidad**

Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones ajenas.



## 6.2. Transparencia

*Debe ejecutar los actos de su labor de manera transparente, ello implica que dichos actos accesibles al conocimiento de la ciudadanía a través de los mecanismos legales, de acuerdo a las disposiciones de la Directiva sobre Transparencia aprobada por FONAFE.*

Como resultado de la evaluación de los comentarios y/o aclaraciones formuladas por el presidente del comité de selección de personal Fernando Esteban Portugal Herrera, se ha determinado que el hecho con evidencia de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional y penal, que consta en el **Apéndice n.º 116**, del Informe de Control Específico.

- 5. Mariela Esther Jiménez Flores**, identificado con DNI 00484991, en su calidad de Asesora Legal Interna, designada en el cargo con Contrato n.º EGESUR-061-2011 de 5 diciembre de 2011 hasta la fecha, y como miembro del Comité de Selección de Personal designado mediante Memorándum n.º C-G-0654-2017/EGS de 17 de abril de 2017 (**Apéndice n.º 120**), a quien se le comunicó el Pliego de Hechos mediante cédula de notificación electrónica n.º 007-2022-OCI-SCE-EGESUR-T de 13 de setiembre de 2022 (**Apéndice n.º 116**); quien presentó sus comentarios y/o aclaraciones a través del documento s/n de 19 de setiembre de 2022, en tres (3) folios (**Apéndice n.º 116**).

Como resultado de la evaluación realizada a los comentarios formulados por la señora Mariela Esther Jiménez Flores cuyo desarrollo consta en el **apéndice n.º 116** del Informe de Control Específico, se ha determinado que no desvirtúa su participación en el hecho con evidencia de irregularidad, toda vez que en su calidad de miembro del comité de selección de personal para el puesto de Sub gerente de Producción Térmica, calificó positivamente y de manera colegiada al postulante Gustavo Adolfo Barreda Onofre en la etapa de evaluación curricular, que no cumplía con el perfil de puesto de Sub Gerente de Producción Térmica relativo a su formación profesional establecido en el Manual de Organización y Funciones vigente, al no contar con título profesional en Ingeniería Eléctrica, Mecánica o Ingeniero Mecánico Eléctrico, por el contrario consintió de manera colegiada que pase a la siguiente fase, para finalmente proclamarlo como ganador del proceso de selección a pesar de que otro postulante que aprobó todas fases del proceso de selección cumplía con el perfil, hecho que se plasmó en el "Acta de Resultados de Evaluación Curricular de Postulantes al puesto de Subgerente de Producción Térmica", (**Apéndice n.º 95**); por tal motivo, correspondía al comité de selección eliminarlo en la etapa de verificación curricular y no considerarlo en la terna de aptos para las siguientes fases: de examen de conocimientos, examen psicológico y psicotécnico y entrevista.

En tal sentido, con la decisión tomada de manera colegiada viabilizó la designación del postulante que luego proclamaron ganador del proceso de selección externo Gustavo Adolfo Barreda Onofre, en el puesto de confianza de subgerente de Producción Térmica, mediante memorándum n.º M-G-0865-2015/EGS (**Apéndice n.º 101**) de 1 de junio de 2017, pese a no cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el MOF vigente.

El hecho expuesto, ocasionó la afectación a la legalidad, transparencia y probidad, limitó el cumplimiento de los objetivos de la selección y contratación de funcionarios de confianza y la posibilidad que Egesur cuente con profesional idóneo, incidiendo en la correcta administración y gestión, permitiendo que se beneficie al señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre con la percepción de remuneraciones por un monto de S/ 540 027,55 sin cumplir con el perfil requerido para ocupar el puesto de subgerente de Producción Térmica, previsto en el Manual de Organización y Funciones y normativa aplicable.

Con dicho accionar el servidor incumplió lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto Legislativo n.º 1031 Decreto Legislativo que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, referido al objeto que promueve una gestión eficiente en un contexto de transparencia, así como el artículo 2º, 6º y 19º del Decreto Supremo n.º 176-2010-EF que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, relativas a los principios de neutralidad y transparencia, al uso transparente y eficiente de los recursos de las empresas y lineamientos para la



designación de gerentes y personal de dirección; en ese mismo sentido el principio 20 del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 002-2013/003-FONAFE relativa a los mecanismos de designación de gerentes; el numeral 4.2. de la Directiva de Gestión de FONAFE aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 001-2013/006-FONAFE, referida a la contratación de personal, el numeral 8.1.4 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2018/006-FONAFE de 26 de junio de 2018 y modificada mediante Acuerdos de Directorio n.º 002-2018/011-FONAFE y n.º 003-2021/003-FONAFE, referido a los perfiles de puestos.

Así como, el Procedimiento AP-PRO-01 "Requerimiento, reclutamiento y selección de personal", versión 05 aprobado el 6 de octubre de 2016 por el Gerente de Administración y Finanzas y versión 06 aprobado el 27 de junio de 2017 por el Gerente General, relativa al procedimiento de selección.

Así también, se transgredió el Manual de Organización y Funciones, Versión 03 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D.503-EGESUR vigente desde el 29 de enero de 2016 y Versión 02 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 009-2015/S.D. 479-EGESUR vigente de 11 de febrero de 2015, referidos a la descripción del puesto, requisitos –educación.

La situación expuesta, evidencia que, en su calidad de integrante de comité de selección de Personal, órgano colegiado, incumplió su actuación administrativa prevista en el Procedimiento AP-PRO-01 Requerimiento, reclutamiento y selección de personal versión 05 vigente desde el 6 de octubre de 2016 a 26 de junio de 2017, que indica:

#### **"7. NORMAS GENERALES**

7.7 Los candidatos serán evaluados en cuanto a su educación, formación, habilidades y experiencia, según el perfil del puesto al que postulan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones vigente.  
(...)

7.10 Cada fase del proceso de selección, es decir, la evaluación de los documentos de los postulantes, los exámenes y la entrevista personal, es eliminatória.

#### **8. PROCEDIMIENTO. -**

##### **8.1. Descripción del procedimiento**

**Tabla 1: Descripción del procedimiento 8.1**

| Responsable                     | Actividad  | Registro                          | Tipo de actividad |
|---------------------------------|--|-----------------------------------|-------------------|
| (...)                           | (...)  |                                   |                   |
| Comité de Selección de Personal | 14. Revisa los documentos recibidos para seleccionar los postulantes que cumplan con los requisitos mínimos exigidos de acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF) y el requerimiento de personal (AP-FOR-01) | • Documentación de los candidatos | Custodia          |

Así también, incumplió con las disposiciones establecidas en el Código de Ética aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 005-2006/S.D.250-EGESUR de 20 de febrero de 2006, que señala en el rubro Principios Éticos:

(...)

#### **7. Principios Éticos**

El personal actúa de acuerdo a los siguientes principios:

##### **7.1. Probidad**

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el proyecto o ventaja personal,



obtenido por sí o por interpósita persona. Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la Empresa y cumple cabalmente con las normas vigentes.

### 7.2. Idoneidad

Se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores.

### 8. Deberes Éticos

El personal tiene los siguientes deberes:

#### 8.1. Neutralidad

Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones ajenas.

#### 8.2. Transparencia

Debe ejecutar los actos de su labor de manera transparente, ello implica que dichos actos accesibles al conocimiento de la ciudadanía a través de los mecanismos legales, de acuerdo a las disposiciones de la Directiva sobre Transparencia aprobada por FONAFE.

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formuladas por el miembro del comité de selección de personal Mariela Esther Jiménez Flores, se ha determinado que el hecho con evidencia de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional y penal, que consta en el **Apéndice n.º 116**, del Informe de Control Específico.

6. **Rodolfo Hurtado Carrasco**, identificado con DNI 23915008, en su calidad de Gerente de Producción, designado en el cargo mediante Acuerdo de Directorio n.º 033-2016/S.D. 519-EGESUR de 23 de setiembre de 2016 y cesado el 31 de julio de 2018 según documento C-AP-190-2021/EGS de 18 de octubre de 2021 y como miembro del Comité de Selección de Personal designado mediante memorándum n.º C-G-0654-2017/EGS de 17 de abril de 2017 (**Apéndice n.º 121**), a quien se le comunicó el Pliego de Hechos mediante cédula de notificación electrónica n.º 008-2022-OCI-SCE-EGESUR-T de 15 de setiembre de 2022 (**Apéndice n.º 116**), y no presentó sus comentarios y/o aclaraciones hasta la fecha.

Como resultado de la evaluación realizada a la participación del señor Rodolfo Hurtado Carrasco en el hecho con evidencia de irregularidad, cuyo desarrollo consta en el **apéndice n.º 116** del Informe de Control Específico, se ha determinado que no desvirtúa su participación, toda vez que en su calidad de miembro del comité de selección de personal para el puesto de subgerente de Producción Térmica y área usuaria, calificó positivamente y de manera colegiada al postulante Gustavo Adolfo Barreda Onofre en la etapa de evaluación curricular, quien no cumplía con el perfil para el puesto de Sub Gerente de Producción Térmica en relación a su formación profesional establecida en el Manual de Organización y Funciones vigente, pues no contaba con título profesional en Ingeniería Eléctrica, Mecánica o Ingeniero Mecánico Eléctrico, por el contrario consintió de manera colegiada que pase a la siguiente fase, para finalmente proclamarlo como ganador del proceso de selección a pesar de que otro postulante que aprobó todas fases del proceso de selección cumplía con el perfil, hecho que se plasmó en el "Acta de Resultados de Evaluación Curricular de Postulantes al puesto de subgerente de Producción Térmica", (**Apéndice n.º 95**); por tal motivo, correspondía al comité de selección eliminarlo en la etapa de verificación curricular y no considerarlo en la terna de aptos para las siguientes fases: de examen de conocimientos, examen psicológico y psicotécnico y entrevista.

En tal sentido, con la decisión tomada de manera colegiada viabilizó la designación del postulante que luego proclamaron ganador del proceso de selección externo Gustavo Adolfo Barreda Onofre, en el puesto de confianza de subgerente de Producción Térmica, mediante memorándum n.º M-G-0865-2015/EGS (**Apéndice n.º 101**) de 1 de junio de 2017, pese a que no cumplía con los requisitos mínimos establecidos en el MOF vigente.

El hecho expuesto, ocasionó la afectación a la legalidad, transparencia y probidad, limitó el cumplimiento de los objetivos de la selección y contratación de funcionarios de confianza y la posibilidad que Egesur cuente con profesional idóneo, incidiendo en la correcta administración y gestión, permitiendo que se beneficie al señor Gustavo Adolfo Barreda Onofre con la percepción de remuneraciones por un monto de S/ 540 027,55 sin cumplir con el perfil requerido para ocupar el puesto de subgerente de Producción Térmica, previsto en el Manual de Organización y Funciones y normativa aplicable.

Con dicho accionar el servidor incumplió lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto Legislativo n.º 1031 Decreto Legislativo que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, referido al objeto que promueve una gestión eficiente en un contexto de transparencia, así como el artículo 2º, 6º y 19º del Decreto Supremo n.º 176-2010-EF que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, relativas a los principios de neutralidad y transparencia, al uso transparente y eficiente de los recursos de las empresas y lineamientos para la designación de gerentes y personal de dirección; en ese mismo sentido el principio 20 del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 002-2013/003-FONAFE relativa a los mecanismos de designación de gerentes; el numeral 4.2. de la Directiva de Gestión de FONAFE aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 001-2013/006-FONAFE, referida a la contratación de personal, el numeral 8.1.4 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2018/006-FONAFE de 26 de junio de 2018 y modificada mediante Acuerdos de Directorio n.º 002-2018/011-FONAFE y n.º 003-2021/003-FONAFE, referido a los perfiles de puestos.

Así como, el Procedimiento AP-PRO-01 "Requerimiento, reclutamiento y selección de personal", versión 05 aprobado el 6 de octubre de 2016 por el Gerente de Administración y Finanzas y versión 06 aprobado el 27 de junio de 2017 por el Gerente General, relativa al procedimiento de selección.

Así también, se transgredió el Manual de Organización y Funciones, Versión 03 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D.503-EGESUR vigente desde el 29 de enero de 2016 y Versión 02 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 009-2015/S.D. 479-EGESUR vigente de 11 de febrero de 2015, referidos a la descripción del puesto, requisitos –educación.

La situación expuesta, evidencia que, en su calidad de integrante de comité de selección de Personal, órgano colegiado, incumplió su actuación administrativa prevista en el Procedimiento AP-PRO-01 Requerimiento, reclutamiento y selección de personal versión 05 vigente desde el 6 de octubre de 2016 a 26 de junio de 2017, que indica:

#### 7. NORMAS GENERALES

7.7 Los candidatos serán evaluados en cuanto a su educación, formación, habilidades y experiencia, según el perfil del puesto al que postulan de acuerdo al Manual de Organización y Funciones vigente. (...)

7.10 Cada fase del proceso de selección, es decir, la evaluación de los documentos de los postulantes, los exámenes y la entrevista personal, es eliminatória.

#### 8. PROCEDIMIENTO. -

##### 8.1. Descripción del procedimiento

Tabla 1: Descripción del procedimiento 8.1

| Responsable                     | Actividad  | Registro                          | Tipo de actividad |
|---------------------------------|--|-----------------------------------|-------------------|
| (...)                           | (...)  |                                   |                   |
| Comité de Selección de Personal | 14. Revisa los documentos recibidos para seleccionar los postulantes que cumplan con los requisitos mínimos exigidos de acuerdo al | • Documentación de los candidatos | Custodia          |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | Manual de Organización y Funciones (MOF) y el requerimiento de personal (AP-FOR-01) |  |  |
|--|---|--|--|

Así también, incumplió con las disposiciones establecidas en el Código de Ética aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 005-2006/S.D.250-EGESUR de 20 de febrero de 2006, que señala en el rubro Principios Éticos:

"(...)

**9. Principios Éticos**

*El personal actúa de acuerdo a los siguientes principios:*

**9.1. Probidad**

*Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el proyecto o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la Empresa y cumple cabalmente con las normas vigentes.*

**9.2. Idoneidad**

*Se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores.*

**10. Deberes Éticos**

*El personal tiene los siguientes deberes:*

**10.1. Neutralidad**

*Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones ajenas.*

**10.2. Transparencia**

*Debe ejecutar los actos de su labor de manera transparente, ello implica que dichos actos accesibles al conocimiento de la ciudadanía a través de los mecanismos legales, de acuerdo a las disposiciones de la Directiva sobre Transparencia aprobada por FONAFE.*

Como resultado de la evaluación realizada a la participación del miembro del comité de selección de personal Rodolfo Hurtado Carrasco, se ha determinado que el hecho con evidencia de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional y penal, que consta en el **Apéndice n.º 116**, del Informe de Control Específico.

Es importante precisar, que las medidas disciplinarias derivadas de la presunta responsabilidad administrativa, solo se aplican durante la vigencia del vínculo laboral con Egesur, así lo prescribe el artículo 92 del Reglamento Interno de Trabajo, que textualmente señala:

*"Artículo 92.- Durante la vigencia del vínculo laboral EGESUR podrá aplicar las medidas disciplinarias que se establecen en el presente Reglamento Interno de Trabajo y aquellas que prevé la legislación laboral vigente."*

Considerando que el señor Rodolfo Hurtado Carrasco cesó el 31 de julio de 2018, circunstancia que se formalizó a través del Acuerdo de Directorio n.º 032-2018/S.D.565-EGESUR de 26 de julio de 2018 (**Apéndice n.º 121**), no le es aplicable las medidas disciplinarias por parte de Egesur. No obstante, persiste su responsabilidad penal.

- 7. Jesús Pablo Aquino López**, identificado con DNI 09364165, en su calidad de jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota, designado en el cargo mediante Memorandum n.º G-0652-2015 de 15 de abril de 2015 a la fecha (**Apéndice n.º 107**), a quien se le comunicó el Pliego



de Hechos mediante cédula de notificación electrónica n.º 009-2022-OCI-SCE-EGESUR-T de 13 de setiembre de 2022 (Apéndice n.º 116), quien no presentó sus comentarios y/o aclaraciones hasta la fecha.

Como resultado de la evaluación realizada a la participación del señor Jesús Pablo Aquino López cuyo desarrollo consta en el apéndice n.º 116 del Informe de Control Específico, se ha determinado que no desvirtúa su participación en el hecho con evidencia de irregularidad, toda vez que en su calidad de Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota, continúa ejerciendo funciones por medio de un Convenio de Modificación de Estructura de Remuneraciones de 1 de mayo de 2015 (Apéndice n.º 110), hasta la actualidad, sin que dicha figura se sustente en un marco legal existente, sin mediar un proceso de selección de personal y sin reunir los requisitos legales requeridos por los instrumentos de gestión Manual de Organización y Funciones vigentes, tales como: el Título Profesional en Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Mecánica-Eléctrica, Ingeniería Electrónica o afines, así como colegiatura habilitada; toda vez, que su grado académico es Bachiller en Ingeniería Eléctrica, vulnerando la Ley n.º 28858 Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para supervisar a los profesionales de Arquitectura e Ingeniería de la república y su reglamento, y por ende no estar habilitado para ejercer funciones; así como la normativa vinculante expedida por FONAFE, pese haber sido apercibido mediante documento A-159-2009 de 16 de marzo de 2009 (Apéndice n.º 50) y memorándum n.º G-0143-2011 de 20 de enero de 2011<sup>89</sup> (Apéndice n.º 104).

El hecho expuesto, ocasionó la afectación a la legalidad, transparencia y probidad, limitó el cumplimiento de los objetivos de la selección y contratación de funcionarios de confianza y la posibilidad que Egesur cuente con profesional idóneo, incidiendo en la correcta administración y gestión, obteniendo un beneficio por la percepción de remuneraciones por un monto de S/ 701 433,34 sin cumplir con el perfil necesario para ocupar un puesto de Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota previsto en el Manual de Organización y Funciones y normativa aplicable.

Con dicho accionar el servidor incumplió lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto Legislativo n.º 1031 Decreto Legislativo que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, referido al objeto que promueve una gestión eficiente en un contexto de transparencia, así como el artículo 2º, 6º y 19º del Decreto Supremo n.º 176-2010-EF que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, relativas a los principios de neutralidad y transparencia, al uso transparente y eficiente de los recursos de las empresas y lineamientos para la designación de gerentes y personal de dirección; el artículo 1º y 4º de la Ley n.º 28858, Ley que complementa la Ley n.º 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, relativa a los requisitos para el ejercicio profesional y exigibilidad de certificado de habilitación y artículo 3º y 4º del Reglamento de la Ley n.º 28858 aprobado por Decreto Supremo n.º 016-2008-VIVIENDA, relacionado a los requisitos para el ejercicio profesional y obligatoriedad de exigir el certificado de habilidad; en ese mismo sentido el numeral 4.2. de la Directiva de Gestión de FONAFE aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 001-2013/006-FONAFE, referida a la contratación de personal, el numeral 8.1.4 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 003-2018/006-FONAFE de 26 de junio de 2018 y modificada mediante Acuerdos de Directorio n.º 002-2018/011-FONAFE y n.º 003-2021/003-FONAFE, referido a los perfiles de puestos.

<sup>89</sup> En dicho documento señaló textualmente: "(...)  
En ese sentido, a partir del 01 de febrero de 2011 usted ha sido rotado al puesto de Supervisor de Operaciones y Mantenimiento de la C.H. Aricota, dependiente del Jefe de las Centrales Hidráulicas de Aricota de la Gerencia de Producción, debiendo hacer entrega del puesto y equipos asignados a su cargo dentro del plazo señalado. Para tal efecto, se le hace entrega de su Manual de Organización y Funciones del puesto asignado, invocándolo a asumir con responsabilidad y criterio el nuevo puesto asignado, contando para ello con todo el apoyo de esta Gerencia General para el logro de los fines empresariales."

Ⓢ

Ⓢ

2/3



Así como, el Procedimiento AP-PRO-01 "Requerimiento, reclutamiento y selección de personal", versión 01, aprobado el 29 de enero de 2015 por el Gerente de Administración y Finanzas, relativa al procedimiento de selección.

Así también, se transgredió el Manual de Organización y Funciones, Versión 02 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 009-2015/S.D. 479-EGESUR vigente de 11 de febrero de 2015, referidos a la descripción del puesto, requisitos –educación.

De esta manera incumplió sus funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones (MOF) n.º G-MAN-01, aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 009-2015/S.D.479-EGESUR, vigente desde el 11 de febrero de 2015, que señala:

**"2. Funciones Específicas**

(...)

2.30. *Cumplir y asegurar el cumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambientales emitidas por la autoridad competente y las establecidas por EGESUR, así como de las disposiciones del Sistema de la Calidad, del Sistema de Control Interno y del Código de Buen Gobierno Corporativo."*

Así también, incumplió con las disposiciones establecidas en el Código de Ética aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 005-2006/S.D.250-EGESUR de 20 de febrero de 2006, que señala en el rubro Principios Éticos:

(...)

**11. Principios Éticos**

*El personal actúa de acuerdo a los siguientes principios:*

**11.1. Probidad**

*Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el proyecto o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la Empresa y cumple cabalmente con las normas vigentes.*

**11.2. Idoneidad**

*Se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores.*

Como resultado de la evaluación a la participación del señor Jesús Pablo Aquino López como jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota, se ha determinado que el hecho con evidencia de presunta irregularidad configura presunta responsabilidad administrativa funcional, que consta en el **Apéndice n.º 116**, del Informe de Control Específico.

**ARGUMENTOS JURÍDICOS**

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría de la Irregularidad "Selección, designación y contratación de funcionarios beneficiados en puestos de confianza pese a no cumplir con los requisitos mínimos exigidos en los perfiles aprobados y manual de organización y funciones vigentes, afectó la legalidad, transparencia, idoneidad, probidad y ética de la gestión", están desarrollados en el **Apéndice n.º 2** del Informe de Control Específico.
- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad penal de la Irregularidad "Selección, designación y contratación de funcionarios beneficiados en puestos de confianza pese a no cumplir



con los requisitos mínimos exigidos en los perfiles aprobados y manual de organización y funciones vigentes, afectó la legalidad, transparencia, idoneidad, probidad y ética de la gestión", están desarrollados en el **Apéndice n.º 3** del Informe de Control Específico.

#### IV. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS IRREGULARES

En virtud de la documentación sustentante, la cual se encuentra detallada en los apéndices del presente Informe de Control Específico, los responsables por los hechos irregulares están identificados en el **Apéndice n.º 1**.

#### V. CONCLUSIONES

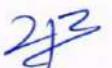
Como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Evidencia de Irregularidad practicado a la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S. A., se formulan las conclusiones siguientes:

1. Funcionarios de Egesur, seleccionaron, designaron y contrataron a personal en puestos de confianza tales como: Gerente de Administración y Finanzas, Jefe de Comercialización, Sub gerente de Producción Térmica y Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota, que no cumplían con los requisitos mínimos establecidos en el perfil definitivo aprobado y el Manual de Organización y Funciones vigente, documentos de gestión que regulan las funciones de los órganos y unidades orgánicas de Egesur y donde se establece el perfil de puesto, es decir los requisitos técnicos y de competencias mínimas requeridas para cada puesto clasificado en el Cuadro de Asignación de Personal, considerando que no cuentan con un Manual de Perfiles de Puestos por Competencias aprobado, situación que fue de conocimiento de los órganos que realizaron la selección, designación y contratación respectiva, puesto que dichos funcionarios contaban con antecedentes laborales en Egesur.

Aunado a ello, el funcionario que designó y contrató al jefe de Comercialización y el jefe de Operaciones y Mantenimiento de Central Hidráulica Aricota, fue advertido con anterioridad del incumplimiento del perfil a través del memorándum de control interno de la Auditoría Financiera y Operativa 2006, y también posteriormente en la orientación de oficio n.º 091-2018-OCI-EGESUR de 19 de abril de 2018 emitida por el Órgano de Control Institucional de Egesur, no obstante, omitieron dar por concluida su designación manteniéndolos en el cargo.

Los hechos expuestos, vulneraron lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto Legislativo n.º 1031 Decreto Legislativo que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, referido al objeto que promueve una gestión eficiente en un contexto de transparencia, así como los artículos 2º, 6º y 19º del Decreto Supremo n.º 176-2010-EF que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, relativas a los principios de neutralidad y transparencia, al uso transparente y eficiente de los recursos de las empresas y lineamientos para la designación de gerentes y personal de dirección; de la misma forma los artículos 1º y 4º de la Ley n.º 28858, Ley que complementa la Ley n.º 16053, Ley que autoriza a los Colegios de Arquitectos del Perú y al Colegio de Ingenieros del Perú para Supervisar a los profesionales de arquitectura e ingeniería de la República, relativa a los requisitos para el ejercicio profesional y exigibilidad de certificado de habilitación y artículos 3º y 4º del Reglamento de la Ley n.º 28858 aprobado por Decreto Supremo n.º 016-2008-VIVIENDA, relacionado a los requisitos para el ejercicio profesional y obligatoriedad de exigir el certificado de habilidad; en ese mismo sentido, el principio 20 del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 002-2013/003-FONAFE relativa a los mecanismos de designación de gerentes; el numeral 4.2. de la Directiva de Gestión de FONAFE aprobada mediante Acuerdo de Directorio n.º 001-2013/006-FONAFE, referida a la contratación de personal, el numeral 8.1.4 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial, aprobada mediante Acuerdo de Directorio






n.° 003-2018/006-FONAFE de 26 de junio de 2018 y modificada mediante Acuerdos de Directorio n.° 002-2018/011-FONAFE y n.° 003-2021/003-FONAFE, referido a los perfiles de puestos.

Asimismo, el "Lineamiento para selección de gerentes y cargos equivalentes de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE" versión 01, aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva (RDE) n.° 015-2013/DE-FONAFE de 18 de febrero de 2013, relacionada a las etapas del proceso de selección. De la misma forma, los Procedimientos AP-PRO-01 "Requerimiento, reclutamiento y selección de personal", versión 01, aprobado el 29 de enero de 2015 por el Gerente de Administración y Finanzas, así como, la versión 05 aprobado el 6 de octubre de 2016 por el Gerente de Administración y Finanzas y versión 06 aprobado el 27 de junio de 2017 por el Gerente General, relativa al procedimiento de selección.

Así también, se transgredió el Manual de Organización y Funciones, Versión 06 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 052-2018/S.D.574-EGESUR vigente desde el 28 de noviembre de 2018, Versión 05 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 054-2017/S.D. 549-EGEUR vigente desde el 14 de diciembre de 2017, Versión 03 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 003-2016/S.D.503-EGESUR vigente desde el 29 de enero de 2016 y Versión 02 aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 009-2015/S.D. 479-EGESUR vigente de 11 de febrero de 2015, referidos a la descripción del puesto, requisitos –educación. Igualmente, los Términos de Referencia para la contratación de servicios generales AL-FOR-02 Versión 02 de 8 de marzo de 2017, relativo a los resultados esperados.

(Irregularidad n.° 1)

## VI. RECOMENDACIONES

Como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Evidencia de Irregularidad practicada a la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A., se formulan las recomendaciones siguientes:

### Al Presidente del Directorio:

1. Realice las acciones tendentes a fin de que el órgano competente efectúe el deslinde de las responsabilidades que correspondan, de los funcionarios y servidores públicos de la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S. A., comprendidos en los hechos observados del presente Informe de Control Específico, de acuerdo con las normas que regulan la materia.  
(Conclusión n.° 1)
2. Disponer el inicio de las acciones legales penales contra los funcionarios y servidores comprendidos en los hechos con evidencias de irregularidad del presente Informe de Control Específico, a través de los órganos que ejerzan la representación legal para la defensa jurídica de los intereses del Estado.  
(Conclusión n.° 1)



**VII. APÉNDICES**

- Apéndice n.º 1: Relación de personas comprendidas en los hechos específicos irregulares.
- Apéndice n.º 2: Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.
- Apéndice n.º 3: Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad penal.
- Apéndice n.º 4: Fotocopia autenticada de contrato n.º EGESUR -038-2011 de 20 de junio de 2011
- Apéndice n.º 5: Fotocopia autenticada de informe n.º C-CAP-161-2022/EGS de 6 de junio de 2022
- Apéndice n.º 6: Fotocopia autenticada del perfil de puesto por competencias de 16 de febrero de 2017
- Apéndice n.º 7: Fotocopia autenticada de documento n.º C-G-0340-2017/EGS de 21 de febrero de 2017
- Apéndice n.º 8: Fotocopia autenticada del Acuerdo de Directorio n.º 012-2017/S.D. 530-EGESUR de 27 de febrero de 2017
- Apéndice n.º 9: Fotocopia autenticada del Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D 503, de 29 de enero 2016 versión 03
- Apéndice n.º 10: Fotocopia visada de Acta de validación de perfil para el puesto de Gerente de Administración y Finanzas
- Apéndice n.º 11: Fotocopia autenticada de informe n.º I-GL-014-2017/EGS de 21 de febrero de 2017
- Apéndice n.º 12: Fotocopia autenticada de hoja de vida del postulante Zhórzhih Huaco Arenas
- Apéndice n.º 13: Fotocopia autenticada de documento n.º C-AP-055-2022/EGS de 21 de febrero de 2022
- Apéndice n.º 14: Fotocopia simple del documento n.º C-G-0339-2017/EGS de 21 de febrero de 2017
- Apéndice n.º 15: Fotocopia simple del documento n.º M-A-067-2017/EGS de 21 de febrero de 2017
- Apéndice n.º 16: Fotocopia simple del documento n.º C-AR-0012-2017/EGS de 21 de febrero de 2017
- Apéndice n.º 17: Fotocopia simple del documento n.º C-A-068-2017/EGS de 21 de febrero de 2017
- Apéndice n.º 18: Fotocopia autenticada documento n.º C-G-0433-2017/EGS de 8 de marzo de 2017
- Apéndice n.º 19: Fotocopia autenticada de los Términos de Referencia para la búsqueda y selección de personal para el puesto de gerente de Administración y Finanzas de 8 de marzo de 2017
- Apéndice n.º 20: Fotocopia autenticada de requerimiento n.º 79 de 8 de marzo de 2017
- Apéndice n.º 21: Fotocopia autenticada de la orden de servicio n.º 049-AM-2017-S de 8 de marzo de 2017
- Apéndice n.º 22: Fotocopia autenticada de la carta s/n de 8 de marzo de 2017
- Apéndice n.º 23: Fotocopia autenticada de correo electrónico de 10 de marzo de 2017
- Apéndice n.º 24: Fotocopia visada de correo electrónico de 28 de marzo de 2017
- Apéndice n.º 25: Fotocopia visada de la Lista corta de candidatos para el puesto de Gerente de Administración y Finanzas
- Apéndice n.º 26: Fotocopia autenticada de documento n.º C-AP-242-2022/EGS de 19 de agosto de 2022
- Apéndice n.º 27: Fotocopia visada de correo electrónico de 22 de mayo de 2017
- Apéndice n.º 28: Fotocopia autenticada de consolidado de finalistas y matriz de calificación candidatos Gerente de Administración y Finanzas.
- Apéndice n.º 29: Fotocopia autenticada del documento n.º C-AP-0179-2022/EGS de 21 de junio de 2022



- Apéndice n.º 30: Fotocopia autenticada de la carta n.º 0677-2022-2024/SN-CN de 15 de julio de 2022
- Apéndice n.º 31: Fotocopia autenticada del oficio n.º 147-2022/CIP CDA de 15 de julio de 2022
- Apéndice n.º 32: Fotocopia autenticada del documento n.º C-G-0970-2017/EGS de 21 de junio de 2017
- Apéndice n.º 33: Fotocopia autenticada del documento n.º C-AP-240-2022/EGS de 16 de agosto de 2022
- Apéndice n.º 34: Fotocopia autenticada del documento de designación de Gerente de Administración y Finanzas: Acuerdo de Directorio n.º 031-2017/S.D.538-EGESUR de 26 de junio de 2017 y cese con Acuerdo de Directorio n.º 038-2020/S.D. 616-EGESUR de 15 de julio de 2020 y fotocopia simple del Acuerdo de Directorio n.º 014-2022/S.D.661-EGESUR de 15 de junio de 2022.
- Apéndice n.º 35: Fotocopia autenticada del documento n.º C-AP-247-2022/EGS de 24 de agosto de 2022
- Apéndice n.º 36: Fotocopia autenticada de la conformidad n.º 564 de 12 de julio de 2017
- Apéndice n.º 37: Fotocopia autenticada del documento n.º C-AP-245-2022/EGS de 23 de agosto de 2022
- Apéndice n.º 38: Fotocopia autenticada del comprobante caja egresos n.º 055887 de 31 de julio de 2017
- Apéndice n.º 39: Fotocopia autenticada del documento n.º I-ACT-020-2022/EGS de 15 de agosto de 2022
- Apéndice n.º 40: Fotocopia autenticada de la factura n.º 001-001330 de 5 de julio de 2017
- Apéndice n.º 41: Fotocopia autenticada de plan de trabajo del proceso de selección de Gerente de Administración y Finanzas
- Apéndice n.º 42: Fotocopia autenticada de pago mediante transferencia de cuenta, con el número de operación n.º 90157369 el 02 de agosto de 2017
- Apéndice n.º 43: Fotocopia autenticada del documento n.º C-AP-248-2022/EGS de 25 de agosto de 2022
- Apéndice n.º 44: Fotocopia autenticada del convenio de participación en el plan de extensión profesional de 8 de setiembre de 1998
- Apéndice n.º 45: Fotocopia autenticada del documento n.º G-810A-99 de 28 de setiembre de 1999
- Apéndice n.º 46: Fotocopia autenticada de memorándum n.º G-1108-99 de 18 de noviembre de 1999
- Apéndice n.º 47: Fotocopia autenticada de la carta n.º G-1116-2002 de 17 de julio de 2002
- Apéndice n.º 48: Fotocopia autenticada de memorándum de control interno de la Auditoría Financiera y Operativa 2006 de 9 de febrero de 2007 y fotocopia autenticada de la orientación de oficio n.º 091-2018-OCI-EGESUR de 19 de abril de 2018
- Apéndice n.º 49: Fotocopia visada informe n.º A-093A-2007 de 8 de febrero de 2007 recibida el 22 de marzo
- Apéndice n.º 50: Fotocopia autenticada del documento n.º documento A-159-2009 de 16 de marzo de 2009
- Apéndice n.º 51: Fotocopia visada del documento n.º TM-005-2009-GTC de 23 de marzo de 2009
- Apéndice n.º 52: Fotocopia autenticada del documento n.º A-201-2009 de 3 de abril de 2009
- Apéndice n.º 53: Fotocopia autenticada del memorándum G-0561-2011 de 8 de marzo de 2011
- Apéndice n.º 54: Fotocopia autenticada del Acuerdo de Directorio n.º 003-2013/S.D.427-EGESUR de 10 de enero de 2013
- Apéndice n.º 55: Fotocopia autenticada de memorándum n.º G-0174-2013 de 18 de enero de 2013
- Apéndice n.º 56: Fotocopia autenticada del documento n.º M-G-1140-2015 de 15 de junio de 2015
- Apéndice n.º 57: Fotocopia autenticada de la carta s/n de 14 de marzo de 2016






- Apéndice n.º 58: Fotocopia autenticada del documento n.º C-048-2016/EGS de 2 de agosto de 2016 de voluntad de renunciar a la Empresa
- Apéndice n.º 59: Fotocopia autenticada del convenio de extinción de relación laboral por mutuo disenso de 31 de agosto de 2016
- Apéndice n.º 60: Fotocopia autenticada de la liquidación de beneficios sociales de 31 de agosto de 2016
- Apéndice n.º 61: Fotocopia autenticada del documento n.º I-AP-016-2017/EGS de 10 de abril de 2017
- Apéndice n.º 62: Fotocopia autenticada del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) Jefe de Comercialización
- Apéndice n.º 63: Fotocopia autenticada del Acta de Resultados de Evaluación Curricular de Postulantes al Puesto de Jefe de Comercialización" de 17 de abril de 2017
- Apéndice n.º 64: Fotocopia autenticada del formato AP-FOR-01 Versión 01- Requerimiento de personal de 8 de febrero de 2018
- Apéndice n.º 65: Fotocopia autenticada del documento n.º M-G-0280-2018/EGS de 8 de febrero de 2018
- Apéndice n.º 66: Fotocopia autenticada de la orden de servicio n.º 032-AM-2018-S de 20 de febrero de 2018
- Apéndice n.º 67: Fotocopia autenticada de los términos de referencia para el puesto de Jefe de Comercialización
- Apéndice n.º 68: Fotocopia autenticada de la carta s/n de 18 de mayo 2018.
- Apéndice n.º 69: Fotocopia autenticada del comprobante caja egresos n.º 0060077 de 06 de julio de 2018
- Apéndice n.º 70: Fotocopia autenticada del informe n.º I-AP-015-2018/EGS de 21 de mayo de 2018
- Apéndice n.º 71: Fotocopia autenticada del título de Ingeniero Electricista de Juan Carlos Chura Quispe
- Apéndice n.º 72: Fotocopia autenticada del documento n.º C-AP-058-2022/EGS de 23 de febrero de 2022
- Apéndice n.º 73: Fotocopia autenticada del documento n.º M-G-1494-2017/EGS de 18 de setiembre de 2017
- Apéndice n.º 74: Fotocopia autenticada del documento n.º I-A-119-2018/EGS de 22 de mayo de 2018
- Apéndice n.º 75: Fotocopia autenticada del Grado Académico de Bachiller en Ingeniería Mecánica y Eléctrica de 25 de noviembre de 1998
- Apéndice n.º 76: Fotocopia autenticada del oficio n.º 151-2022-UNI/SG/UGyT de 6 de junio de 2022
- Apéndice n.º 77: Fotocopia autenticada del Acuerdo de Directorio n.º 023-2018/S.D. 561-EGESUR de 30 de mayo de 2018
- Apéndice n.º 78: Fotocopia autenticada del contrato n.º 062-2018-EGESUR de 01 de agosto de 2018
- Apéndice n.º 79: Fotocopia autenticada de las adendas, suscritas el 31 de octubre de 2018, 31 de enero de 2019 y 30 de abril de 2019
- Apéndice n.º 80: Fotocopia autenticada de los documentos n.ºs C-AP-066-2022/EGS y C-AP-067-2022/EGS ambos de 6 de abril de 2022
- Apéndice n.º 81: Fotocopia simple del convenio de participación en el plan de extensión profesional de 8 de setiembre de 1998
- Apéndice n.º 82: Fotocopia autenticada del documento n.º G-768-99 de 13 de setiembre de 1999
- Apéndice n.º 83: Fotocopia autenticada del documento n.º G-1108-99 presentado el 18 de noviembre de 1999
- Apéndice n.º 84: Fotocopia autenticada del documento n.º G-1861-2000 de 28 de diciembre de 2000



- Apéndice n.° 85: Fotocopia autenticada de memorándum G-0523-2011/EGS de 08 de marzo de 2011
- Apéndice n.° 86: Fotocopia autenticada de memorándum n.° G-1093-2011/EGS de 24 de mayo de 2011
- Apéndice n.° 87: Fotocopia autenticada de memorándum n.° G-2412-2011 de 13 de diciembre de 2011
- Apéndice n.° 88: Fotocopia autenticada de memorándum n.° M-G-0943-2015/EGS de 25 de mayo de 2015
- Apéndice n.° 89: Fotocopia autenticada de requerimiento de personal formato AP-FOR-01 de 6 de abril de 2017
- Apéndice n.° 90: Fotocopia simple de memorándum n.° M-A-104-2017/EGS de 11 de abril de 2017
- Apéndice n.° 91: Fotocopia autenticada del documento n.° C-AR-0016-2017/EGS de 11 marzo de 2017
- Apéndice n.° 92: Fotocopia autenticada del documento n.° A-107-2017 de 12 de abril de 2017
- Apéndice n.° 93: Fotocopia autenticada de documento n.° C-G-0654-2017/EGS de 17 de abril de 2017
- Apéndice n.° 94: Fotocopia autenticada de la publicación de convocatoria en el diario La República, Edición Sur
- Apéndice n.° 95: Fotocopia autenticada del Acta de Resultados de Evaluación Curricular de Postulantes al puesto de Subgerente de Producción Térmica
- Apéndice n.° 96: Fotocopia autenticada del título profesional de Ingeniero Electrónico de la Universidad Nacional del Callao de 18 de setiembre de 2003
- Apéndice n.° 97: Fotocopia autenticada del documento n.° C-PT-016-2022/EGS de 30 de mayo de 2022
- Apéndice n.° 98: Fotocopia autenticada del currículum vitae del Señor Víctor Segundo León
- Apéndice n.° 99: Fotocopia autenticada del documento n.° C-G-1353-2022/EGS de 24 de agosto de 2022
- Apéndice n.° 100: Fotocopia autenticada del documento n.° C-GL-070-2022/EGS de 23 de agosto de 2022
- Apéndice n.° 101: Fotocopia autenticada del memorándum n.° M-G-0865-2017/EGS de 1 de junio de 2017
- Apéndice n.° 102: Fotocopia autenticada del convenio de prácticas pre profesionales el 7 de octubre de 1999
- Apéndice n.° 103: Fotocopia autenticada de la carta n.° G-1123-2000 de fecha 10 de agosto de 2000
- Apéndice n.° 104: Fotocopia autenticada de memorándum n.° G-0143-2011 de 20 de enero de 2011
- Apéndice n.° 105: Fotocopia autenticada de memorándum n.° G-1116-2008 de 13 de junio de 2008
- Apéndice n.° 106: Fotocopia autenticada de memorándum n.° G-0507-2014 de 7 de marzo de 2014
- Apéndice n.° 107: Fotocopia autenticada del documento de designación del Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las Centrales Hidráulicas Aricota: memorándum n.° G-0652-2015 de 15 de abril de 2015
- Apéndice n.° 108: Fotocopia autenticada del Acuerdo de Directorio n.° 036-2014/S.D.475-EGESUR
- Apéndice n.° 109: Fotocopia autenticada del Acuerdo de Directorio n.° 009-2015/S.D.479-EGESUR
- Apéndice n.° 110: Fotocopia autenticada de convenio de modificación de estructura de remuneraciones, suscrita el 1 de mayo de 2015
- Apéndice n.° 111: Fotocopia autenticada del documento n.° C-AP-175-2022/EGS de 17 de junio de 2022



- Apéndice n.º 112: Fotocopia autenticada del Procedimiento AP-PRO-01 versión 01 vigente desde 29 de enero de 2015 hasta el 23 de diciembre de 2015
- Apéndice n.º 113: Fotocopia autenticada del documento n.º C-AP-156-2022/EGS de 30 de mayo de 2022
- Apéndice n.º 114: Fotocopia autenticada del Cuadro de Asignación de Personal -CAP aprobado por Acuerdo de Directorio n.º 036-2014/S.D. 475 de 18 de diciembre de 2014
- Apéndice n.º 115: Fotocopia autenticada del grado de bachiller de Ingeniería Eléctrica del señor Jesús Aquino López

**Comunicación del Pliego de Hechos y Evaluación de comentarios**

- Apéndice n.º 116: 1.- Impresión de cédulas de notificación electrónica:
- Cédula de Notificación Electrónica n.º 00000001-2022-CG/3905-02-002
  - Cédula de Notificación Electrónica n.º 00000002-2022-CG/3905-02-002
  - Cédula de Notificación Electrónica n.º 00000003-2022-CG/3905-02-002
  - Cédula de Notificación Electrónica n.º 00000004-2022-CG/3905-02-002
  - Cédula de Notificación Electrónica n.º 00000005-2022-CG/3905-02-002
  - Cédula de Notificación Electrónica n.º 00000006-2022-CG/3905-02-002
  - Cédula de Notificación Electrónica n.º 00000007-2022-CG/3905-02-002
  - Cédula de Notificación Electrónica n.º 00000008-2022-CG/3905-02-002
  - Cédula de Notificación Electrónica n.º 00000009-2022-CG/3905-02-002
- 2.- Impresión de cédulas de notificación con cargos de notificación de cédulas de notificación electrónica:
- Cargo de Notificación de Cédula n.º 00000001-2022-CG/3905-02-002
  - Cargo de Notificación de Cédula n.º 00000002-2022-CG/3905-02-002
  - Cargo de Notificación de Cédula n.º 00000003-2022-CG/3905-02-002
  - Cargo de Notificación de Cédula n.º 00000004-2022-CG/3905-02-002
  - Cargo de Notificación de Cédula n.º 00000005-2022-CG/3905-02-002
  - Cargo de Notificación de Cédula n.º 00000006-2022-CG/3905-02-002
  - Cargo de Notificación de Cédula n.º 00000007-2022-CG/3905-02-002
  - Cargo de Notificación de Cédula n.º 00000008-2022-CG/3905-02-002
  - Cargo de Notificación de Cédula n.º 00000009-2022-CG/3905-02-002
- 3.- Impresiones de cédulas de comunicación
- Cédula de Comunicación n.º 001-2022-OCI-SCE-EGESUR-T
  - Cédula de Comunicación n.º 002-2022-OCI-SCE-EGESUR-T
  - Cédula de Comunicación n.º 003-2022-OCI-SCE-EGESUR-T
  - Cédula de Comunicación n.º 004-2022-OCI-SCE-EGESUR-T
  - Cédula de Comunicación n.º 005-2022-OCI-SCE-EGESUR-T
  - Cédula de Comunicación n.º 006-2022-OCI-SCE-EGESUR-T
  - Cédula de Comunicación n.º 007-2022-OCI-SCE-EGESUR-T
  - Cédula de Comunicación n.º 008-2022-OCI-SCE-EGESUR-T
  - Cédula de Comunicación n.º 009-2022-OCI-SCE-EGESUR-T






4.- Fotocopias autenticadas y Fotocopias con firmas digitales de comentarios y/o aclaraciones presentadas por las personas involucradas, remitidos vía física y vía correo electrónico.

- Fotocopia autenticada del documento s/n de 20 de setiembre de 2022, remitido por Juan Salomón Flores Carcahusto
- Documento s/n recepcionado 16 de setiembre de 2022, con firma digital remitido por José Mercedes Mosquera Castillo
- Fotocopia autenticada documento s/n recepcionado el 20 de setiembre de 2022, remitido por Patricia Silvia Ramos Gil
- Fotocopia autenticada documento s/n recepcionado el 15 de setiembre de 2022, remitido por Gina Cecilia Vizcarra Oviedo
- Documento s/n recepcionado el 20 de setiembre de 2022, con firma digital remitido por Zhórzhih Huaco Arenas
- Fotocopia autenticada documento n.º C-002-2022/FEPH el 19 de setiembre de 2022, remitido por Fernando Esteban Portugal Herrera
- Fotocopia autenticada documento s/n de 19 de setiembre de 2022, remitido por Mariela Esther Jiménez Flores.

5.- Evaluación de comentarios y/o aclaraciones elaboradas por la Comisión de Control, por cada involucrado.

#### Documentos de designación:

- Apéndice n.º 117: Fotocopia autenticada del documento de designación del Gerente General: Acuerdo de Directorio n.º 008-2011/S.D.385-EGESUR de 28 de abril de 2011 y cese con Acuerdo de Directorio n.º 038-2020/S.D. 616-EGESUR de 15 de julio de 2020.
- Apéndice n.º 118: Fotocopia autenticada del documento de designación de la Jefa de Personal encargada: memorándum n.º M-G-0150-2017/EGS de 23 de enero de 2017 y cese el 15 de abril de 2018, según documento n.º C-AP-069-2021/EGS de 13 de julio de 2021; y fotocopia autenticada del documento que designó al Comité de Selección de Personal: memorándum n.º C-G-0654-2017/EGS de 17 de abril de 2017.
- Apéndice n.º 119: Fotocopia autenticada del documento de designación de Gerente de Administración y Finanzas encargado: Acuerdo de Directorio n.º 004-2017/S.D.527-EGESUR de 17 de enero de 2017 y cese con Acuerdo de Directorio n.º 031-2017/S.D.538-EGESUR de 26 de junio de 2017, y fotocopia autenticada del documento que designó al Comité de Selección de Personal: memorándum n.º C-G-0654-2017/EGS de 17 de abril de 2017.
- Apéndice n.º 120: Fotocopia autenticada del documento de designación de Asesora Legal Interna: Contrato n.º EGESUR-061-2011 de 5 diciembre de 2011, y fotocopia autenticada del documento que designó al Comité de Selección de Personal: memorándum n.º C-G-0654-2017/EGS de 17 de abril de 2017.
- Apéndice n.º 121: Fotocopia autenticada del documento de designación de Gerente de Producción: Acuerdo de Directorio n.º 033-2016/S.D. 519-EGESUR de 23 de setiembre de 2016 y cese el 31 de julio de 2018 según documento C-AP-190-2021/EGS de 18 de octubre de 2021; fotocopia autenticada del documento que designó al Comité de Selección de Personal: memorándum n.º C-G-0654-2017/EGS de 17 de abril de 2017; y, fotocopia simple de Acuerdo de Directorio n.º 032-2018/S.D.565-EGESUR de 26 de julio de 2018

#### Documentos de gestión:

- Apéndice n.º 122: Fotocopia autenticada del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de EGESUR, aprobado mediante Acuerdo de Directorio 003-2016/S.D. 503-EGESUR vigente desde el 29 de enero de 2016.






- Apéndice n.º 123: Fotocopia autenticada del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de EGESUR, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 054-2017/S.D. 549-EGESUR vigente desde el 14 de diciembre de 2017
- Apéndice n.º 124: Fotocopia autenticada del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de EGESUR, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.º 036-2014/S.D. 475-EGESUR vigente desde el 19 de diciembre de 2014
- Apéndice n.º 125: Fotocopia autenticada del Manual de Organización y Funciones (MOF) n.º G-MAN-01, aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 009-2015/S.D.479-EGESUR, vigente desde el 11 de febrero de 2015.
- Apéndice n.º 126: Fotocopia autenticada del Manual de Organización y Funciones (MOF) n.º G-MAN-01, aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 003-2016/S.D.503, vigente desde el 29 de enero de 2016.
- Apéndice n.º 127: Fotocopia autenticada del Manual de Organización y Funciones (MOF) n.º G-MAN-01, aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 054-2017/S.D.549-EGESUR, vigente desde el 14 de diciembre de 2017.
- Apéndice n.º 128: Fotocopia autenticada de Requerimiento, reclutamiento y selección de personal AP-PRO-01 de 6 de octubre de 2016
- Apéndice n.º 129: Fotocopia autenticada del Código de Ética aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 005-2006/S.D.250-EGESUR de 20 de febrero de 2006.
- Apéndice n.º 130: Fotocopia autenticada Código de Ética aprobado con Acuerdo de Directorio n.º 042-2017/S.D. 541-EGESUR de 17 de agosto de 2017

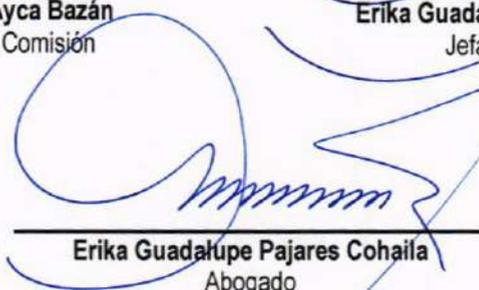
Tacna, 29 de setiembre de 2022



**Blanca Gladys Ayca Bazán**  
 Supervisora de Comisión



**Erika Guadalupe Pajares Cohaila**  
 Jefa de Comisión



**Erika Guadalupe Pajares Cohaila**  
 Abogado

**EL JEFE DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA DEL SUR S. A.**, que suscribe el presente informe, ha revisado su contenido y lo hace suyo, procediendo a su aprobación.

Tacna, 29 de setiembre de 2022




**Blanca Gladys Ayca Bazán**  
 Jefe del Órgano de Control Institucional  
 Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A.

# Apéndice n.º 1



APÉNDICE N° 1 DEL INFORME DE CONTROL ESPECIFICO N° 010-2022-2-3905-SCE  
RELACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LA IRREGULARIDAD

| N° | Sumilla del Hecho con evidencia de Irregularidad  | Nombres y Apellidos               | Documento Nacional de Identidad N° | Cargo Desempeñado   | Periodo de Gestión |                  | Condición de vínculo laboral o contractual | N° de la Casilla Electrónica | Dirección domiciliaria | Presunta responsabilidad identificada |       |   |         |
|----|---|-----------------------------------|------------------------------------|---|--------------------|------------------|--|------------------------------|------------------------|---------------------------------------|-------|---|---------|
|    |   |                                   |                                    |   | Desde              | Hasta            |  |                              |                        | Civil                                 | Penal | Administrativa funcional                      |         |
|    |   |                                   |                                    |   |                    |                  |  |                              |                        |                                       |       | Sujeta a la potestad sancionadora Contraloría | Entidad |
| 1  | SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS BENEFICIADOS EN PUESTOS DE CONFIANZA PESE A NO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS MINIMOS EXIGIDOS EN LOS PERFILES APROBADOS Y MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES VIGENTES, AFECTÓ LA LEGALIDAD, TRANSPARENCIA, IDONEIDAD, PROBIIDAD Y ETICA DE LA GESTION. | Juan Salomón Flores Carcahusto    |                                    | Gerente General   | 28/04/2011         | 31/07/2020       | Decreto Legislativo n.° 728                | 29372989                     |                        |                                       | X     |   | X       |
| 2  |   | Patricia Silvia Ramos Gil         |                                    | Jefe de Personal (e) / Miembro de Comité de Selección de Personal | 23/01/2017         | 15/04/2018       | Decreto Legislativo n.° 728                | 40069900                     |                        |                                       | X     |   | X       |
| 3  |   | Zhórzhhik Huaco Arenas            |                                    | Gerente de Administración y Finanzas                              | 01/08/2017         | 31/07/2020       | Decreto Legislativo n.° 728                | 29679625                     |                        |                                       | X     |   |         |
| 4  |   | Fernando Esteban Portugal Herrera |                                    | Presidente de Comité de Selección de Personal                     | 17/04/2017         | 05/05/2017       | Decreto Legislativo n.° 728                | 00434674                     |                        |                                       | X     |   | X       |
| 5  |   | Mariela Esther Jiménez Flores     |                                    | Miembro de Comité de Selección de Personal                        | 17/04/2017         | 05/05/2017       | Decreto Legislativo n.° 728                | 00484991                     |                        |                                       | X     |   | X       |
| 6  |   | Rodolfo Hurtado Carrasco          |                                    | Miembro de Comité de Selección de Personal                        | 17/04/2017         | 05/05/2017       | Decreto Legislativo n.° 728                | 23915008                     |                        |                                       | X     |   |         |
| 7  |   | Jesús Pablo Aquino López          |                                    | Jefe de Operaciones y Mantenimiento de las C.H. Aricota           | 15/04/2015         | Hasta actualidad | Decreto Legislativo n.° 728                | 09364165                     |                        |                                       |       |   |         |

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin.



0073

Tacna, 29 de setiembre de 2022

**OFICIO N° 292-2022-OCI-EGESUR/3905**

**Señor:**

**Víctor Murillo Huamán**

Presidente de Directorio

**Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. - EGESUR S.A.**

Av. Ejército s/n

**Tacna/Tacna/Tacna**

**Asunto** : Remite Informe de Control Especifico.

**REFERENCIA** : a) Oficio n.° 233-2022-OCI-EGESUR/3905 de 19 de julio de 2022.  
b) Directiva N° 007-2021-CG/NORM “Servicio de Control Especifico a Hechos con Presunta Irregularidad” aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 134-2021-CG, de 11 de junio de 2021, modificada con Resolución de Contraloría n.° 140-2021-CG de 24 de junio de 2021.

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual se comunicó el inicio del Servicio de Control Especifico a Hechos con Presunta Irregularidad, al proceso de “**Selección y designación de funcionarios en cargos de confianza**”; en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. a su cargo.

Sobre el particular, como resultado del Servicio de Control Especifico a Hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el **Informe de Control Especifico N° 010-2022-2-3905-SCE**, el mismo que se adjunta al presente en mil doscientos setenta y cinco (1,275) Folios, que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los funcionarios y servidores públicos involucrados en los hechos con evidencias de irregularidad, debiendo informar al Órgano de Control Institucional, las acciones adoptadas al respecto.

Finalmente, es de indicar que de acuerdo con el Informe de Control Especifico N° 010-2022-2-3905-SCE, se le recomienda disponer el inicio a las acciones legales que correspondan, contra los funcionarios y servidores públicos comprendidos en los hechos con evidencias de irregularidad, a través de los órganos que ejerzan la representación legal para la defensa jurídica de los intereses del Estado.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,



**LA CONTRALORÍA**  
GENERAL DE LA REPUBLICA DEL PERU

Firmado digitalmente por AYCA BAZAN  
Blanca Gladys FAU 20279889208 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 03-10-2022 17:47:56 -05:00

**Ing. Blanca Gladys Ayca Bazán**

Jefe del Órgano de Control Institucional  
EGESUR S.A.

BGAB/bab.

C.C. : Archivo OCI/EGESUR

Adjunto: Informe de Control Especifico N° 010-2022-2-3905-SCE de 1,275 Folios.  
P/T Comisión



## CARGO DE NOTIFICACIÓN

Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas - eCasilla CGR

**DOCUMENTO** : OFICIO N° 292-2022-OCI-EGESUR/3905

**EMISOR** : BLANCA GLADYS AYCA BAZAN - JEFE DE OCI - SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS EN CARGOS DE CONFIANZA - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

**DESTINATARIO** : VICTOR MURILLO HUAMAN

**ENTIDAD SUJETA A CONTROL** : EMPRESA DE GENERACION ELECTRICA DEL SUR S.A.

Sumilla:

Como resultado del servicio de control específico se ha emitido el informe de presunta irregularidad n.° 010-2022-2-3905-SCE

Se ha realizado la notificación con el depósito de los siguientes documentos en la **CASILLA ELECTRÓNICA N° 20279889208**:

1. CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 00000010-2022-CG/3905-02-002
2. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 001-073[F]
3. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 074-130[F]
4. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 131-200[F]
5. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 201-300[F]
6. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 301-400[F]
7. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 401-500[F]
8. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 501-600[F]
9. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 601-700[F]
10. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 701-800[F]
11. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 801-900[F]
12. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 901-1000[F]
13. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 1001-1100[F]
14. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 1101-1214[F]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla> e ingresando el siguiente código de verificación: **2L249CP**



15. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 1215-1275[F]

16. Oficio n°292-2022-OCI-EGESUR-3905[F]

**NOTIFICADOR** : ERIKA GUADALUPE PAJARES COHAILA - EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA DEL SUR S.A. - CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA





## CÉDULA DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA N° 00000010-2022-CG/3905-02-002

**DOCUMENTO** : OFICIO N° 292-2022-OCI-EGESUR/3905

**EMISOR** : BLANCA GLADYS AYCA BAZAN - JEFE DE OCI - SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS EN CARGOS DE CONFIANZA - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

**DESTINATARIO** : VICTOR MURILLO HUAMAN

**ENTIDAD SUJETA A CONTROL** : EMPRESA DE GENERACION ELECTRICA DEL SUR S.A.

**DIRECCIÓN** : CASILLA ELECTRÓNICA N° 20279889208

**TIPO DE SERVICIO CONTROL GUBERNAMENTAL O PROCESO ADMINISTRATIVO** : SERVICIO DE CONTROL POSTERIOR - SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD

**N° FOLIOS** : 1276

---

Sumilla: Como resultado del servicio de control específico se ha emitido el informe de presunta irregularidad n.° 010-2022-2-3905-SCE

Se adjunta lo siguiente:

1. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 001-073[F]
2. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 074-130[F]
3. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 131-200[F]
4. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 201-300[F]
5. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 301-400[F]
6. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 401-500[F]
7. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 501-600[F]
8. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 601-700[F]
9. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 701-800[F]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla> e ingresando el siguiente código de verificación: **2KJ0C35**



10. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 801-900[F]
11. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 901-1000[F]
12. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 1001-1100[F]
13. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 1101-1214[F]
14. ICE N°010-2022-2-3905-SCE P1- 1215-1275[F]
15. Oficio n°292-2022-OCI-EGESUR-3905[F]

