



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



**“FACTORES DETERMINANTES QUE INCIDEN EN LA
GENERACIÓN DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS
IMPUESTAS POR EL OSINERGMIN DE LA EMPRESA ELECTRO
PUNO S.A.A. – PERIODO 2022”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. MABEL GABRIELA AGUILAR APAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

FACTORES DETERMINANTES QUE INCIDEN EN LA GENERACIÓN DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS IMPUESTAS POR E

AUTOR

MABEL GABRIELA AGUILAR APAZA

RECuento DE PALABRAS

27476 Words

RECuento DE CARACTERES

157914 Characters

RECuento DE PÁGINAS

163 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.3MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 20, 2023 11:57 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 20, 2023 11:59 AM GMT-5

● **14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)





DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, fuente infinita de sabiduría y guía constante en mi jornada académica y desarrollo personal. A mis amados padres Sr. Raúl (+) y Sra. Isabel, quienes son la luz y fuente de mi vida, gracias por haber confiado en mí. A mis queridos abuelitos Sr. Hilarión y Sra. Margarita, a mi apreciado tío Javier, por compartir sus conocimientos y experiencias conmigo. De manera especial a mi compañero de vida Héctor y mi amado hijo Mathew, su amor y comprensión han sido mi motivación diaria. A mis hermanos Lourdes, Gina, Andy y Jhoel, por su constante apoyo y aliento durante todo este proceso. Y de manera general, a todos los que en mi confiaron.

Mabel Gabriela Aguilar Apaza.



AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi profunda gratitud a todas las personas que contribuyeron de manera significativa a la realización de esta tesis. Sus aportes y apoyo fueron fundamentales para alcanzar este logro.

A Dios por la sabiduría y perseverancia que me ha otorgado durante este tiempo. Reconozco que, sin su gracia, este logro no hubiera sido posible.

A la Universidad Nacional del Altiplano, a la Escuela Profesional de Ciencias contables, porque la calidad de educación que he recibido fue fundamental para mi crecimiento académico y personal.

A los docentes catedráticos por su dedicación y conocimientos compartidos.

A mis padres. No hay palabras suficientes para expresar mi profundo agradecimiento por su inquebrantable apoyo y amor a lo largo de este camino académico. Su dedicación y sacrificios han sido la piedra angular que ha hecho posible cada paso de mi educación.

Al Sr. Ricardo y Sra. Alejandra, porque como mis padres confiaron en mí, ustedes también lo hicieron. Gracias.

A mi asesor de tesis M. Sc. Luis Ángel Yupanqui Aza, por sus valioso tiempo y sabios aportes para la culminación exitosa de esta investigación.

A los honorables miembros del jurado: M. Sc. Hugo Freddy Condori Manzano, Dr. Edgar Villahermosa Quispe y M. Sc. German Fernández Rojas, quienes con sus valiosos aportes fortalecieron esta investigación.

A la empresa Electro Puno S.A.A. por ser parte importante de este estudio.

Finalmente, agradecer a todos que de alguna u otra manera contribuyeron con la realización del presente.

Mabel Gabriela Aguilar Apaza.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	13
ABSTRACT	14
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1. Hipótesis general	19
1.3.2. Hipótesis específicas	19
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	19
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.5.1. Objetivo general	21
1.5.2. Objetivos específicos	21



2.3.2. Gestión	87
2.3.3. Infracción administrativa	87
2.3.4. Instrumentos de gestión.....	87
2.3.5. Legal.....	87
2.3.6. Multas.....	88
2.3.7. Sanción.....	88
2.3.8. Sanción Administrativa	88
2.3.9. Sector Eléctrico	89
2.3.10. Servicio público de Electricidad	89

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	90
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	91
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	91
3.3.1. Técnicas de Investigación	91
3.3.2. Instrumento de Investigación.....	91
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO.....	92
3.4.1. Población.....	92
3.4.2. Muestra.....	92
3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO.....	93
3.5.1. Enfoque de investigación	93
3.5.2. Tipo de investigación	93
3.5.3. Diseño de investigación	93
3.5.4. Métodos de investigación.....	94



3.6. PROCEDIMIENTO	95
3.7. VARIABLES.....	96
3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	96
3.8.1. Prueba de hipótesis.....	96
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS	98
4.1.1. Objetivo específico 1.....	102
4.1.2. Objetivo específico 2.....	110
4.1.3. Objetivo específico 3.....	118
4.1.4. Contrastación de hipótesis.....	127
4.2. DISCUSIÓN	133
4.2.1. Objetivo específico 1.....	133
4.2.2. Objetivo específico 2.....	136
V. CONCLUSIONES	139
VI. RECOMENDACIONES	141
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	143
ANEXOS.....	152

Área: Gestión Pública y Privada

Tema: Sanciones Administrativas

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 28 de diciembre 2023



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Tendencia de multas pagadas desde el 2017 al 2022.....	98
Tabla 2: Frecuencia de multas según procedimientos desde el 2017 al 2022.....	100
Tabla 3: Gerencias responsables del debido cumplimiento 2022.	101
Tabla 4: Se evidencia en el expediente que, las multas impuestas por Osinergmin se deben a la falta del desempeño de funciones de los funcionarios y servidores según el MOF.	103
Tabla 5: Los hechos imputados a la empresa Electro Puno S.A.A. son actividades que se comparte con una empresa contratista.	104
Tabla 6: Los involucrados no presentan los descargos adecuados o simplemente no los presentan, lo que demuestra la falta de interés y capacidad por aclarar los hechos.....	106
Tabla 7: La empresa no exige a las oficinas responsables que presenten sus pronunciamientos con los argumentos adecuados. Demostrando que no se promueve la cultura de responsabilidad y rendición de cuentas por las sanciones.	107
Tabla 8: No se evidencia la participación del departamento de asesoría legal para obtener asesoramiento preventivo o asistencia legal posterior.	109
Tabla 9: Se puede distinguir expresamente dentro del expediente alguna solicitud de ampliación de plazos. Por lo que se deduciría que los plazos son muy cortos para el cumplimiento adecuado.	111



Tabla 10: Se evidencia la existencia de frecuentes modificaciones y/o actualizaciones en las disposiciones a la empresa eléctrica.	112
Tabla 11: Se evidencia que la infracción ha sido frecuente en los últimos años. Esto se atribuye a la ausencia del efecto disuasivo.	114
Tabla 12: Resulta más ventajoso pagar la multa que cumplir con las disposiciones legales, toda vez que se utiliza los múltiples descuentos ofrecidos por la misma normativa.	115
Tabla 13: Se evidencia la necesidad de contratar con abogados o expertos legales externos. Lo que demostraría la complejidad de las disposiciones técnico-legales.	117
Tabla 14: Cronograma de capacitaciones.	122
Tabla 15: Plan de acción.	126
Tabla 16: Cronograma de actividades.	126
Tabla 17: Coeficiente de determinación R^2	128
Tabla 18: Información de ajuste de modelos.	128
Tabla 19: Pruebas de la razón de verosimilitud.	129
Tabla 20: Estimaciones de parámetros.....	130
Tabla 21: Comprobación del modelo regresión logística multinomial.....	131
Tabla 22: Estadísticas de multicolinealidad.....	132



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: El proceso administrativo.	38
Figura 2: Sistema de administración de sueldos y salarios.	47
Figura 3: Principios que determinan la calidad de vida en el trabajo.....	49
Figura 4: Planteamiento progresivo de medidas disciplinarias.	51
Figura 5: El área de recursos humanos y sus subsistemas.....	52
Figura 6: La capacitación como sistema.	53
Figura 7: Resultados del índice de satisfacción general.	56
Figura 8: Línea de tiempo de la normativa de la electricidad, 1886-2015.	57
Figura 9: Cadena de valor de la electricidad.	61
Figura 10: Gobernanza de los reguladores económicos.	65
Figura 11: Metodología de trabajo de la gerencia de fiscalización eléctrica.	69
Figura 12: Procedimiento de imposición de sanciones.	78
Figura 13: Estructura de la determinación de la renta neta	84
Figura 14: Ubicación geográfica de Electro Puno S.A.A.....	90
Figura 15: Tendencia de multas pagadas desde el 2017 al 2022.....	99
Figura 16: Gerencias responsables del debido cumplimiento 2022.	102
Figura 17: Se evidencia en el expediente que, las multas impuestas por Osinergmin se deben a la falta del desempeño de funciones de los funcionarios y servidores según el MOF.	103
Figura 18: Los hechos imputados a la empresa Electro Puno S.A.A. son actividades que se comparte con una empresa contratista.	104



Figura 19: Los involucrados no presentan los descargos adecuados o simplemente no los presentan, lo que demuestra la falta de interés y capacidad por aclarar los hechos.	106
Figura 20: La empresa no exige a las oficinas responsables que presenten sus pronunciamientos con los argumentos adecuados. Demostrando que no se promueve la cultura de responsabilidad y rendición de cuentas por las sanciones.	107
Figura 21: No se evidencia la participación del departamento de asesoría legal para obtener asesoramiento preventivo o asistencia legal posterior.	109
Figura 22: Se puede distinguir expresamente dentro del expediente alguna solicitud de ampliación de plazos. Por lo que se deduciría que los plazos son muy cortos para el cumplimiento adecuado.	111
Figura 23: Se evidencia la existencia de frecuentes modificaciones y/o actualizaciones en las disposiciones a la empresa eléctrica.	113
Figura 24: Se evidencia que la infracción ha sido frecuente en los últimos años. Esto se atribuye a la ausencia del efecto disuasivo.	114
Figura 25: Resulta más ventajoso pagar la multa que cumplir con las disposiciones legales, toda vez que se utiliza los múltiples descuentos ofrecidos por la misma normativa.	115
Figura 26: Se evidencia la necesidad de contratar con abogados o expertos legales externos. Lo que demostraría la complejidad de las disposiciones técnico-legales.	117
Figura 27: Pasos para analizar las causas.	119



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

- (OSINERGMIN)** : Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería.
- (CVT)** : Calidad de Vida en el Trabajo.
- (MOF)** : Manual de Organizaciones y Funciones.
- (PAS)** : Procedimiento Administrativo Sancionador.
- (CAP)** : Cuadro de Asignación de Personal.
- (LCE)** : Ley de Concesiones Eléctricas.



RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo general de determinar cuáles son los factores determinantes que inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. periodo 2022; se han planteado como objetivos específicos: determinar de qué manera inciden los factores administrativos (para el específico uno) y factores legales (para el específico dos) en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. periodo 2022, y como tercer objetivo específico proponer lineamientos internos para el mejoramiento continuo, a fin de minimizar y/o prevenir las sanciones administrativas en la empresa Electro Puno S.A.A. Investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal, causal-explicativa porque se determinó y explicó el nivel de incidencia de las variables independientes sobre la dependiente. Se empleó una muestra censal, es decir, la totalidad de la población que consta de 94 sanciones administrativas halladas en expedientes correspondientes al periodo 2022. Empleándose técnicas de análisis documental, así como fichas de contenido como instrumentos de investigación. Se obtuvo a través de los resultados, una incidencia significativa de los factores administrativo y legales, destacando que los factores administrativos tienen más incidencia que los factores legales. Se concluye en que, se acepta la hipótesis alternativa. Esto significa que los factores administrativos y legales son determinantes que inciden significativamente en la generación de sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. durante el periodo 2022.

Palabras clave: Factor administrativo, Factor legal, Incumplimiento, Inobservancia, Sanciones Administrativas.



ABSTRACT

This research was carried out with the general objective of determining the determining factors that affect the generation of administrative sanctions imposed by the OSINERGMIN of the company Electro Puno S.A.A. period 2022; have been raised as specific objectives: to determine how administrative factors (for specific one) and legal factors (for specific two) influence the generation of administrative sanctions imposed by the OSINERGMIN of the company Electro Puno S.A.A. period 2022, and as a third specific objective to propose internal guidelines for continuous improvement, in order to minimize and/or prevent administrative sanctions in the company Electro Puno S.A.A. Basic research, with a quantitative approach, with a cross-sectional, causal-explanatory, non-experimental design because the level of incidence of the independent variables on the dependent variable was determined and explained. A census sample was used, that is, the entire population consisting of 94 administrative sanctions found in files corresponding to the period 2022. Document analysis techniques were used, as well as content sheets as research instruments. Through the results, a significant incidence of administrative and legal factors was obtained, highlighting those administrative factors have more impact than legal factors. It is concluded that the alternative hypothesis is accepted. This means that administrative and legal factors are determinants that significantly affect the generation of administrative sanctions imposed by the OSINERGMIN of the company Electro Puno S.A.A. during the period 2022.

Keywords: Administrative factor, Legal factor, Non-compliance, Non- observance, Administrative Sanctions.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la industria eléctrica, el cumplimiento de las disposiciones técnico-legales es esencial para garantizar la calidad y continuidad del servicio. El enfoque de este estudio se centra en llevar a cabo un análisis exhaustivo de los factores que conllevan a la imposición de sanciones administrativas por parte del (OSINERGMIN) Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería, a la empresa Electro Puno. A través de una evaluación detallada, se busca comprender las causas fundamentales que inciden en la generación de sanciones y su impacto en la operatividad y estabilidad financiera de la empresa. De tal modo, se busca proporcionar a Electro Puno mecanismos concretos para optimizar su cumplimiento normativo. Además, de garantizar la continuidad y calidad del servicio eléctrico entregados a la comunidad.

La importancia de esta investigación se encuentra en su capacidad para convertirse en medidas concretas que beneficien tanto a la empresa en la toma de decisiones y la implementación de medidas correctivas, como a los usuarios finales. Asimismo, los hallazgos obtenidos pueden interesarles a otras compañías eléctricas, con el propósito de optimizar el cumplimiento de las disposiciones y la eficiencia operativa. En efecto, esta investigación contiene los siguientes capítulos:

Capítulo I: Engloba la contextualización del problema de investigación, el planteamiento del problema y los objetivos del estudio.



Capítulo II: Se describe los estudios previos a nivel internacional, nacional y local que contribuyen a la investigación. También, se profundiza el tema en el marco teórico y conceptual.

Capítulo III: En éste, se detalla la metodología empleada en la investigación, incluyendo la definición y caracterización del tipo de estudio, el diseño elegido y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV: En este capítulo se exponen los resultados obtenidos y la interpretación de los datos. Se describe el proceso de prueba de hipótesis y se analizan y discuten los hallazgos. Además, se elaboran las conclusiones y recomendaciones. Se incluyen también las referencias bibliográficas y se adjuntan anexos que respaldan la investigación.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Siendo la industria eléctrica una pieza clave para el crecimiento socioeconómico de nuestro país, es competencia del Estado supervisar el cumplimiento de la normatividad vigente a las empresas que prestan el servicio público de electricidad (Tamayo et al., 2016). De ese modo se pueda entregar a los usuarios un suministro de electricidad continuo, adecuado, confiable y oportuno.

Con esta finalidad, el Estado peruano, creó el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía (OSINERG) mediante Ley N° 26734 en el año 1996, tiempo más tarde en el año 2007 por medio de la Ley N° 28964 se le adiciono la facultad de supervisar las actividades de las empresas mineras por lo que pasó a denominarse OSINERGMIN. Quien a través de su función fiscalizadora y sancionadora efectúa las actividades conducentes para imponer sanciones a las empresas por la inobservancia e incumplimiento de las normas técnicas y



legales en materia eléctrica bajo el ámbito de su competencia. A fin de mitigar las deficiencias del mercado y proteger a los consumidores finales.

En el departamento de Puno se ubica la empresa Electro Puno S.A.A., quien desde su creación hasta la actualidad está obligada a suministrar electricidad a quien lo solicite dentro de su zona de concesión según plazos y condiciones preestablecidos dentro de la normativa, esta y demás actividades frente a la gran demanda de usuarios hacen que dicha empresa se vea presionada, a tercerizar sus servicios a fin de dar continuidad a la distribución y comercialización de la energía eléctrica.

Electro Puno S.A.A., durante el periodo 2022 ha sido sancionado administrativamente por el OSINERGMIN con S/ 2,320,006.00 considerándose como un monto significativo en comparación a los últimos años. La empresa al ser responsable y para afrontar dichas sanciones se ve en la necesidad de desembolsar grandes cantidades de efectivo y sus equivalentes. Estas acciones causan un perjuicio económico a la empresa, de modo que afecta la rentabilidad económica y financiera de la misma; limitándole a ejecutar inversiones y gastos de funcionamiento, esto debido a la inobservancia del Manual de Organizaciones y Funciones por parte de los funcionarios y servidores de la empresa (Contraloría General de la República, 2021).

Este hecho expuesto líneas antes, sirvió de impulso para el desarrollo de esta investigación que tendrá como propósito general determinar cuáles son los factores determinantes que inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. en el periodo 2022.



En efecto esta investigación encuentra su importancia porque ayudará directamente a los funcionarios y servidores públicos de la empresa a identificar las deficiencias entre factores administrativos y legales que se está cometiendo, para que de ese modo puedan implementarse planes y mecanismos que les ayuden a combatir los incumplimientos e inobservancias por las que está siendo sancionada la empresa; indirectamente ayudará a los usuarios finales del servicios de suministro, quienes podrán recibir un servicio eléctrico de confianza y calidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los factores determinantes que inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. – periodo 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera los factores administrativos inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. – periodo 2022?
- ¿De qué manera los factores legales inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. – periodo 2022?



1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

Los factores administrativos y legales son determinantes, que inciden significativamente en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. - periodo 2022.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Los factores administrativos inciden de manera significativa en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. - periodo 2022.
- Los factores legales inciden de manera significativa en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. - periodo 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Según los últimos informes de Contraloría Informe N° 007-2022-2-5182 e Informe N° 010-2021-2-5182, la empresa Electro Puno S.A.A. fue perjudicada económicamente con S/ 881,694.53 y S/ 433,561.88 respectivamente, esto debido a los abonos que la empresa efectuó para la cancelación de las multas que el Osinergmin les impuso por incumplimientos de la normativa con que se rige el sector eléctrico. Si bien las infracciones cometidas son de años pasados, Osinergmin tiene la potestad sancionadora para determinar infracciones administrativas e imponer multas definitivas en un plazo de cuatro (4) años (Resolución de Consejo Directivo N° 040-2017-OS-CD, 2017). Situación que afecta la liquidez y



rentabilidad de la empresa durante el periodo en el que se paga la multa. Además, esto limita sus recursos disponibles para inversiones y gastos operativos. Este hecho, se originaría a causa de la falta de cumplimiento de los deberes laborales por parte de funcionarios y empleados públicos, quienes están obligados a actuar con diligencia, eficiencia, efectividad y responsabilidad, tal como lo dicta el Manual de Organización y Funciones de Electro Puno S.A.A. (Contraloría General de la República, 2021).

Por otro lado, se observa que el monto total de las sanciones tiene un desplazamiento en forma creciente entre los últimos años, lo que indica que las sanciones no están teniendo el efecto disuasivo deseado. Por lo tanto, es necesario investigar las causas principales que inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el Osinergmin a la empresa Electro Puno S.A.A. dividiéndose entre factores administrativos y factores legales.

Para de esa forma proporcionar una comprensión profunda de los factores que contribuyen a las sanciones administrativas en Electro Puno S.A.A., con el propósito de mejorar los procesos internos, promover el cumplimiento normativo y beneficiar tanto a la empresa como a los usuarios finales del servicio eléctrico. Adicionalmente, la divulgación de los resultados de esta investigación ayudara a otras empresas del sector eléctrico evitando utilizar los recursos del Estado para cancelar sus multas en vez de mejorar la provisión del servicio público de electricidad (Grandez Benito, 2022, p. 110).



1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar cuáles son los factores determinantes que inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. - periodo 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera los factores administrativos inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. - periodo 2022.
- Determinar de qué manera los factores legales inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. - periodo 2022.
- Proponer lineamientos para el mejoramiento continuo, de tal forma minimizar y/o prevenir las sanciones administrativas en la empresa Electro Puno S.A.A.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Araque (2021) en su estudio de investigación, se evidencia como objetivo analizar el régimen jurídico colombiano de supervisión de la energía eléctrica en comparación con modelos de otros países como Perú, con el propósito de identificar ambigüedades en la normativa existente y proponer cambios para fortalecer el marco jurídico y mejorar la intervención del Estado en la regulación de los servicios públicos eléctricos. Para ello, utiliza como método el Derecho Comparado, mediante un cuadro comparativo donde diferencia criterios constitucionales y legales de ambos países. Concluyendo en que:

Existe la falta de una definición jurídica clara y efectiva para las funciones de supervisión y sanción. La diversidad en la interpretación de estas funciones ha generado conflictos e inseguridad jurídica. También se destaca la complejidad y extensión del régimen jurídico existente, sugiriendo la necesidad de simplificación y mayor claridad, tomándose el modelo de supervisión y sanción de Perú como referencia, definiendo que éste tiene un ordenamiento jurídico consolidado.

Martín, Merino y García (2021) en su artículo de investigación tiene por objetivo analizar de qué depende la capacidad disuasoria de las sanciones impuestas por la autoridad de competencia española, periodos 2015-2019. Se utiliza una base de



datos expensa de resoluciones sancionadoras. El enfoque se centra en comparar la multa resultante del método sancionador con el valor estimado de la multa óptima para cada entidad infractora durante ese período. Si la multa impuesta es inferior a la óptima, se investiga la falta de capacidad de disuasión y se identifican los factores que pueden influir en ello. Los resultados revelan que el 14% de las sanciones impuestas durante ese período fueron consideradas disuasorias, mientras que el 86% no lo fueron. Entre las sanciones no disuasorias, el 60% se explica por el límite legal máximo, y el resto se atribuye a la imposición de un tipo sancionador insuficiente. Se concluye en que:

Un factor relevante para la falta de disuasión se debe a que el límite legal máximo impide llegar a la sanción óptima razonable y son precisamente los que han obtenido un mayor impacto en el mercado.

Parra (2021) en su trabajo de investigación tiene como propósito ofrecer una visión integral del panorama de las principales instituciones eléctricas y actores en el mercado eléctrico, centrándose en su relación con la Administración del Estado, particularmente en aquellas instituciones dotadas de potestad sancionadora; para ello se revisan las discusiones doctrinales sobre la potestad sancionadora administrativa en materia eléctrica, analizan las sanciones administrativas contempladas en la legislación chilena y finalmente se hace una revisión crítica de la situación actual de los procedimientos administrativos sancionadores. Concluyendo en que:

Las nuevas atribuciones otorgadas a la Superintendencia de Electricidad y Combustibles en el 2016 se consideran útiles y necesarias, toda vez que reflejan la intención del Estado de fortalecer su rol regulador en el mercado eléctrico, con un



énfasis en la aplicación de sanciones efectivas para garantizar el cumplimiento normativo y el buen funcionamiento del sector. El enfoque de sanciones económicas sustanciales tiene un propósito disuasivo, buscando desincentivar conductas indebidas o prácticas que podrían perjudicar el funcionamiento eficiente y equitativo del mercado eléctrico.

Aramburu (2018) el objetivo de este trabajo de investigación es conocer los factores que inciden en la probabilidad de sancionar administrativamente a los servidores públicos en México. Se examinan diversos aspectos entre ellos, factores institucionales, políticos y relacionados con los propios servidores públicos. Tipo de investigación empleada es cuantitativa, de análisis estadística descriptiva y modelo logit. Según sus resultados se concluye que:

Las quejas de los ciudadanos tienen mayor proporción de ser clasificados como responsabilidades graves, con sanciones más severas en comparación con otros orígenes. Los niveles salariales más altos tienen menos sanciones severas, siendo la sanción más común en éstos la amonestación. La militancia partidista no afecta la probabilidad de sancionar a servidores públicos. El presupuesto de la institución fiscalizada, la proporción del personal operativo y el nivel salarial del servidor público afectan la probabilidad de imponer sanciones.

Fernández (2011) en su investigación plantea como objetivo establecer los factores administrativos y legales que generaron sanciones ambientales. Concluye que:



De acuerdo a las empresas investigadas, no se presenta ignorancia de la normativa, sino que existe una amplia cantidad de normas legales con contenidos que no siguen un solo sistema, lo que dificulta el cumplimiento de todo el cuerpo normativo. Menciona también que, lo más probable es que las empresas grandes cuenten con una asesoría legal lo suficientemente capacitada y actualizada en materia ambiental como para que la empresa termine siendo investigada por el incumplimiento de la normativa. Además, señala que un porcentaje de las sanciones no se deben al desconocimiento de las leyes, sino al incumplimiento de los acuerdos pactados de la licencia ambiental, sean estas por los costos de implementación o porque sencillamente no se realiza un seguimiento.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Aybar y Gutiérrez (2023) en su tesis se evidencia como propósito determinar la relación entre sanciones por falta de capacidad en el servicio eléctrico de Electro Dunas y la necesidad de una correcta fiscalización. Emplea un tipo de investigación básico, con nivel descriptivo y diseño no experimental transeccional. Se aplicó una encuesta como instrumento y técnica de recolección de datos a 96 usuarios del suministro eléctrico. Donde los resultados evidencian la insatisfacción por parte de los usuarios a través de quejas y reclamos debido a la falta de idoneidad y una fiscalización adecuada de acuerdo con la ley. La intervención de organismos reguladores es crucial para abordar estas deficiencias y satisfacer las necesidades de los usuarios. Se concluye que:

Existe una relación muy satisfactoria entre las sanciones por falta de idoneidad en el servicio de Electro Dunas y la necesidad de una correcta fiscalización. Esta



relación positiva respalda la importancia de una fiscalización adecuada para mejorar la calidad del servicio de energía eléctrica, proteger los derechos de los consumidores y aplicar sanciones cuando sea necesario para garantizar la idoneidad del servicio proporcionado por Electro Dunas.

Leandro (2022) en su trabajo de investigación tiene como objetivo principal la identificación de los factores personales que influyen en las sanciones administrativas en los servidores jurisdiccionales y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco. El tipo de Investigación que se aplicó fue básico, con enfoque cualitativo, con alcances descriptivo explicativo, de diseño no experimental. La técnica que se empleó a una muestra de 15 expedientes de sanciones administrativas fue el análisis documental, fichaje, y como instrumento se empleó las fichas bibliográficas, textuales y matriz de análisis documental. Concluyendo que:

Se logró identificar que tanto la falta de identidad institucional, como la falta de desarrollo y perspectiva son factores personales de los servidores jurisdiccionales y administrados de la Corte Superior de Justicia de Huánuco que influyen de manera significativa y directa en la imposición de sanciones administrativas en ambos periodos estudiados. Esto debido a que los resultados demuestran la presencia de ausencias injustificadas, incumplimiento de sus funciones e inobservancia de las disposiciones internas emitidas por la entidad (Poder Judicial); lo que por consecuencia trae un gran número de servidores que vienen siendo sancionados, con amonestaciones de forma verbal, escrita y suspendidos en la entidad.

Grandez (2022) en su estudio se evidencia como propósito determinar si la multa administrativa impuesta por Osinergmin a las empresas estatales de



distribución eléctrica, en particular SEAL (Arequipa) y ElectroSur (Tacna y Moquegua), tiene un efecto disuasivo eficiente en sus acciones infractoras. Es un estudio de tipo descriptivo, explicativo; que utilizó una muestra de 161 resoluciones de primera instancia administrativa emitidas por el organismo regulador, comprendidas desde el 19 de marzo del 2017 hasta el 13 de junio del 2021. De estas resoluciones, 94 fueron impuestas a la empresa eléctrica SEAL, y las 67 restantes impuestas a ElectroSur. Se llegó a la conclusión de que:

Las sanciones administrativas aplicadas por el Osinergmin, es deficiente, no tienen un impacto efectivo en la conducta infractora en las empresas SEAL y ElectroSur., careciendo de un efecto disuasivo. Ya que se observó que las empresas seguían cometiendo las mismas infracciones y por consecuencia eran sancionadas por lo mismo o similares. Un factor identificado es la manera de reducir la multa hasta un 60% del total, esto mediante el reconocimiento de responsabilidad, a razón de ello resulta más ventajoso asumir la multa que cumplir con los indicadores u obligaciones en materia eléctrica.

Chávez (2021) en su trabajo de investigación se tiene como propósito fortalecer el *enforcement* de Osinergmin, que se refiere al proceso que debe de hacerse para aplicar y hacer cumplir leyes y disposiciones establecidas por la autoridad basadas en la imposición de sanciones disuasivas, con la finalidad de controlar las deficiencias del mercado en el sector eléctrico. Empleando un enfoque de investigación cuantitativa y cualitativa, bajo el método análisis de caso. Se llegó a la conclusión de que:



Para que el *enforcement* funcione, se necesita primero que la disposición dictada sea de conocimiento por todas las unidades que están bajo su ámbito de aplicación, como segundo se requiere que la disposición sea comprendida clara y uniformemente por las personas que están bajo su alcance, y tercero que la autoridad reguladora realice una eficiente fiscalización sobre las unidades supervisadas. Además, que el mejoramiento del *enforcement* de Osinergmin se presenta como una prioridad y un objetivo importante, según recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Tamayo (2014) en su tesis se tiene como objetivo analizar si las sanciones administrativas en el sector eléctrico peruano son compatibles con los principios legales, principalmente con el principio de razonabilidad. La investigación se basa en el marco conceptual de la potestad sancionadora de la administración pública y el análisis económico del Derecho. La metodología implica un análisis conceptual, revisión del procedimiento de supervisión y la sanción, y finalmente, un análisis de compatibilidad entre la ley y el procedimiento. Concluyendo que:

Las sanciones no incluyen explícitamente los criterios de graduación establecidos por la ley, no se evidencia una consignación entre el Principio de Razonabilidad y los criterios de graduación en las resoluciones de sanción. Se sugiere que se deben considerar estos criterios, especialmente en casos excepcionales con incumplimientos graves y repetitivos. En general, se destaca la eficacia del modelo de supervisión de OSINERGMIN, pero se plantea la necesidad de considerar los criterios legales de graduación de sanciones de manera más explícita en ciertos casos.



2.1.3. Antecedentes locales

Apaza (2023) en su tesis, donde se muestra como objetivo específico la determinación de los principales factores que inciden en la calidad de servicio en las prestaciones de electricidad de Electro Puno S.A.A. Estudio de tipo no experimental, enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, analítico, deductivo y sintético. Utilizo como técnica la encuesta, como instrumento un cuestionario, que se aplicó a 383 usuarios de la energía eléctrica. Donde se concluye que:

Los usuarios se hallan insatisfechos y muy insatisfechos en cuanto al servicio comercial, calidad del alumbrado público y calidad del producto; por lo que OSINERGMIN ha impuesto sanciones por la suma de S/ 928104.32 soles por concepto de multas lo que afecta a la rentabilidad de la empresa según ratios financieros. Esto se debería a los factores internos de la empresa relacionado con el personal que tiene la responsabilidad de tratar directamente con la población, se demostró que la totalidad de los trabajadores que laboran en atención al cliente son practicantes, de ahí se deduce que el nivel de conocimiento en materia eléctrica que tienen estos colaboradores al inicio es bajo, y ya para retirarse de la entidad su conocimiento aumenta, pero estos se ven en la obligación de retirarse según el reglamento de practicantes. Además, se observó que, dentro del factor legal, los colaboradores de la empresa conocen en gran medida las normas que rigen el funcionamiento de la empresa, pero no las aplican correctamente, esto se evidencia en las interrupciones del suministro cuando si comunican a la población, pero no con la anterioridad que la Norma Técnica de Calidad de Servicio Eléctrico lo señala.



Castillo (2019) su trabajo investigativo, tiene como propósito la determinación de la influencia de la Gestión de Talento Humano en la rentabilidad de la empresa Electro Puno S.A.A. dentro de los periodos 2016 al 2017. La muestra está conformada por 24 colaboradores quienes fueron sometidos a la técnica e instrumento del cuestionario y la observación directa. Tipo de investigación utilizada corresponde al no experimental, con métodos deductivo, analítico, descriptivo. Luego de haberse medido y procesado la información clasificada en las siguientes dimensiones: planificación, la gestión del desempeño y el monitoreo. Se concluye que:

La perspectiva de los colaboradores respecto a la gestión del talento humano por parte de las autoridades es REGULAR, se ha observado que la empresa presenta deficiencias en la calidad del servicio lo que se manifiesta a través de los reclamos por parte de los usuarios, lo que a su vez conllevó a que el ente supervisor OSINERGMIN impuso sanciones administrativas a la empresa. Demostrando como factores directos a la gestión del talento humano a la incapacidad, tiempo de experiencia, falta de conocimiento. Por otro lado, manifiesta que la empresa no cuenta con una definición adecuada de los perfiles profesionales para los puestos, lo que implica que la empresa no conoce el tipo de trabajadores que custodia. Asimismo, un factor relevante mostrado en la investigación es la implementación de oficinas, condiciones de seguridad apropiados entre otros para el buen desempeño es deficiente.

Chucuya (2019) su trabajo de investigación tiene como objetivo identificar las causas principales por las que se generan las sanciones administrativas impuestas por OSINERGMIN en la empresa. Tiene como técnicas de investigación la observación



directa, la encuesta y la revisión documental empleadas para un tamaño de muestra de 18 colaboradores. El Tipo de investigación utilizada fue descriptivo, no experimental. Empleándose los métodos analítico, descriptivo, sintético y deductivo. Se concluye que:

Las causas más relevantes medidas por el nivel de porcentaje son los incumplimientos de los procedimientos de supervisión, seguidamente se tiene a la falta de compromiso por parte de los trabajadores con sus deberes funcionales, se muestra también que las empresas que prestan servicios a Electro Puno S.A.A en calidad de terceros, no cumplen con lo pactado en su contrato. La falta de capacitaciones, inducciones al momento de rotar al personal, entre otras son factores que inciden en la parte administrativa de la empresa para que no cumplan o no presenten la información a tiempo requerida por el órgano supervisor lo que conlleva en la mayoría de veces a que sean sancionados administrativamente.

Apaza (2018) su tesis presenta como objetivo específico identificar los principales factores que inciden en la calidad de servicio en las prestaciones de electricidad de la Empresa Electro Puno S.A.A. Se aplicó como instrumento la observación directa, encuestas y análisis documental; trabajándose en una muestra de 141 usuarios, método utilizado analítico y sintético, tipo de investigación deductivo mediante el cual se dio a conocer las deficiencias presentada por parte de la empresa en lo que respecta a la calidad de servicio eléctrico entregado a los usuarios finales, y consecuentemente las sanciones administrativas a los que se exponían. Concluyendo que:



El malestar que presentaban los usuarios era causado por la incapacidad de los técnicos y profesionales de la empresa, factor que se manifestaba en calles sin alumbrado público, exceso en los recibos de electricidad, interrupciones del suministro sin previo comunicado a la población; esto podría estar saliéndose de control debido a que la demanda de electricidad es grande y está descontrolándose, tratando de cubrir la atención al ciudadano con la tercerización de servicios.

Nina (2015) en su investigación se evidencia como objetivo específico determinar las causas de la deficiente calidad de servicios que prestan las empresas contratistas en la empresa Electro Puno S.A.A. Se empleó la encuesta como instrumento a una muestra de 15 supervisores de los servicios eléctricos; los métodos que utilizó son: descriptivo, analítico y deductivo. Llegando a concluir que:

Existe causas administrativas como la ausencia de instrumentos de gestión, falta de capacitaciones al personal de la empresa y la falta de supervisión a las empresas contratistas, que conllevan a la empresa Electro Puno S.A.A. a ser sancionada con montos elevados.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Factores administrativos

Según Aguilar (2013) se utiliza el término "factor determinante" para referirse a la causa principal de un fenómeno. Si no logramos entender al menos de forma básica las circunstancias, hechos, eventos o situaciones que han dado lugar a un problema, será complicado desarrollar estrategias de intervención adecuadas que nos permitan mitigarlo o resolverlo de manera eficiente.



Los factores administrativos pueden ser definidos como cualquier elemento o componente que tiene una influencia significativa en la gestión y funcionamiento de una organización. Estos factores pueden ser internos o externos y desempeñan un papel fundamental en el logro de los objetivos organizacionales.

2.2.1.1. La empresa.

Como plantean Guzmán y Romero (2005) es una organización jerárquica con múltiples propósitos, como producir bienes y servicios, transformarlos, distribuirlos a quienes los necesitan y administrarlos. Maximización del tamaño de la riqueza dependiente de factores endógenos (capital) y exógenos (economías de escala) basados en relaciones jurídicas (p.26).

Por su parte Diaz (2006) considera que es toda actividad económica destinada a producir, transformar, comercializar, administrar, proteger o dar servicio a bienes a través de establecimientos de comercio (p.3).

2.2.1.1.1. Clasificación de las empresas, según el aporte de capital.

Diaz (2006) menciona que, otro criterio importante en la clasificación de empresas es el relacionado con el origen o aporte del capital:

A. Empresa privada: Una de las características es que los individuos invierten su capital con fines de lucro. Las decisiones se toman sobre la base de objetivos de rentabilidad, teniendo en cuenta los



riesgos y mercados a los que se dirige la producción. Los empresarios deben evaluar la competencia e implementar prioridades de acuerdo con el principio de la razón económica.

- B. Empresa pública:** Está formado por aportas de capital público o estatal ya que el estado necesita intervenir en la economía y cubrir actividades y áreas en las que los particulares no están interesados en participar por no ser rentables. El Estado establece empresas para satisfacer las necesidades de la sociedad y promover el desarrollo económico.
- **Empresas públicas de derecho privado:** Son personas jurídicas de derecho privado, así constituidas y organizadas, condicionada su forma a la adopción del modelo social jurídico de sociedad anónima. Su capital está formado por la mayor parte de la propiedad estatal y el resto del sector privado, y este capital también está dividido en acciones.
 - **Electro Puno S.A.A. - Empresa regional de servicio público de Puno S.A.A:** De acuerdo a la Memoria Anual (2022) es una empresa estatal de derecho privado de la Corporación FONAFE, la cual fue constituida el 01 de noviembre de 1999 como Sociedad Anónima Abierta. La participación de FONAFE, asciende al 99.61% del accionariado de la empresa, cuyas acciones cotizan en la Bolsa de Valores de Lima (p. 10)



C. Empresa mixta: Se forma con la fusión de capital público y privado; el tipo de asociación puede ser muy diverso; en algunos casos, el capital público puede ser muy mayoritario; asimismo, la proporción en que cambian los capitales puede variar.

2.2.1.2. Gestión Administrativa.

Chiavenato (2011) manifiesta que la gestión administrativa implica asegurarse de que las tareas se realicen de la manera más eficiente posible utilizando los recursos disponibles, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. La gestión implica la coordinación de personas y materiales para lograr los objetivos deseados (p. 80).

Desde el punto de vista de Prieto (2012) “Una buena gestión administrativa incluye a los empleados en las decisiones, y en la adecuada administración de recursos, visiona a la empresa a futuro, establece actividades que se cumplan con eficiencia, eficacia y efectividad, logrando objetivos en beneficio común” (p. 86).

Por su parte Anzola (2002) la gestión administrativa consiste en todas las actividades que se llevan a cabo para coordinar los esfuerzos de un grupo, es decir, la forma en que tratan de lograr metas u objetivos con la ayuda de personas y cosas realizando ciertas tareas esenciales como planificar, organizar, dirigir y controlar.



2.2.1.2.1. Proceso Administrativo.

Para Chiavenato (2006) las funciones administrativas de las organizaciones: planeación, organización, dirección y control, forman en conjunto el proceso administrativo.

A. Planeación: Se destaca como la primera función administrativa, ya que sirve como cimiento para las demás. La planificación es una función administrativa que previamente establece los objetivos que se deben alcanzar y cómo lograrlos. Se trata de un enfoque teórico para la acción futura, comenzando por la definición de los objetivos y detallando los planes necesarios para alcanzarlos de la manera más efectiva. Planificar e identificar los objetivos implica seleccionar con antelación el mejor camino para alcanzarlos. La planificación determina la dirección hacia la que se quiere llegar, qué acciones se deben tomar, cuándo, cómo y en qué secuencia.

B. Organización: La organización, como parte esencial de la función administrativa y del proceso administrativo en su conjunto, implica la acción de coordinar, ordenar y unir los recursos y componentes involucrados en la ejecución de tareas. También se refiere a establecer las relaciones entre estos elementos y asignar las responsabilidades de cada uno de ellos. Organizar consiste en:

- Determinar las actividades específicas necesarias para el logro de los objetivos planeados (especialización).



- Agrupar las actividades en una estructura lógica (departamentalización).
- Asignar las actividades a posiciones y personas específicas (cargos y tareas).

C. Dirección: Esta función tiene el propósito de activar y dar vida a la empresa. La dirección se enfoca en la acción y la implementación, y está estrechamente vinculada con las personas y los recursos humanos de la organización. La dirección implica asignar a las personas a sus roles y funciones, brindarles capacitación, guiarlos y motivarlos para alcanzar los resultados esperados. Su objetivo principal es orientar la actividad de los miembros de la organización hacia el logro de los objetivos establecidos. La dirección abarca las relaciones interpersonales entre los administradores y sus subordinados en todos los niveles de la organización.

D. Control: El propósito del control es garantizar que los resultados de lo que fue planificado, organizado y dirigido se adecúen de manera óptima a los objetivos establecidos. El núcleo del control radica en verificar si la actividad supervisada logra o no los objetivos y resultados esperados. En esencia, el control es un proceso que orienta la ejecución de la actividad hacia un objetivo específico.

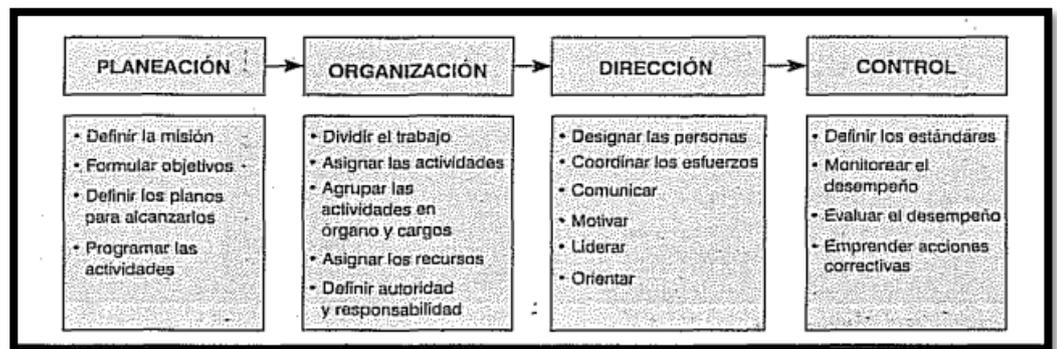


Figura 1: El proceso administrativo.
FUENTE: Chiavenato (2006).

2.2.1.2.2. Instrumentos de Gestión – Manual de Organizaciones y Funciones.

“Es un instrumento que contiene las principales informaciones sobre una organización, tales como: misión, objetivos, políticas, normas y reglas, así como una descripción detallada de las diversas funciones, cargos y actividades que componen la estructura organizacional.” (Chiavenato, 2010).

El Manual de Organización y Funciones (MOF) es un documento que tiene carácter técnico y normativo, destinado a la gestión institucional, en el cual se detallan y establecen la función fundamental de la entidad, las funciones específicas que desempeña cada área, las relaciones de autoridad, dependencia y coordinación entre ellas, además de los requisitos y responsabilidades asociados a los cargos o puestos de trabajo.



Fuentes de información:

- El Reglamento de Organización y Funciones (ROF), que define los objetivos funcionales y la estructura organizativa.
- El Cuadro de Asignación de Personal (CAP), que establece los cargos necesarios para el adecuado funcionamiento de la entidad. Tanto el ROF como el CAP conforman la base legal del Manual de Organización y Funciones (MOF).
- El Estudio situacional y análisis de las funciones de los cargos o puestos de trabajo, así como la revisión y diseño de los procedimientos relacionados.
- El Manual Normativo de Clasificación de Cargos de la Administración Pública. Esta fuente proporciona información relevante para la clasificación y descripción de los cargos en el MOF.
- Las normas técnicas y legales y los documentos normativos internos de cada entidad en lo que sea aplicable.

Castillo (2019) menciona que, después de asignar a cada empleado a su posición más adecuada, resulta crucial definir claramente las responsabilidades y tareas que deben desempeñar, así como las posibles consecuencias en caso de incumplimiento. Este proceso implica la creación del Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Reglamento Interno (RIT) de la empresa, documentos que deben estar siempre disponibles para los trabajadores.



Contraloría General de la República (2021) sostiene que, la inobservancia de los deberes funcionales de funcionarios y servidores públicos establecidas en el MOF, trae como consecuencia multas que se constituyen como perjuicio económico para la empresa, toda vez que, afecta la rentabilidad patrimonial y liquidez de la misma.

2.2.1.2.3. Tercerización de servicios.

Para Bossio (2012) es un proceso mediante el cual una empresa contrata a otras compañías para llevar a cabo ciertas funciones o actividades que anteriormente eran realizadas internamente. En este escenario, la empresa externa (la tercera empresa o *outsourcer*) no solo proporciona la mano de obra necesaria, sino que también se encarga integralmente de suministrar su propia maquinaria, equipos, infraestructura, materiales, uniformes y cualquier otro elemento necesario para llevar a cabo las actividades relacionadas con el servicio proporcionado. De esta manera, la empresa tercerizadora ofrece de manera autónoma e independiente una variedad de bienes o servicios diversos.

Por otro lado, Granovsky (2004) manifiesta que la tercerización es una estrategia comúnmente empleada por las empresas para delegar la gestión de ciertas actividades a especialistas externos, permitiéndoles enfocarse más eficazmente en sus negocios principales y específicos. Esto les permite tercerizar funciones que no forman



parte de su actividad principal como son: limpieza, consultorías, mensajería, distribución, etc.

A. Beneficios de la tercerización

Los beneficios de la tercerización radican principalmente en aspectos económicos. Las empresas han notado que pueden reducir sus costos operativos al trabajar con proveedores externos en lugar de utilizar su propio equipo. Sin embargo, desde la perspectiva del cliente, lo más relevante es la calidad del servicio que se proporciona (Chuquimamani, 2019).

Según Frame (2005) el objetivo de reducir costos ha llevado a las empresas a depender más de colaboradores externos para apoyar sus operaciones. Esta práctica permite que, a pesar de reducir su tamaño, las empresas puedan expandir sus actividades comerciales. Esta aparente contradicción es posible gracias a la tercerización de servicios y producción. Los beneficios de la tercerización incluyen la reducción de los costos de inversión en nuevos equipos e instalaciones, menores obligaciones en cuanto a aportes para pensiones y servicios sociales, y una menor necesidad de contratar y despedir empleados en respuesta a los ciclos de negocios. Aunque la tercerización ha transferido muchas responsabilidades a los contratistas, ha permitido a las empresas alcanzar eficiencia y flexibilidad en sus operaciones.



B. Desventajas de la tercerización

Chuquimamani (2019) señala que, una de las principales desventajas asociadas con la tercerización es el riesgo de que los estándares acordados no se cumplan, especialmente cuando la empresa ya ha deshecho de los recursos que utilizaba para el procesamiento interno. En caso de que esto suceda, revertir la decisión puede resultar extremadamente costoso debido a las inversiones necesarias para readaptar los procesos que previamente se llevaban a cabo internamente, así como para contratar y capacitar nuevamente al personal que fue despedido o reubicado en la empresa.

Por su parte Lofruscio (2010) indica que, entre las desventajas actuales de esta práctica, se pueden mencionar las siguientes: la pérdida de control directo sobre la actividad al ser descentralizada, la dependencia de terceros, la transferencia de información sensible o confidencial del negocio, el posible aumento de costos externos, la pérdida de talento interno de la empresa al salir del personal, y la falta de control sobre la actividad delegada a terceros. Sin embargo, esta pérdida de control se puede mitigar estableciendo estándares de desempeño acordados con el proveedor del servicio, que abarquen tanto la calidad como la puntualidad de la entrega.

2.2.1.3. Administración de Recursos Humanos.

El departamento de Recursos Humanos es altamente dependiente de la situación específica de una organización. Esto



implica que su funcionamiento está determinado por diversos factores, como el entorno empresarial, la tecnología utilizada, las políticas y directrices vigentes, la filosofía administrativa predominante, así como las creencias y concepciones acerca de la naturaleza humana. Además, la cantidad y calidad de los recursos humanos disponibles también desempeñan un papel crucial (Chiavenato, 2011, p. 96).

Es importante destacar que un enfoque exitoso en el área de Recursos Humanos en un determinado momento puede no ser igualmente efectivo en otra organización o incluso en la misma organización, pero en un momento diferente. Esto se debe a que las circunstancias cambian, las necesidades evolucionan y el área de Recursos Humanos debe adaptarse constantemente a los cambios tanto en las organizaciones como en sus entornos.

2.2.1.3.1. Recursos Humanos.

Según Alles (2011) el término “Recursos Humanos es una disciplina perteneciente a las Ciencias de la Administración.” Cabe resaltar que actualmente emplea otras denominaciones, tales son: Capital humano, Gestión del talento Humano, entre otras (p. 23).

Chiavenato (2011) manifiesta que, las personas que ingresan, permanecen y participan en una organización, sin importar su nivel jerárquico o tarea, son los recursos humanos. Estos recursos se distribuyen en diferentes niveles: nivel institucional (dirección), nivel



intermedio (gerencia y asesoría) y nivel operacional (técnicos, empleados, obreros y supervisores de primera línea). Los recursos humanos son el único recurso vivo y dinámico de la organización, y son quienes toman decisiones sobre cómo operar los demás recursos, que son inherentemente inertes y estáticos. Además, los recursos humanos tienen una vocación hacia el crecimiento y el desarrollo.

Las personas aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta, percepciones, entre otros aspectos. Ya sea que ocupen roles de directores, gerentes, empleados, obreros o técnicos, desempeñan diferentes puestos dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad en la organización. Además, las personas son muy diversas entre sí, lo que implica que los recursos humanos son altamente heterogéneos en términos de personalidad, experiencia, motivación, entre otros aspectos.

2.2.1.3.2. Área de Recursos Humanos como proceso.

El departamento de Recursos Humanos tiene un impacto significativo tanto en las personas como en las organizaciones. La forma en que se selecciona, recluta, integra, orienta, capacita, desarrolla, recompensa, evalúa y supervisa a los empleados, es decir, la calidad de la gestión de personas en la organización, juega un papel crucial en la competitividad de la misma.



Existen cinco procesos fundamentales en la gestión de personas: integración, organización, retención, desarrollo y evaluación. Estos procesos básicos constituyen el ciclo completo de la gestión de personas en una organización.

2.2.1.3.3. Objetivos del área de Recursos Humanos.

Los objetivos del departamento de Recursos Humanos se derivan de los objetivos generales de la organización. Cada organización tiene como uno de sus principales objetivos la creación y distribución de productos o servicios. Por lo tanto, además de los objetivos organizacionales, el departamento de Recursos Humanos también debe considerar los objetivos individuales de sus colaboradores.

Los principales objetivos del departamento de Recursos Humanos son:

- Crear, mantener y desarrollar un grupo de personas con habilidades, motivación y satisfacción para lograr los objetivos de la organización.
- Crear, mantener y desarrollar condiciones organizativas que fomenten el empleo, desarrollo y plena satisfacción de los colaboradores, así como el logro de sus objetivos individuales.



- Lograr eficiencia y eficacia a través de las personas, es decir, utilizar de manera óptima los recursos humanos para alcanzar los resultados deseados.

El departamento de Recursos Humanos busca alinear los objetivos individuales y organizacionales, creando un ambiente propicio para el desarrollo y satisfacción de los colaboradores, a la vez que maximiza la contribución de las personas al éxito de la organización.

2.2.1.4. Mantenimiento de Recursos Humanos.

Según Chiavenato (2011) desde la perspectiva de recursos humanos, una organización viable es aquella que no solo recluta y emplea adecuadamente a sus recursos humanos, sino que también los mantiene motivados dentro de la organización. El mantenimiento de los recursos humanos requiere de una serie de cuidados especiales, destacando los planes de remuneración económica, beneficios sociales, y condiciones de higiene y seguridad laboral. La "Remuneración (gestión de salarios y sueldos)" y "Planes de beneficios sociales", forman parte del sistema de beneficios que la organización proporciona a sus miembros para mantenerlos satisfechos y motivados, así como para fomentar su permanencia en la organización y su compromiso con la misma.

2.2.1.4.1. Remuneración.

Como menciona Chiavenato (2011) la remuneración se refiere a la compensación que una persona recibe por llevar a cabo actividades dentro de una organización. En esencia, se trata de una relación de intercambio entre los individuos y la entidad empleadora. Cada empleado negocia su labor con el fin de obtener una retribución tanto económica como no económica (p. 234).

La administración de sueldos y salarios se puede definir como un conjunto de normas y procedimientos diseñados para establecer y mantener estructuras salariales justas y equitativas dentro de una organización. Estas estructuras deben estar en consonancia con dos aspectos fundamentales:

- Los salarios en relación con otros puestos dentro de la misma organización, con el objetivo de lograr un equilibrio interno.
- Los salarios en comparación con los mismos puestos en otras empresas del mercado laboral, con el fin de alcanzar un equilibrio externo (Chiavenato, 2011, p. 237).

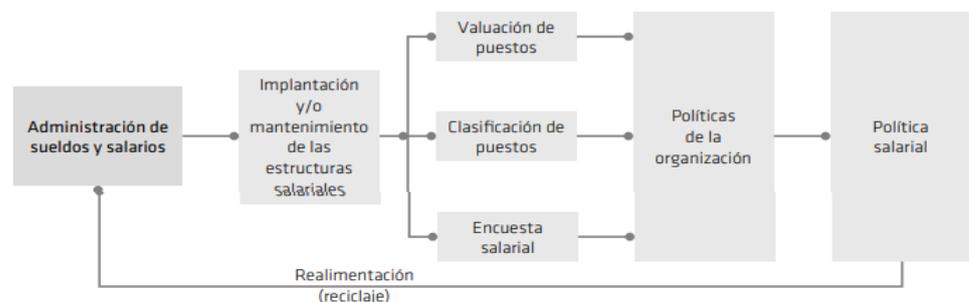


Figura 2: Sistema de administración de sueldos y salarios.
FUENTE: Chiavenato (2011).



2.2.1.4.2. Planes de prestaciones sociales.

Las prestaciones sociales son los beneficios, facilidades, ventajas y servicios que las empresas brindan a sus empleados con el propósito de aliviarles esfuerzos y preocupaciones. Generalmente, son financiados total o parcialmente por la organización y rara vez son pagados directamente por los trabajadores. Sin embargo, son elementos esenciales para mantener un nivel óptimo de productividad y satisfacción en la fuerza laboral.

Las prestaciones sociales constituyen una parte importante del paquete de remuneración. Se trata de una forma de remuneración indirecta que busca proporcionar a los empleados una base para cubrir sus necesidades personales. Entre los elementos más significativos se encuentran los gastos médicos, el seguro de vida, la alimentación, el transporte, la seguridad social privada, entre otros.

2.2.1.4.3. Calidad de Vida en el Trabajo.

Se refiere al nivel en el cual los empleados satisfacen sus necesidades personales a través de su trabajo en una organización. La calidad de vida en el trabajo (CVT) engloba diversos factores, como la satisfacción laboral, las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento por los resultados obtenidos, el salario y los beneficios, las relaciones interpersonales dentro del equipo y la organización, el ambiente físico y psicológico del trabajo, la

autonomía en la toma de decisiones, la participación en el proceso decisional y otros aspectos similares. La CVT no solo incluye los aspectos intrínsecos al puesto de trabajo, sino también aquellos extrínsecos y contextuales. Tiene un impacto en las actitudes y comportamientos fundamentales para la productividad, como la motivación laboral, la capacidad de adaptación y flexibilidad ante los cambios en el entorno laboral, la creatividad y la disposición para innovar.

Orden	Denominación del factor	Variables determinantes
1a.	Competencia gerencial	Apoyo socioemocional Orientación técnica Igualdad de trato Administrar con el ejemplo
2a.	Identificación con la empresa	Identificación con la tarea Identificación con la empresa Imagen de la empresa
3a.	Preocupación por brindar apoyo a los trabajadores	Apoyos a los trabajadores Apoyos a la familia
4a.	Oportunidades efectivas para participar	Creatividad Expresión personal Repercusión de las ideas presentadas
5a.	Visión humanista de la empresa	Educación/concientización Orientación a las personas Responsabilidad con la comunidad
6a.	Equidad salarial	Salarios con equidad interna Salarios con equidad externa

Figura 3: Principios que determinan la calidad de vida en el trabajo.
FUENTE: Chiavenato (2011).

2.2.1.4.4. Relaciones con las personas.

Se refiere a las actividades de recursos humanos relacionadas con la interacción y los movimientos de los empleados dentro de la organización. Incluye las relaciones internas entre la organización y sus empleados en temas como ascensos, traslados, jubilaciones y



renuncias. La disciplina y las medidas disciplinarias también son aspectos cruciales de estas relaciones internas (Chiavenato, 2011, p. 314).

- **Disciplina:** En el pasado, el término "disciplina" implicaba que las personas se ajustaban a las reglas y normas establecidas por la organización porque se consideraban adecuadas para alcanzar los objetivos. Esto requería un control externo estricto para supervisar el comportamiento de las personas, enfocándose principalmente en aspectos como horarios de trabajo, ausentismo, reglamentos y procedimientos laborales, prohibiciones y comportamientos. Sin embargo, a menudo se descuidaban los propósitos finales, como el logro de metas y resultados. En consecuencia, se enfocaba en supervisar comportamientos como la puntualidad, la asistencia, el orden, la obediencia al jefe y a las normas internas. Sin embargo, con esta perspectiva, las organizaciones dejaban de lado lo que realmente importaba: la eficiencia, la efectividad, el logro de metas y objetivos, la generación de valor para la organización, la mejora de la calidad y productividad, la innovación y la creatividad, la atención al cliente y otros aspectos de verdadero valor para la organización.

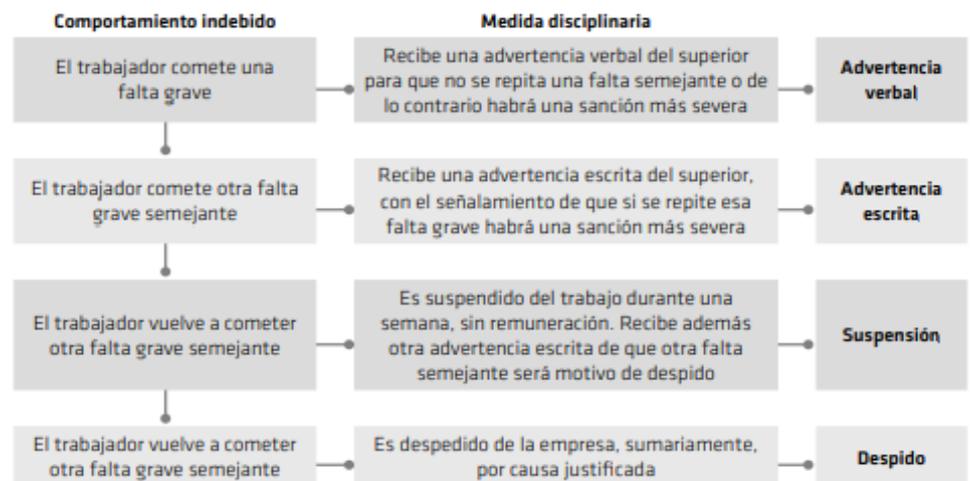


Figura 4: Planteamiento progresivo de medidas disciplinarias.
FUENTE: Chiavenato (2011).

2.2.1.5. Desarrollo de Recursos Humanos.

Los procesos de desarrollo de recursos humanos engloban las actividades de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional, que representan las inversiones que la organización realiza en su personal. En las organizaciones, las personas son las que destacan como el único elemento vivo e inteligente, con un carácter altamente dinámico y un increíble potencial de crecimiento. Las personas poseen una capacidad impresionante para adquirir habilidades, asimilar información, adquirir conocimientos, modificar actitudes y comportamientos, así como desarrollar conceptos y abstracciones (Chiavenato, 2011, p. 316).

Las organizaciones utilizan una amplia variedad de métodos para desarrollar a las personas, aumentar su valor y potenciar sus habilidades y aptitudes laborales. La capacitación, el desarrollo del

personal y el desarrollo organizacional se diferencian en tres niveles, debido a que los niveles más bajos, como la capacitación y el desarrollo del personal (CyD), se basan en la psicología industrial, mientras que el nivel más amplio, el desarrollo organizacional (DO), se fundamenta en la psicología organizacional. En otras palabras, los primeros dos niveles se centran en el aprendizaje individual, mientras que el nivel más amplio y abarcador se enfoca en cómo las organizaciones aprenden y se desarrollan.

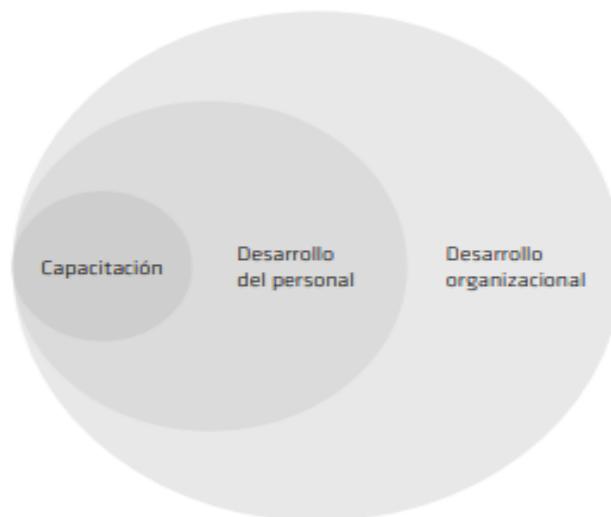


Figura 5: El área de recursos humanos y sus subsistemas.
FUENTE: Chiavenato (2011).

2.2.1.5.1. Capacitación y desarrollo del personal.

“La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (Chiavenato, 2011, p. 320).

La capacitación puede ayudar a los empleados a adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias relevantes para su trabajo. Esto les permite mantenerse actualizados con las últimas tendencias y avances en su campo, lo que a su vez mejora su capacidad para tomar decisiones informadas y resolver problemas de manera más efectiva.

Los objetivos de la capacitación son:

- Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
- Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
- Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

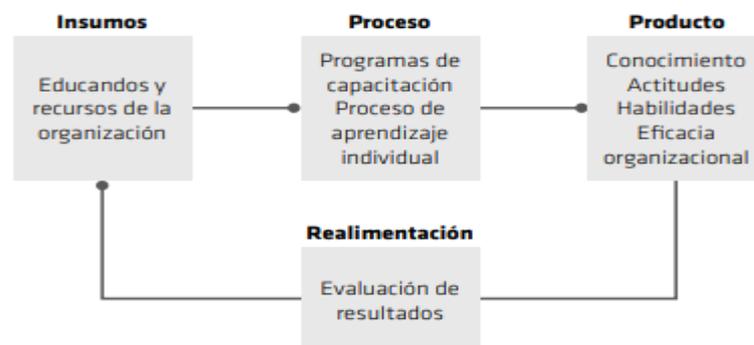


Figura 6: La capacitación como sistema.
FUENTE: Chiavenato (2011).



Es importante destacar que la capacitación y el desarrollo personal son complementarios y se refuerzan mutuamente. La capacitación puede proporcionar a las personas las herramientas y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva, mientras que el desarrollo personal les permite crecer como individuos, mejorar su autoconciencia y habilidades interpersonales, y alcanzar su máximo potencial en todas las áreas de su vida.

La empresa Electro Puno S.A.A. ejecuto el 100% su Plan Anual de Capacitaciones, considerando los objetivos empresariales y las actividades programadas por las distintas áreas.; a fin de contribuir con la formación académica de sus colaboradores (Memoria Anual, 2022).

2.2.1.5.2. Desarrollo organizacional.

El desarrollo organizacional se basa en la premisa de que es perfectamente viable que las metas individuales se fusionen con los objetivos de la organización, dentro de un plan en el que el trabajo no solo sea estimulante y satisfactorio, sino que también brinde oportunidades para el crecimiento personal.

Los principales objetivos del desarrollo organizacional son los siguientes:

- Mejorar la confianza y el apoyo mutuo entre los miembros de la organización.



- Fomentar la confrontación abierta de los problemas organizacionales tanto dentro de los grupos como entre ellos, en lugar de ignorarlos o evitarlos.
- Crear un entorno en el que la autoridad se base en el conocimiento y la habilidad social, lo que fortalece el liderazgo designado.
- Promover la comunicación abierta y fluida en todas las direcciones: horizontal, vertical y diagonal.
- Aumentar el nivel de entusiasmo y satisfacción personal en la organización.
- Buscar soluciones sinérgicas para los problemas, donde el todo sea mayor que la suma de sus partes, permitiendo que todas las partes se beneficien más a través de la cooperación que del conflicto.
- Incrementar el nivel de responsabilidad individual y grupal en la planificación y ejecución de las acciones

Electro Puno S.A.A. aplica una encuesta a todos sus trabajadores denominada Índice de Satisfacción General que es parte del Índice del Clima Laboral, del cual se evidencia que durante los últimos años se ha tenido resultados desfavorables a diferencia del 2021 (Memoria Anual, 2022).



Figura 7: Resultados del índice de satisfacción general.
FUENTE: Memoria Anual (2022).

2.2.2. Factores legales

Un factor legal para una empresa eléctrica se refiere a cualquier elemento o aspecto relacionado con la legislación y las regulaciones específicas que afectan significativamente el funcionamiento y actividades de dicha empresa en el sector eléctrico.

Estos factores legales incluyen todas las leyes, normativas y disposiciones gubernamentales que deben ser cumplidas por la empresa eléctrica para operar de manera legal y ética, asegurando el cumplimiento de los requisitos establecidos por las autoridades y garantizando la protección de los intereses de los consumidores, el medio ambiente y otras partes interesadas.

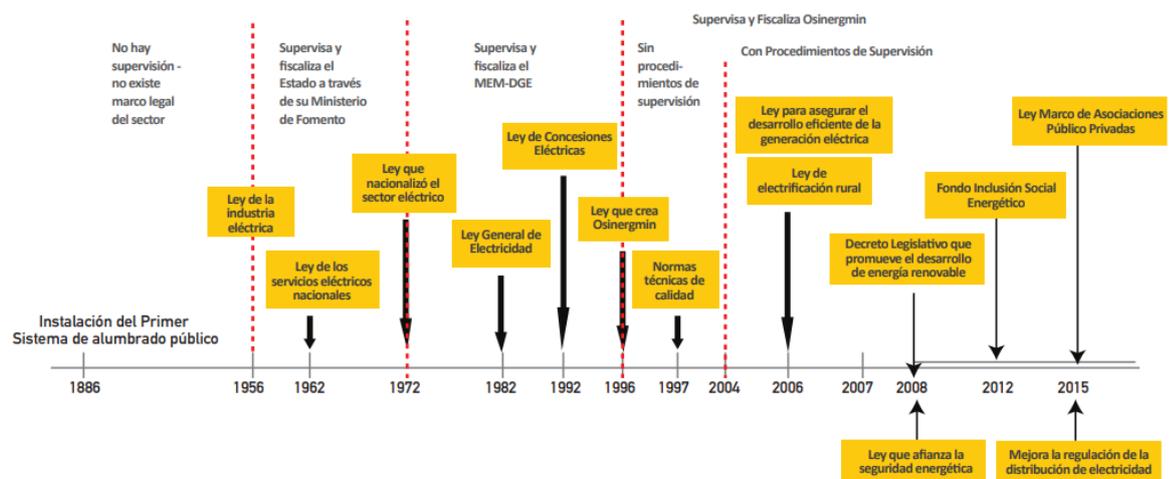


Figura 8: Línea de tiempo de la normativa de la electricidad, 1886-2015.
FUENTE: Tamayo et al. (2016)

2.2.2.1. Normativa vigente que regulan a las actividades del sector eléctrico.

Las principales normas técnicas y legales que regulan las actividades del sector eléctrico, se detallan a continuación:

2.2.2.1.1. Ley de Concesiones Eléctricas- Decreto Ley N° 25844.

Como parte de la reforma eléctrica, el 19 de noviembre del año 1992 se publica en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Ley N° 25844, Ley de Concesiones Eléctricas que derogó a la Ley General de Electricidad – Ley N° 23406.

Quintanilla (2006) El enfoque utilizado en la Ley de Concesiones Eléctricas (LCE) incorporó los logros del sistema regulatorio chileno implementado en 1980, el cual se consideraba un caso exitoso y sin igual en América Latina. Antes de ese momento, en



otras economías, la provisión del servicio público de electricidad era exclusiva del gobierno estatal (p. 89).

Dentro de los principales cambios que se dio fue la separación de sectores tal como lo mencionan Tamayo et al. (2016) la LCE definió la división de las actividades del sector eléctrico en generación, transmisión, distribución y comercialización, para lo cual las licencias y permisos eran otorgados por el Estado como ente regulador. Con tal división se establece la limitación que impide que una misma empresa (titular) participe en todas las actividades al mismo tiempo, aunque no se prohíbe que se realice de manera indirecta. Con ello se busca fomentar la especialización de las concesionarias eléctricas en cada una de las actividades de la industria eléctrica (p. 105).

A. Actividades del Sector electrico

- **Generacion electrica:** Según Tamayo et al. (2016) “Esta es la primera actividad en la cadena productiva de la industria eléctrica y se encarga de transformar las fuentes de energía primaria en energía eléctrica vía métodos como la inducción electromagnética.” (p. 36).

Es necesario señalar que, la energía primaria es “toda aquella energía extraída de la naturaleza y que no ha sufrido algún tipo de transformación o conversión que no sea la separación o limpieza”(Bhattachaqryya, 2011, citado en Tamayo et al., 2016, p. 36).



- **Transmision electrica:** “El segmento de transmisión eléctrica permite transportar la electricidad desde los centros de generación hacia las zonas de consumo final. Estos sistemas están compuestos por líneas de transmisión, subestaciones de transformación, torres de transmisión, entre otras instalaciones.” (Tamayo et al., 2016, p. 38).

Esta actividad justifica su presencia ya que está relacionada, con la ubicación de las fuentes primarias de energía. Esta circunstancia ejerce una influencia significativa ya que impacta directamente en los costos asociados a la instalación de las plantas generadoras y al transporte de la electricidad. Resulta más rentable trasladar la electricidad que transportar las fuentes de energía hacia las áreas de consumo.” (Biggar y Hesamzadeh, 2014, citado en Tamayo et al., 2016, p. 38).

- **Distribución electrica:** “En el segmento de transmisión se transporta energía eléctrica a altos niveles de tensión y a largas distancias, mientras que en el segmento de distribución se traslada electricidad hacia los consumidores finales mediante redes eléctricas de mediana y baja tensión(Tamayo et al., 2016, p. 41).

Para Dammert et al. (2008) esta actividad está compuesta por empresas de distribución eléctrica, ya sean de carácter público o privado. Su tarea consiste en convertir los niveles de alta tensión en niveles de baja tensión y proporcionar el suministro eléctrico a todos



los usuarios, incluyendo tanto el alumbrado público como el de los hogares, además de abastecer energía a las industrias y demás empresas. Desde una perspectiva económica, esta actividad presenta economías de densidad y opera como un monopolio natural. Por lo tanto, se establece una regulación para supervisar tanto las tarifas como la calidad del servicio (p. 10).

- **Comercialización eléctrica:** Por último, encontramos el aspecto del comercio eléctrico, que se segmenta en dos categorías: mayorista y minorista. La categoría mayorista se refiere principalmente a las transacciones entre los productores de energía (generadores) y las empresas distribuidoras, así como a las operaciones llevadas a cabo en el mercado libre. Por otro lado, la categoría minorista se relaciona con las transacciones que involucran a los consumidores regulados del servicio eléctrico. En el Perú, la responsabilidad de la comercialización minorista recae sobre la entidad encargada de llevar a cabo la actividad de distribución de la energía (Dammert et al., 2008, p. 66).

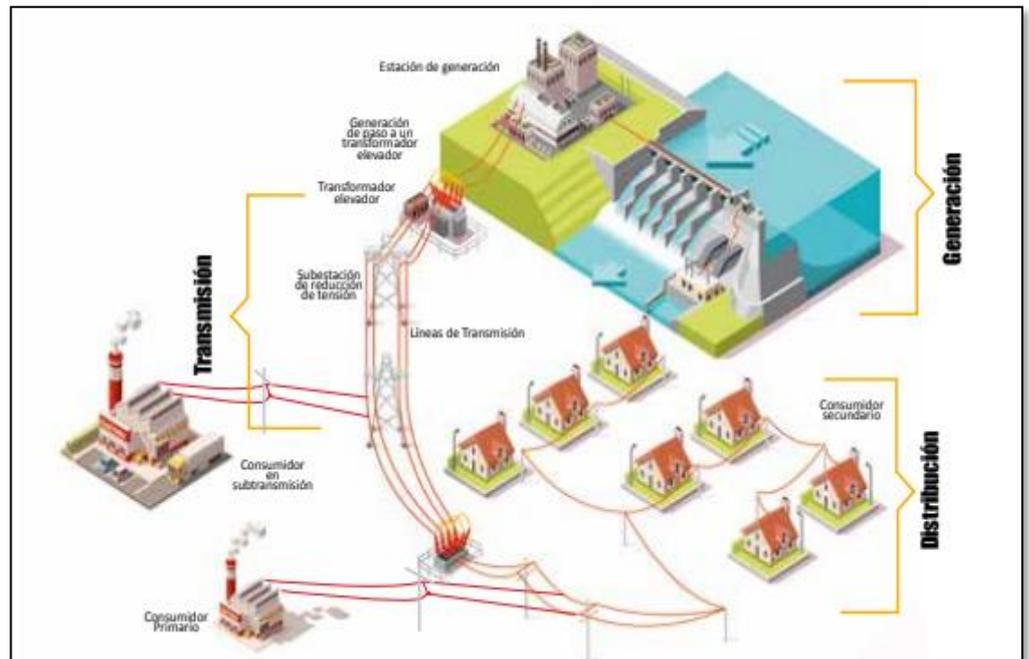


Figura 9: Cadena de valor de la electricidad.
FUENTE: Tamayo et al. (2016).

La empresa en estudio realiza sus operaciones dentro de las actividades de generación y distribución de la energía; para asegurar el desarrollo eficiente de la generación eléctrica, esta Ley fue modificada por una nueva, la Ley N° 28832 publicada el 23 de julio del 2006 (Chucuya, 2019).

2.2.2.2. Normativa vigente que protege al consumidor del servicio eléctrico.

El artículo 63 de la Ley No. 29571, conocida como el Código de Protección y Defensa del Consumidor, establece que la protección de los usuarios de los servicios dentro del ámbito de las entidades definidas en la Ley No. 27331- Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada de los Servicios Públicos, que



reconoce a Osinergmin como organismo regulador, se basa en los principios del Código y en las regulaciones específicas de cada sector. En consecuencia, el Código reconoce a Osinergmin como la entidad exclusivamente responsable de garantizar los derechos de los consumidores de los servicios públicos de energía, especialmente en lo que respecta al servicio eléctrico (Tamayo et al., 2016, p. 199).

2.2.2.2.1. Norma Técnica de Calidad de los Servicios Eléctricos – Decreto Supremo N° 020-97-EM.

Según el OSINERGMIN (2023) la Norma Técnica de Calidad de los Servicios Eléctricos (NTCSE), aprobada por Decreto Supremo N° 020-97-EM, regula los aspectos mínimos que deben cumplir las concesionarias del sector eléctrico en cuanto al producto entregado y al servicio prestado; estableciendo los niveles mínimos de calidad y las obligaciones de las empresas de electricidad y los Clientes que operan bajo el régimen de la Ley de Concesiones Eléctricas, Decreto Ley N° 25844.

También, se establece los aspectos, parámetros e indicadores que forman base para evaluar la Calidad de los servicios eléctricos. Se especifica la cantidad mínima de puntos y condiciones de medición. Se fijan las tolerancias y las respectivas compensaciones y/o multas por incumplimiento. Asimismo, establece las obligaciones de las entidades involucradas directa o indirectamente en la prestación y uso de este servicio en lo que se refiere al control de la calidad.



El control de la calidad de los servicios eléctricos se realiza en los siguientes aspectos:

- A. Calidad del Producto:** Tensión, perturbaciones y frecuencia.
- B. Calidad de Suministro:** Interrupciones.
- C. Calidad del Servicio Comercial:** Trato al Cliente, medios de atención, precisión de medida de la anergia.
- D. Calidad del Alumbrado Público:** Deficiencias del Alumbrado.

2.2.2.2.2. Procedimientos de Supervisión emitidos por OSINERGMIN.

¿Qué es OSINERGMIN?

De acuerdo a Tamayo et al. (2016) “Osinermin es una institución pública encargada de regular y supervisar que las empresas del sector eléctrico, hidrocarburos y minero cumplan con las disposiciones legales de las actividades que desarrollan” (p. 122).

El Marco Jurídico de Osinermin se basa en cuatro (04) leyes:

- **Ley 26734: Creación del Organismo Supervisor de Inversión en Energía (OSINERG):** El 27 de diciembre de 1996 se crea el OSINERG, donde se le otorga personería jurídica de derecho público, con el objeto de regular, fiscalizar y supervisar los subsectores de electricidad e hidrocarburos. Esta entidad solo se enfocaba en los sectores relacionados a la energía.



- **Ley 27332: Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos:** Publicada el 27 de julio del 2000. Mediante esta Ley se les asignan más facultades a los organismos reguladores; las funciones de supervisión, regulación, fiscalización y sanción, normativa, solución de controversias por último solución de reclamos. Además, asume las funciones de regulación que anteriormente se trataban con la antigua Comisión de Tarifas de energía.
 - **Ley 27699: Ley Complementaria de Fortalecimiento Institucional de OSINERG:** 15 de abril del 2022. Esta Ley amplía las facultades del órgano regulador, destacando el control de calidad y señala mayores prerrogativas dentro de su función sancionadora.
 - **Ley 28964: Creación del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN):** 23 de enero del 2007. Por medio de esta Ley, se transfiere del Ministerio de Energía y Minas al OSINERG las competencias de fiscalización y supervisión de las actividades mineras, pasando a denominarse Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minas – OSINERGMIN (Solís & Silva, 2015, p. 45).
- A. Rol:** “El rol de Osinergmin es mantener la articulación y el equilibrio de intereses entre el Gobierno, las empresas prestadoras

de los servicios regulados y los ciudadanos.” (Tamayo et al., 2016, p. 122).



Figura 10: Gobernanza de los reguladores económicos.
FUENTE: Tamayo et al. (2016).

En ese contexto, (Quintanilla, 2004) identifica que un organismo regulador posee como funciones principales: “proteger, por un lado, a los consumidores de las empresas con poder de mercado, y por otro, proteger a las inversiones de las acciones oportunistas de los gobiernos” (p. 18).

B. Funciones: Según la Ley N° 27332 (2000) Osinergmin tienen las siguientes facultades:

- **Supervisión:** Monitorear, verificar y velar por el cumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o técnicas en materia eléctrica, por parte del agente supervisado. Así como también velar por el cumplimiento de cualquier disposición que emita el propio organismo regulador.



- **Regulación:** Fijar las tarifas de los servicios públicos dentro de su ámbito de competencia.
- **Normativa:** Dictar los reglamentos y normas que regulen los procedimientos a su cargo.
- **Fiscalización y sanción:** Imponer sanciones por incumplimiento de obligaciones legales o técnicas; dentro del ámbito de su competencia.
- **Solución de Reclamos:** Resolver las apelaciones de los usuarios del servicio público de su ámbito.
- **Solución de Controversias:** Conciliar interés contrapuesto entre entidades y entre estas y sus usuarios o consumidores independientes y resolver los conflictos suscitados entre estos.

C. Procedimientos de Supervisión:

Tamayo et al. (2016). la Estrategia de Supervisión de OSINERGMIN se implementa a través de procedimientos de supervisión. De esta manera, se desarrolla un proceso para abordar temas particulares que serán objeto de supervisión. En estos procedimientos, se establece la información que el concesionario debe proporcionar a la autoridad reguladora para su verificación. La evaluación del cumplimiento se realiza mediante indicadores de gestión, los cuales determinan la imposición de sanciones en caso de que la empresa no cumpla con los niveles de desempeño establecidos (p. 203).



Los procedimientos de supervisión que aplica el OSINERGMIN a las empresas concesionarias de energía eléctrica (empresas supervisadas), según Tamayo et al. (2013) se crearon adicionalmente a las normas pre-existentes como la Norma Técnica de Calidad de Servicios Eléctricos, procedimientos que se caracterizan por ser de aplicación específica para cada actividad, enfocados en evaluar la calidad y la seguridad, con indicadores sencillos para su medición y examinados de forma periódica (p. 11).

Según Mañuico (2014) Osinergmin, mediante la Gerencia de Fiscalización Eléctrica (GFE) controla que el usuario final reciba un servicio eléctrico seguro, eficiente y con calidad, como resultado del cumplimiento de la normativa técnica y legal por parte de las empresas eléctricas. La GFE, a fin de dar un cumplimiento proactivo a sus funciones, desde el 2004 aplica procedimientos de supervisión fundamentados en resultados medidos por indicadores, medición simplificada y aleatoria, aplicación de multas con diseño económico, procesos certificados.

Su sistema de supervisión sigue las siguientes etapas:

- La autoridad normativa establece los niveles requeridos de calidad y seguridad, teniendo en cuenta los beneficios y costos asociados.
- El ente regulador diseña los procedimientos de supervisión para lograr los niveles de calidad y seguridad establecidos, definiendo



cómo las empresas deben medir y reportar sus indicadores de calidad y seguridad, así como las sanciones por incumplimientos.

- Las empresas informan al ente regulador sobre los niveles de calidad y seguridad alcanzados, siguiendo los procedimientos de solicitud de información.
- El ente regulador verifica la exactitud de la información proporcionada por las empresas, utilizando diversas técnicas dependiendo del indicador a medir, como muestras o dispositivos electrónicos.
- Cuando los niveles de calidad y seguridad se encuentran por debajo de los estándares establecidos, el ente regulador aplica sanciones, que generalmente consisten en multas, aunque en casos extremos pueden llegar a la suspensión de los servicios, especialmente si existe peligro inminente o daño social irreversible.

Para implementar este sistema, es necesario conocer los estándares de calidad y seguridad del servicio eléctrico, que son establecidos por el Ministerio de Energía y Minas en el Perú a través de normas técnicas específicas, y posteriormente desarrollados por OSINERGMIN en sus procedimientos de supervisión.

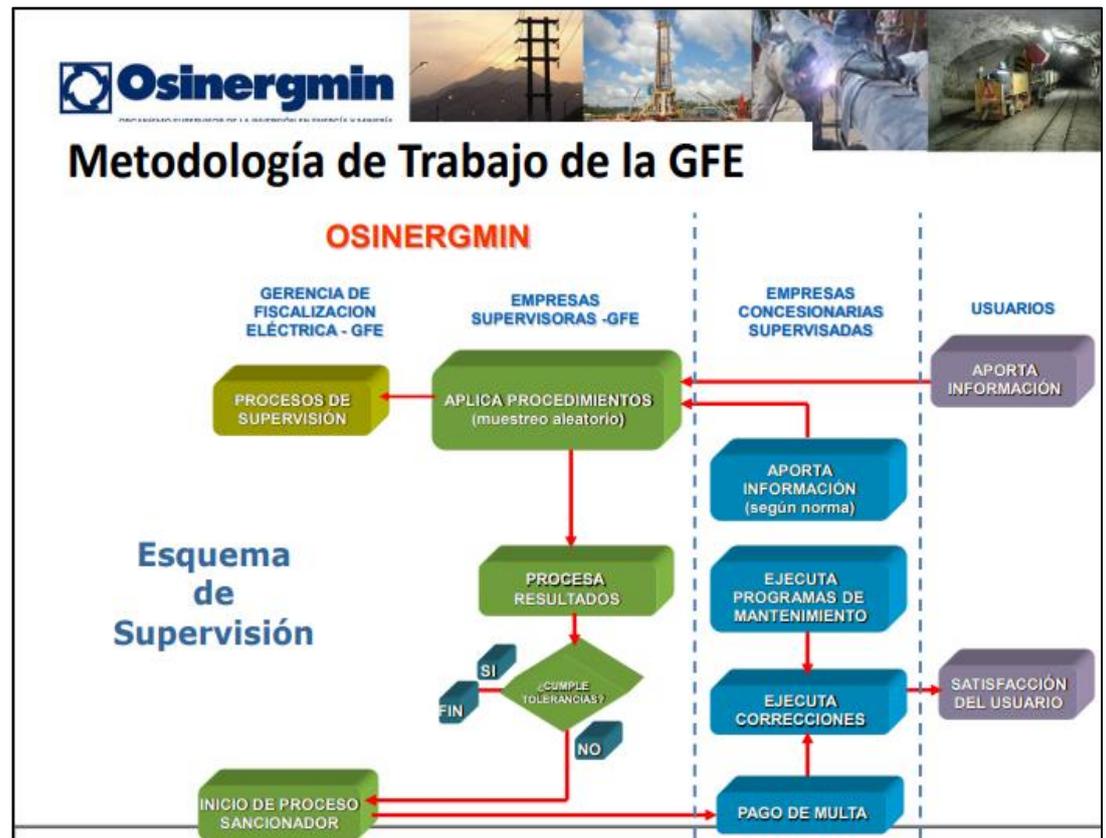


Figura 11: Metodología de trabajo de la gerencia de fiscalización eléctrica.
FUENTE: Mañico (2014).

Por último, estos procedimientos son mejorados continuamente, por lo cual se aplican encuestas anuales a los clientes, para medir su grado de satisfacción.

“Es importante precisar que, la finalidad de tales procedimientos de fiscalización aprobados por el Consejo Directivo del Osinergmin, no es imponer una multa *per sé*, sino el mejoramiento de los indicadores mencionados y la subsanación de las deficiencias existentes en las instalaciones de distribución eléctrica en el país.”
(Grandez, 2022).



2.2.2.2.3. Seguridad Pública – Código Nacional de Electricidad – Suministro 2011.

A. Seguridad Pública

Tamayo et al. (2013) “se define como aquel estado de confianza y tranquilidad que debe proporcionarse a la población, residente o de tránsito, mediante acciones dirigidas a proteger su integridad física y moral.” (p. 9).

Aucallanchi (2011) manifiesta que las condiciones que deben cumplir las instalaciones eléctricas para no afectar la integridad de las personas y de la propiedad, de conformidad con las normas de seguridad (p. 36).

Según Vásquez, 2012, citado en Tamayo et al. (2013) la razón para establecer regulaciones en las condiciones de seguridad del servicio eléctrico surge debido a los peligros inherentes para la vida humana relacionados con la tecnología de provisión del suministro eléctrico, como, por ejemplo, accidentes mortales que pueden ocurrir debido a un inadecuado mantenimiento de las redes de distribución eléctrica. Los usuarios de electricidad pueden enfrentar serios riesgos para su bienestar y salud si las compañías distribuidoras descuidan la inversión en las medidas de seguridad exigidas por las normas legales.



B. Código Nacional de Electricidad – Suministro

Según el MINEM (2011) el objetivo del Código Nacional de Electricidad Suministro, es establecer reglas preventivas que garanticen la protección de las personas (ya sean empleados de la concesionaria, contratistas en general, terceros o cualquier combinación de ellos) y las instalaciones tanto de suministro eléctrico como de comunicaciones, así como sus equipos asociados. Estas normas buscan salvaguardar durante todas las etapas de construcción, operación y mantenimiento, sin causar perjuicios a propiedades públicas y privadas, al medio ambiente o al Patrimonio Cultural de la Nación (p. 1).

El OSINERGMIN es responsable de supervisar y garantizar el cumplimiento de estas regulaciones, mediante ingenieros electricistas o mecánicos electricistas altamente capacitados y habilitados por el Colegio de Ingenieros del Perú.

Tipos de accidentes

Según Gago (2013):

- **Accidente trivial o leve:** Es cuando después de una evaluación el trabajador o la persona puede ir a trabajar a más tardar al día siguiente.
- **Accidente incapacitante:** Aquel que, luego de la evaluación, el médico diagnostica y define que el accidente no es trivial o leve y



determina que continúe el tratamiento luego de las 24 horas de ocurrido el accidente.

- **Accidente mortal:** Es aquel en el que la persona fallece como consecuencia de una lesión de trabajo o descarga eléctrica sin tener en cuenta el tiempo transcurrido entre la fecha del accidente y la de la muerte (p. 13).

2.2.3. Sanciones Administrativas Impuestas por el OSINERGMIN

De acuerdo Resolución de Consejo Directivo N° 040-2017-OS-CD (2017) las sanciones administrativas son determinadas por el Consejo Directivo de Osinergmin y pueden incluir multas, confiscación de bienes, internamiento temporal de vehículos, cierre o clausura de establecimientos o instalaciones, suspensión de actividades, paralización de obras, entre otras medidas. La aplicación de una sanción administrativa no exime al infractor de cumplir con las obligaciones sujetas al proceso sancionador respectivo. Es importante destacar que las multas impuestas por Osinergmin no tienen carácter indemnizatorio, ya que las reclamaciones por daños y perjuicios deben seguirse por la vía judicial.

No obstante, lo expuesto en el párrafo precedente, el Consejo Directivo del Osinergmin tiene la autorización para tipificar los hechos y omisiones que constituyen infracciones administrativas, además de ajustar las sanciones correspondientes. En este proceso, considerará los principios de la autoridad para imponer sanciones establecidos en la Ley N° 27444, conocida como la Ley del Procedimiento Administrativo General.



2.2.3.1. Efecto disuasivo de las sanciones administrativas.

Molinelli (2008) señala que, “el objetivo de utilizar un mecanismo de sanciones es disuadir a los agentes de cometer conductas infractoras, evitando con ello, la ocurrencia de consecuencias negativas por su incumplimiento” (p. 29).

En palabras de Martín et al. (2021) las sanciones administrativas constituyen una de los principales mecanismos a disposición de la Administración Pública para disuadir a las empresas de involucrarse en conductas anticompetitivas (p. 2). Es decir, con la aplicación de las sanciones por la infracción de la normativa, se busca desanimar tanto a las empresas involucradas en la infracción sancionada como al resto de las compañías en el mercado, con el propósito de evitar su participación en prácticas anticompetitivas.

Entonces, en nuestro país las sanciones administrativas generalmente se imponen para lograr un cambio en el comportamiento de una entidad o para castigarlo por acciones consideradas inaceptables por la administración pública.

2.2.3.2. Procedimiento Administrativo Sancionador – PAS.

El Reglamento de Supervisión, Fiscalización y Sanción de las actividades de energía y minería bajo el ámbito de OSINERGMIN establece el debido procedimiento que deben de seguir las administraciones públicas para la imposición de sanciones, esto en



concordancia Resolución de Consejo Directivo N° 040-2017-OS-CD (2017).

- A. Inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador:** Si existen indicios que sugieran una infracción, OSINERGMIN inicia un procedimiento administrativo sancionador a través de su órgano de instructor. Para tal efecto, el agente supervisado deberá ser notificado con las circunstancias identificadas que imputan la supuesta infracción, su fundamento, la norma infringida, las sanciones que pueden imponerse luego de infringir la infracción, el plazo para presentar los descargos por escrito no puede ser antes de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación del inicio del procedimiento administrativo sancionador.
- B. Presentación de descargos al inicio del procedimiento:** Recibida la notificación de inicio del procedimiento administrativo sancionador, el fiscalizado presenta sus descargos, a fin de desvirtuar la imputación efectuada por Osinergmin y ofrece los medios de prueba que estime necesarios. Los documentos presentados por el fiscalizado se tienen por ciertos, salvo prueba en contrario y de conformidad con las obligaciones derivadas de la ley.
- C. Informe final de instrucción:** La función del órgano instructor es realizar las diligencias necesarias para analizar las circunstancias, recabar información, presentar pruebas y demás medios necesarios



para controlar la comisión de la infracción imputada. Luego de la implementación de las medidas mencionadas, el órgano de investigación elabora un informe final debidamente documentado, en el cual propone al órgano sancionador la imposición de la sanción correspondiente o el archivo del procedimiento administrativo sancionador.

D. Presentación de descargos al informe final de instrucción:

El informe final de instrucción deberá ser entregado al agente supervisado para la preparación de la defensa y deberá ser notificado con una antelación mínima de cinco días hábiles. Cualquier documento proporcionado por el agente supervisado se considerará veraz como una declaración jurada a menos que se demuestre lo contrario y no exista responsabilidad legal.

E. Órgano Sancionador:

Recibida los descargos del supervisado al informe final de investigación, o vencido el plazo de presentación sin resultado, la autoridad sancionadora determinará si el agente supervisado ha incurrido o no en la infracción imputada por el órgano instructor, imponiendo la sanción o disponiendo su archivo, según sea el caso, mediante resolución debidamente motivada.

F. Determinación de responsabilidad:

En el ámbito de competencia de Osinergmin, la responsabilidad administrativa se atribuye exclusivamente al Agente Supervisado, incluso si la conducta imputada fue llevada a cabo por contratistas o subcontratistas. Es importante señalar que la responsabilidad administrativa del



infractor, en el ámbito de competencia de Osinergmin, es independiente de cualquier responsabilidad civil, penal o administrativa bajo la competencia de otras entidades que pueda derivar de las acciones u omisiones que constituyan la infracción administrativa.

G. Reconocimiento de responsabilidad: El agente supervisado puede disminuir la multa de la sanción en un porcentaje, si reconoce explícitamente y por escrito su responsabilidad antes de que se emita la resolución de sanción.

- -50%, si el reconocimiento de responsabilidad se presenta hasta la fecha de presentación de descargos al inicio del procedimiento administrativo sancionador.
- -30%, si el reconocimiento de responsabilidad se presenta luego de la fecha de presentación de descargos al inicio del procedimiento administrativo sancionador, y hasta la fecha de presentación de descargos al Informe Final de Instrucción.
- -10%, si el reconocimiento de responsabilidad se presenta luego de la fecha de presentación de descargos al Informe Final de Instrucción, y hasta antes de la emisión de la resolución de sanción.

H. Beneficio de Pronto pago: Según Resolución de Consejo Directivo N° 040-2017-OS-CD (2017) recibida la resolución de multa, el agente supervisado puede acogerse al beneficio de pronto pago, cancelando la multa impuesta en el plazo fijado para su pago,



siendo requisito indispensable para su eficiencia no presentar recurso administrativo. La compensación de pago inmediato corresponde a un descuento del 10% del monto final de la multa determinado en la resolución de multa.

I. Prescripción y caducidad: La potestad de Osinergmin para identificar infracciones administrativas y establecer sanciones definitivas prescribirá en un período de cuatro (4) años, que se inicia desde el momento de la notificación de la resolución al Agente Supervisado. Una vez vencido el plazo máximo para emitir la resolución, sin que se haya notificado la resolución correspondiente, el procedimiento se considera automáticamente caducado y se procederá a su archivado.

La caducidad puede ser declarada de forma automática por la autoridad sancionadora o la entidad de revisión. Además, el Agente Supervisado tiene la facultad de solicitar la caducidad del procedimiento ante la autoridad sancionadora o la entidad de revisión en caso de que esta no haya sido declarada de oficio (Dammert et al., 2008).

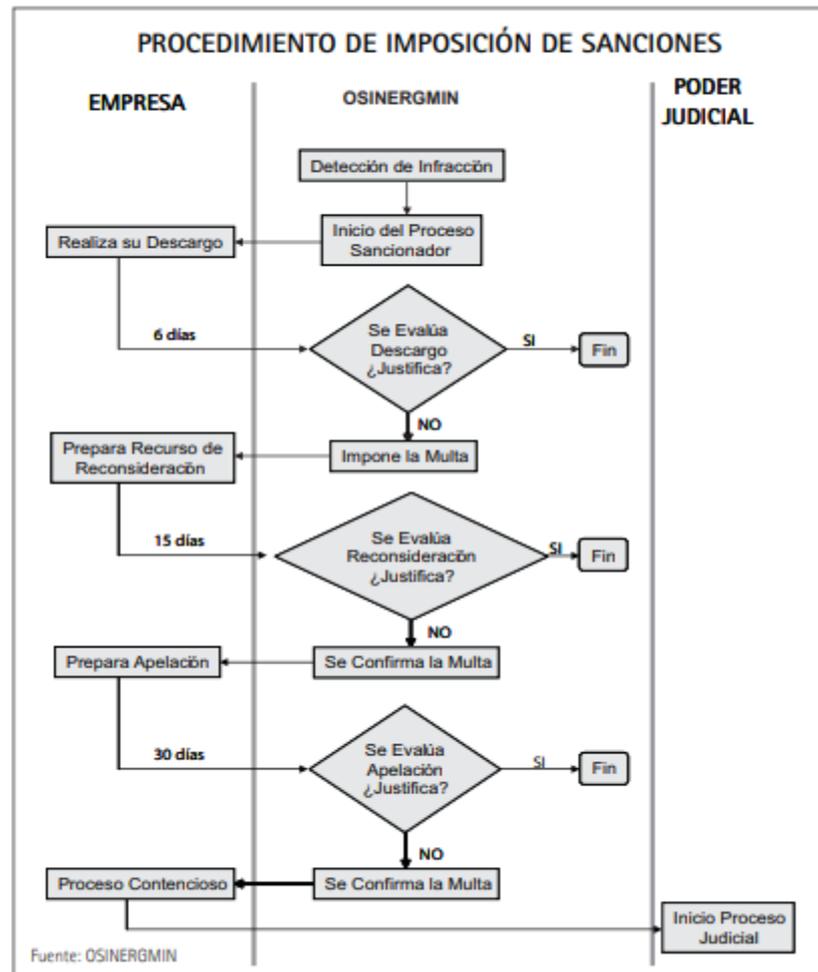


Figura 12: Procedimiento de imposición de sanciones.
FUENTE: Dammert et al. (2008).

2.2.3.3. Comportamiento de las Sanciones Administrativas (OSINERGMIN) en la rentabilidad de la empresa – Tributarios.

Las diferentes investigaciones sobre el comportamiento de las sanciones administrativas (multas) que aplica el Osinergmin a las empresas eléctricas señalan que:

De acuerdo a Chucuya (2019) las sanciones administrativas según las normas tributarias se adicionan al resultado antes del impuesto a la renta, lo que generará una nueva base imponible para el



cálculo del impuesto (p. 87). Por lo tanto, el impuesto a la renta se incrementa relativamente. Importe significativo que la empresa desembolsa para hacer frente a sus obligaciones ante la Administración tributaria.

Por otro lado, Contraloría General de la República (2021) manifiesta que, como consecuencia de diferentes incumplimientos, Osinergmin impone multas que sumadas ascienden a montos significativos. Este monto constituiría un perjuicio económico para Electro Puno S.A.A., debido a que afecta la rentabilidad patrimonial y liquidez de la misma; restándole de recursos para inversiones y gastos de funcionamiento.

También se muestra en la investigación de (Apaza Sandoval, 2023) el vínculo negativo que existe entre las sanciones administrativas (multa) y la rentabilidad de la empresa. Es decir, que mientras más sanciones tenga la empresa menos utilidades tendrá. Ya que tributariamente para la determinación del impuesto a la renta las multas se adicionan permanentemente.

2.2.3.3.1. Rentabilidad.

La gestión administrativa y la rentabilidad están estrechamente relacionadas en el ámbito empresarial. La gestión administrativa se refiere a la planificación, organización, dirección y control de los recursos y procesos dentro de una empresa para lograr sus objetivos y



metas. Implica el manejo eficiente de recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos para optimizar la operación del negocio.

Por otro lado, la rentabilidad es el resultado de la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa. Representa la capacidad de una empresa para generar beneficios económicos con respecto a los recursos invertidos. Una gestión administrativa eficiente puede mejorar la rentabilidad al reducir costos, aumentar la productividad, mejorar la calidad de los productos o servicios y tomar decisiones financieras acertadas.

De acuerdo a Córdoba (2012) la rentabilidad se expresa como un porcentaje y representa la relación entre las ganancias obtenidas durante un período determinado y la inversión realizada. Podemos considerarla como el rendimiento de un activo, incluyendo las distribuciones en efectivo, con respecto a su valor inicial. En esencia, la rentabilidad mide la relación entre los ingresos generados y los costos asociados con la inversión (p. 12).

2.2.3.3.2. Estado de Resultados.

Según Novoa (2017) es un cuadro en el cual se muestran los ingresos y egresos que se generan en un ejercicio económico, de cuya diferencia se obtiene la utilidad o superávit cuando los ingresos son mayores o la pérdida o déficit cuando los egresos son mayores.

Los componentes básicos del Estado de Resultados son:



- **Ingresos:** Son incrementos en los beneficios económicos producidos durante el periodo contable, en forma de entradas o incrementos de valor de los activos p bien como disminuciones de las obligaciones por pagar que resultan en aumentos del patrimonio neto, y no están relacionados con las aportaciones de los propietarios a este patrimonio.
- **Gastos:** Son disminuciones en los beneficios económicos producidos en el periodo contable, en forma de salidas o disminuciones del valor de los activos, o bien originados en una obligación o aumento de los pasivos, que dan como resultados disminuciones en el patrimonio neto, y no están relacionados con las distribuciones realizadas a los propietarios de ese patrimonio.

Alcarria (2008) señala que, el estado de resultados muestra los ingresos generados por una entidad y los gastos incurridos para obtener esos ingresos durante un período específico. La diferencia entre los ingresos y los gastos da como resultado el resultado neto del período. Si los ingresos superan los gastos, el resultado será positivo, lo que indica ganancias o beneficios. Por el contrario, si los ingresos son menores que los gastos, el resultado será negativo, indicando pérdidas (p. 42).

2.2.3.3.3. Impuesto a la Renta.

El impuesto a la renta es un tributo que grava los ingresos recibidos por individuos y empresas. Se paga anualmente, y su cálculo



se basa en la renta neta obtenida durante el período impositivo. La tasa impositiva varía según la categoría fiscal de cada contribuyente, abarcando tanto a personas naturales como a entidades empresariales.

Según manifiestan Quispe et al. (2018) “El impuesto a las ganancias o impuesto a la renta, así llamado en el Perú, es un tributo que se determina anualmente, pudiendo realizar pagos a cuenta cada mes. Éste se clasifica en cinco categorías.” (p. 68). Los cuales se detallan a continuación:

- **Primera Categoría:** Comprende las actividades de alquileres de bienes muebles e inmuebles.
- **Segunda Categoría:** Grava las ganancias de capital.
- **Tercera Categoría:** Tiene un tratamiento especial, que grava a las actividades empresariales de los diferentes sectores económicos.
- **Cuarta Categoría:** Grava a los trabajadores independientes en áreas profesionales, arte, ciencia u oficio.
- **Quinta Categoría:** Grava a los trabajadores dependientes.

A. Rentas de Tercera Categoría

De acuerdo con la legislación del Impuesto a la Renta, las personas naturales con negocios y las entidades jurídicas generan ingresos de tercera categoría cuando obtienen ganancias sujetas a gravamen derivadas de actividades comerciales, de servicios, industriales, mineras, agrícolas, forestales, pesqueras, de transporte, servicios financieros, seguros o cualquier otra actividad que constituya



un negocio habitual de compra, venta y prestación de servicios empresariales (Zavala, 2022).

B. Determinación del Impuesto a la Renta

Como mencionan Quispe et al. (2018) para la contabilización del impuesto a la renta requiere considerar las diferencias temporales entre el valor registrado de un activo o pasivo y los montos fiscales correspondientes. A partir de estas diferencias, se deducen los gastos permitidos por la SUNAT para calcular el impuesto. Además, se añaden al cálculo de las ganancias aquellos gastos que no fueron aceptados, y estas diferencias generarán activos por impuestos diferidos que se recuperarán en el futuro. Por otro lado, los pasivos por impuestos diferidos deberán pagarse en períodos posteriores.

La determinación del Impuesto anual de tercera categoría para los contribuyentes acogidos al Régimen General o Régimen MYPE Tributario se encuentra sujeta a la siguiente estructura: (SUNAT, 2022).

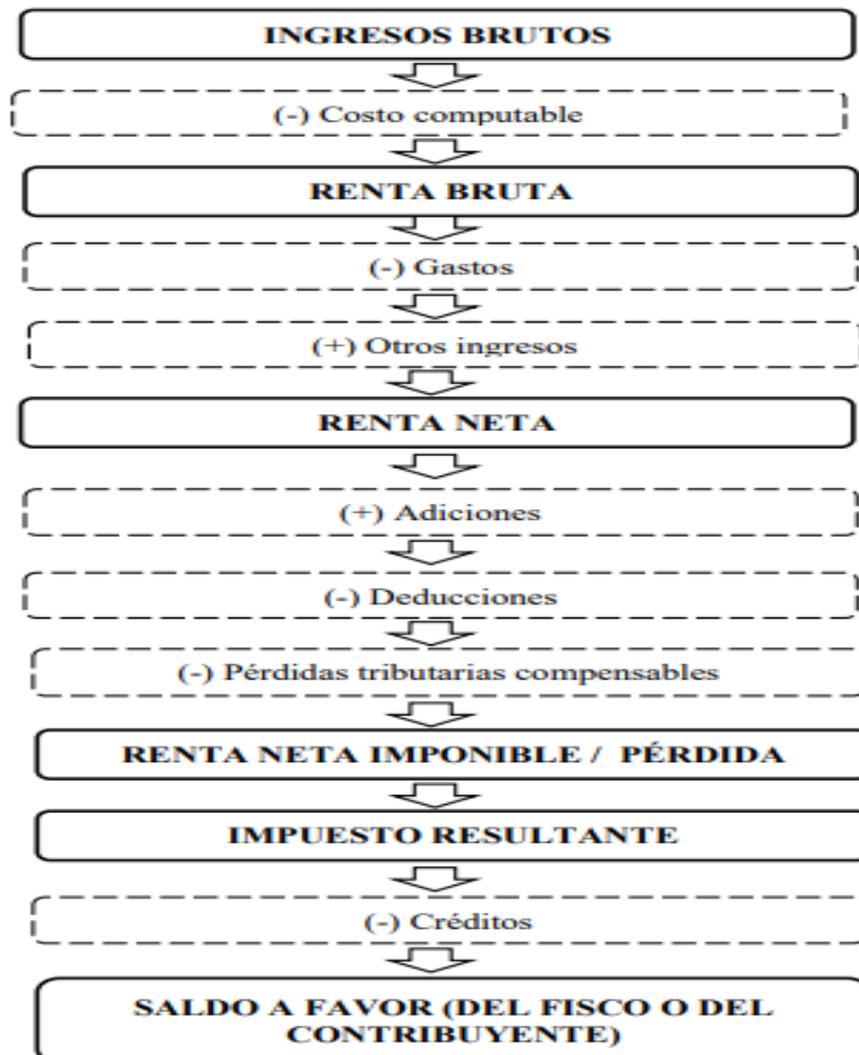


Figura 13: Estructura de la determinación de la renta neta

FUENTE: SUNAT (2022).

C. Gastos no deducibles para el Impuesto a la renta

Según Villanueva (2013) la deducción de gastos está condicionada al cumplimiento del principio de causalidad, que se encuentra establecido en la Ley del Impuesto a la renta, en su artículo 37° de la siguiente forma: "se deducirá de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente, así como los



vinculados con la generación de ganancias de capital ". La causalidad tributaria se refiere a la relación causal entre los gastos y la generación de ingresos o el sostenimiento de la fuente de ingresos, es decir, la actividad empresarial.

Quispe et al. (2018) los gastos no deducibles comprenden a los gastos que no se usaron en el giro del negocio, que fueron reconocidos como gasto, pero no fueron cancelados antes del cálculo del impuesto a las ganancias y se adicionaran a la base deducible de dicho impuesto (p. 70).

A toda empresa, la legislación tributaria de la SUNAT le permite restar o descontar los gastos necesarios e indispensables para producir sus ingresos, de manera que los impuestos solo se apliquen a las ganancias generadas por su negocio. Sin embargo, hay ciertos gastos que no son deducibles según las normas (SUNAT, 2023)

Los gastos no deducibles son aquellos que no guardan una relación directa con la actividad económica de la empresa y, por lo tanto, no pueden ser restados al calcular los impuestos. Esto incluye compras personales como vestuario, pasajes de viaje, alimentos para el hogar o gastos relacionados con actividades familiares, entre otros.

El artículo 44 de la Ley del Impuesto a la Renta establece qué gastos no son considerados deducibles para la determinación de la Renta Imponible de Tercera Categoría. Algunos de estos son:



- Gastos personales y de sustento del contribuyente y sus familiares.
- Multas, recargos, intereses moratorios establecidos en el Código Tributario y sanciones aplicadas por el sector público nacional en general.
- Donaciones y cualquier acto de liberalidad, ya sea en dinero o en especie, excepto lo indicado en el inciso x) del artículo 37 de la ley.
- Gastos sin la documentación sustentatoria que cumpla con los requisitos y características mínimas establecidas por el Reglamento de Comprobantes de Pago.
- Gastos respaldados por comprobantes de pago emitidos por el contribuyente que, en el momento de su emisión, tengan la condición de 'no habido', a menos que el contribuyente haya levantado esa condición antes del 31 de diciembre del año en ejercicio.

“En el caso de las **sanciones**, debemos precisar que en la medida que sean sanciones pecuniarias en donde exista desembolso de dinero, éste no es considerado como un gasto deducible sino más bien reparable.” (Alva, 2013).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Costos

“Los costos son los recursos o activos del negocio que se espera aporten un beneficio futuro a la empresa. Los costos son equivalentes a INVERSIONES, es decir,



esperamos obtener beneficios futuros (ingresos) al incurrir en ellos.” (Avolio & Zambrano, 2016).

2.3.2. Gestión

“Es un conjunto de acciones sistemáticas dirigidas a lograr los objetivos y las metas previstos en la empresa, es un proceso operacional que consiste en lograr en algo que estaba previsto, haciendo uso de las técnicas e instrumentos disponibles.” (Castillo, 2019).

2.3.3. Infracción administrativa

Es cualquier acto u omisión que constituya el incumplimiento de las normas de competencia del Osinergmin o de las normas emitidas por este organismo. la (Resolución de Consejo Directivo N° 040-2017-OS-CD, 2017).

2.3.4. Instrumentos de gestión

Es el documento normativo técnico de gestión que establece la estructura orgánica de la entidad, las funciones generales y específicas y otros para realizar eficaz y eficientemente las acciones realizadas con la función de gestión (Pérez & Gardey, 2022).

2.3.5. Legal

“Con origen en el vocablo latino *legales*, el adjetivo legal se emplea para calificar a aquello ordenado por la ley o que resulta conforme a sus disposiciones.” (Pérez & Gardey, 2022).



2.3.6. Multas

Las multas se expresan en unidades tributarias (UIT), las cuales se determinan de acuerdo con el valor razonable al día de la sanción. Si existe una disposición específica que prevea una opción distinta a la señalada, la sanción se expresará en UIT, realizándose la conversión el día de la imposición de la sanción. Una vez determinada la cantidad, se puede redondear y expresar en centésimas. (Resolución de Consejo Directivo N° 040-2017-OS-CD, 2017)

2.3.7. Sanción

“Es la consecuencia que tiene una conducta que constituya una infracción para la norma jurídica. Dependiendo del tipo de infracción, puede haber sanciones penales, civiles o administrativas.” (Significado, 2023).

2.3.8. Sanción Administrativa

Las sanciones administrativas son medidas coercitivas impuestas por una autoridad administrativa o gubernamental para corregir conductas o incumplimientos de normas establecidas en el ámbito de la administración pública. Estas sanciones pueden aplicarse a individuos, empresas u organizaciones que no cumplan con las leyes, regulaciones o normativas establecidas por una entidad gubernamental o administrativa. El propósito de estas sanciones es fomentar el cumplimiento de las normas y promover el orden y la legalidad en el ámbito administrativo. (Significado, 2023).



2.3.9. Sector Eléctrico

Las actividades que forman parte de la industria eléctrica son la generación o producción de energía, la transmisión que corresponde al transporte de energía mediante líneas de transmisión desde centrales generadoras hasta subestaciones y la distribución desde subestaciones hasta clientes finales (Instituto Peruano de Economía., 2009)

2.3.10. Servicio público de Electricidad

Engloba dos aspectos “a) El suministro regular de energía eléctrica para uso colectivo o destinado al uso colectivo, hasta los límites de potencia fijados por el Reglamento; y, b) La transmisión y distribución de electricidad. El Servicio Público de Electricidad es de utilidad pública.” (MINJUS, 1992).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El trabajo de investigación se ejecutó en la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad de Puno Sociedad Anónima Abierta – Electro Puno S.A.A. Ésta es una empresa estatal de derecho privado, siendo su actividad principal la distribución y comercialización de energía eléctrica dentro de su zona de su concesión. Se ubica en el Jr. Mariano H. Cornejo N° 160 de la ciudad de Puno. El accionario de Electro Puno S.A.A. se concentra con un 99.65% en el Estado Peruano, que es representado por FONAFE y el 0.35% corresponde a accionistas privados minoritarios (Memoria Anual, 2022)

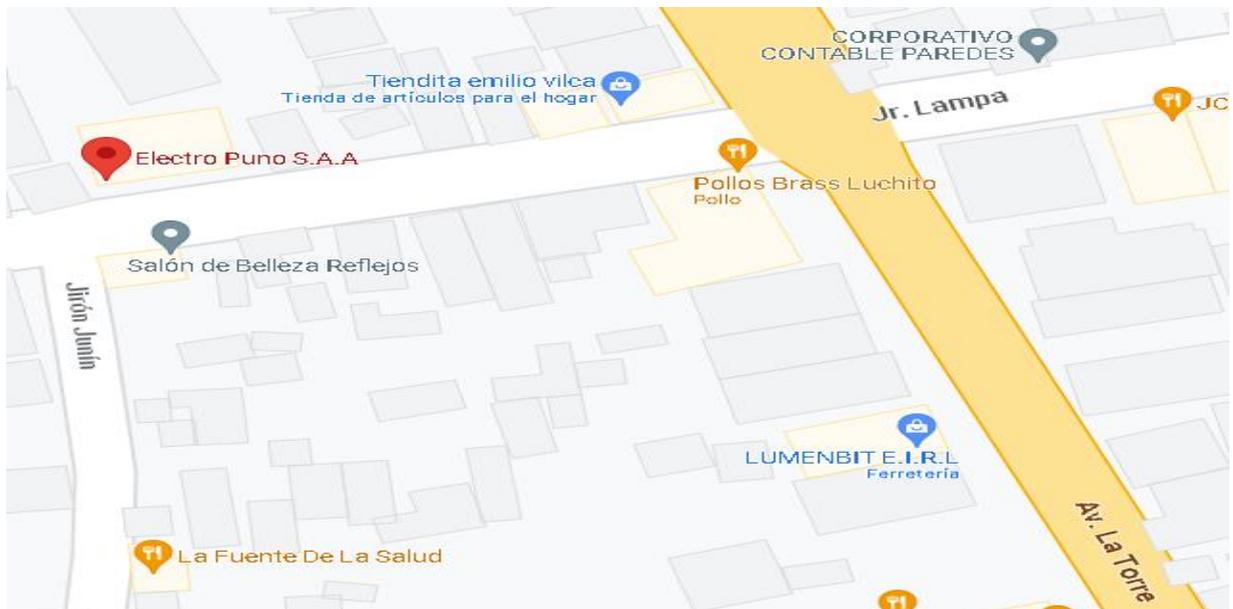


Figura 14: Ubicación geográfica de Electro Puno S.A.A.
FUENTE: Google maps.



3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

En el proceso de investigación, se examinaron con detenimiento los eventos, sucesos, fenómenos y acontecimientos que tuvieron lugar a lo largo del año 2022. Se realizó un análisis exhaustivo de los diversos aspectos que caracterizaron dicho año, permitiendo una comprensión más completa de los contextos y desarrollos en ese lapso temporal.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

Para la recopilación de los datos se utilizó la siguiente técnica e instrumento:

3.3.1. Técnicas de Investigación

Como técnica se utilizó el análisis documental. Carrasco (2007) sostiene que “En esta técnica es muy importante tener en cuenta la selección específica de los documentos, en estrecha conexión con el propósito que persigue el trabajo de investigación” (p.275).

3.3.2. Instrumento de Investigación

Se aplicó las fichas de contenido. Pimienta & de la Orden (2017) manifiesta que, las fichas de trabajo o de contenido son mecanismos para facilitar la recolección de datos y su organización, así como su posterior consulta y extracción de datos (p. 65).

El mencionado instrumento, se aplicó a las 94 sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN, de la empresa Electro Puno S.A.A. periodo 2022.



3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población

“La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (Arias et al., 2016, p. 202) .

La población de esta investigación está constituida por un total de 94 sanciones administrativas ubicadas en expedientes, correspondientes al periodo de estudio 2022.

3.4.2. Muestra

Una muestra para Hernández y Mendoza (2018) es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población (de manera probabilística, para que puedas generalizar los resultados encontrados en la muestra a la población) (p. 196)

El estudio empleó una muestra censal, es decir, se utilizó la información de toda la población, en vez de seleccionar solo un subgrupo. Cabe mencionar que cada expediente de sanción administrativa contiene: Oficio de inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS), Resolución de la multa, Informes de descargos de Electro Puno S.A.A., Informe final de instrucción, entre otros.



3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

3.5.1. Enfoque de investigación

El enfoque cuantitativo, se ha señalado que es un conjunto de procesos sistematizados de forma secuencial de tal modo se pueda comprobar ciertas suposiciones; se caracteriza por ser objetiva, medible y estimar magnitudes del problema a investigar, para finalmente extraer una serie de conclusiones relacionados a la hipótesis (Hernández et al., 2014, p. 4). En ese contexto, este trabajo de investigación emplea un enfoque cuantitativo, ya que mide datos cuantificables y prueba las hipótesis planteadas con bases estadísticas, para de ese modo se pueda establecer patrones de comportamiento.

3.5.2. Tipo de investigación

El estudio, es un tipo de investigación básica. Para Hernández y Mendoza (2018) este tipo de investigación se caracteriza por tener como propósito fundamental la producción de conocimiento y teorías.

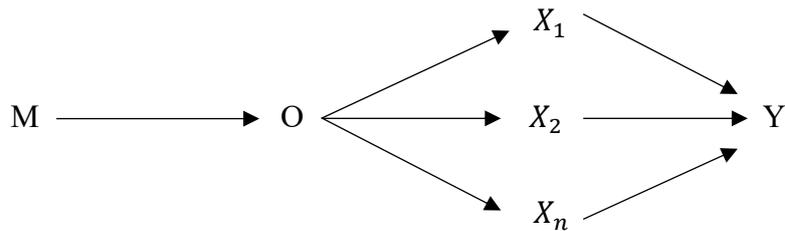
3.5.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se utilizó en este estudio es de naturaleza no experimental. Un diseño no experimental según Hernández y Mendoza (2018) se caracteriza por no tener el propósito de hacer variar intencionalmente las variables independientes y ver su efecto sobre otras variables (p. 174). Es decir, en esta investigación las variables independientes ya existen y no es posible manipularlas.

Además, por el único tiempo en que se recolectaron los datos se aplicó el corte transversal. De tipo causal – explicativa, este diseño trata de explicar las causas y

factores de un problema y se usa cuando se necesita determinar el grado de influencia de una variable independiente sobre la variable dependiente (Ñaupas et al., 2018, p. 367).

Diagrama simbólico:



Donde:

M = muestra

O = observación de la muestra

X= variable independiente

Y = variable dependiente

En la investigación se determinó los factores principales y luego de una contrastación de hipótesis basada en una incidencia significativa en la generación de sanciones administrativas, se rechazó la hipótesis nula H_0 .

3.5.4. Métodos de investigación

Para lograr los objetivos planteados en la investigación se utilizó los métodos detallados a continuación:

- **Método deductivo**

Para Pimienta y de la Orden (2017) “permite estructurar razonamientos mediante los que se infieren u obtienen conclusiones o juicios generales, a partir de una o varias premisas o afirmaciones verdaderas” (p.45). La



investigación se apoyó de teorías generales como son: los procedimientos de supervisión del OSINERGMIN, disposiciones técnico – legales en materia eléctrica, el Manual de Organizaciones y Funciones, entre otros; que servirán como base para comprobar o descartar las hipótesis planteadas.

- **Método analítico- sintético**

Según Pimienta y de la Orden, (2017) “consiste en la separación o descomposición de un fenómeno en partes para analizarlas de manera individual y posteriormente reunir las y estudiarlas en su totalidad” (p. 47). En este estudio analizaremos el comportamiento de los factores por separado, por una parte, el factor administrativo, por otra el factor legal, para luego unir ambos factores y estudiar su reacción en conjunto, respecto a la otra variable. De ello se podrán desprender las conclusiones.

3.6. PROCEDIMIENTO

Luego de haber aplicado el instrumento de investigación y consecuentemente obtenido la información se procedió a ejecutar los siguientes pasos.

- **Clasificación de los datos:** inmediatamente obtenida la información contenida en las fichas se organizó y clasificó por dimensión.
- **La estadística descriptiva:** Se empleó para un correcto análisis de los datos, organizados a través de tablas de frecuencia y figuras.
- **Estadística inferencial:** Se utilizó para la prueba de hipótesis, de tal modo llegar a la conclusión.



- **Interpretación de los datos:** Este paso consiste en analizar y explicar a través de un lenguaje estadístico.

Se debe señalar que, el procesamiento de la información se trabajó en el software estadístico SPSS - v.25.

3.7. VARIABLES

Esta investigación tiene las siguientes variables:

- **Variable Independiente:** Factores determinantes.
- **Variable Dependiente:** Sanciones administrativas.

3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Es la estrategia que se emplea para contestar a las preguntas de la investigación. Es decir, comprobar las hipótesis planteadas. Un análisis inferencial es útil para probar hipótesis (Hernández & Mendoza, 2018, p. 313).

En efecto, se utilizó el análisis de regresión logística multinomial para la contratación de hipótesis, del cual se obtuvo el Valor Sig. (p-valor). A fin de establecer significancia entre factores determinantes y sanciones administrativas.

3.8.1. Prueba de hipótesis

Contrastación de la prueba de hipótesis general

- **Ha:** Los factores administrativos y legales son determinantes que inciden significativamente en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. – periodo 2022.



- **H₀:** Los factores administrativos y legales son determinantes que no inciden significativamente en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. – periodo 2022.
- **Regla de decisión:** Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta el análisis e interpretación de los resultados, luego de haber aplicado los métodos e instrumentos de investigación, conforme a los objetivos establecidos.

4.1. RESULTADOS

Primeramente, se proporciona una visión general acerca de las sanciones administrativas para el mejor entendimiento en la presentación de los hallazgos. Cabe señalar que esta información general se consiguió a través del análisis documental (*anexo 6*).

Tabla 1

Tendencia de multas pagadas desde el 2017 al 2022.

Año	Multa total anual
2017	S/422,214.10
2018	S/309,649.75
2019	S/226,862.00
2020	S/943,215.00
2021	S/800,132.60
2022	S/2,320,006.62

FUENTE: Electro Puno S.A.A. (2022) – División de fiscalización.

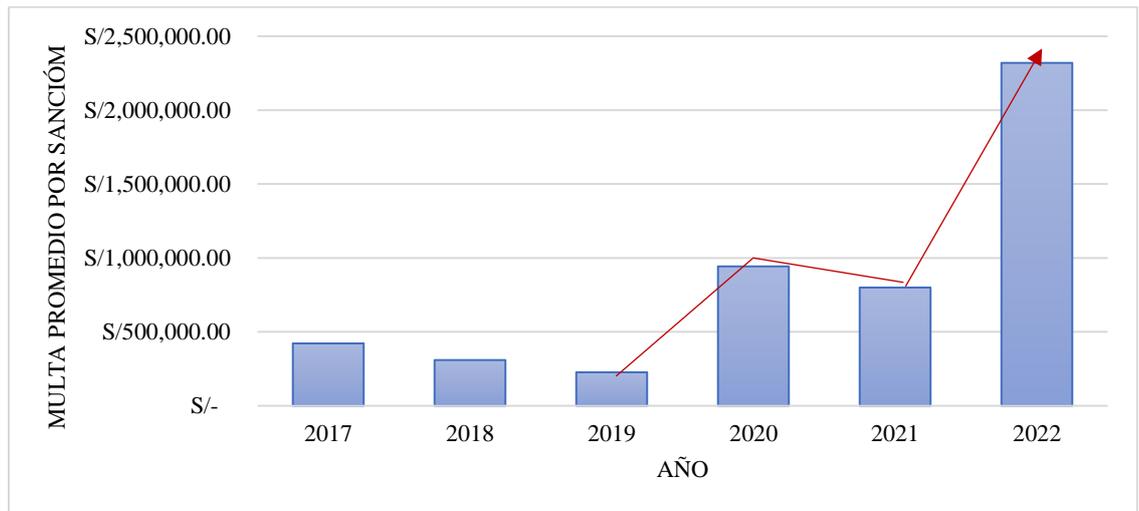


Figura 15: Tendencia de multas pagadas desde el 2017 al 2022

FUENTE: Tabla 1.

La Tabla 1 y la Figura 15, muestra la tendencia de las multas pagadas durante los últimos seis (06) años, teniéndose un descenso en el año 2019 con S/226,862.00. En contraste, el año 2022 evidencia el pico más alto alcanzado hasta entonces de S/2,320,006.62. esta variación de 189.94% en comparación al 2021 se debe al incremento de sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN.

Tabla 2*Frecuencia de multas según procedimientos desde el 2017 al 2022.*

Procedimientos Normativo	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
CNE - SUM 2011					5	4	9
009-93-EM	1						1
016-2008-EM/DGE	3	2	6	1			12
040-2017-OS/CD					2		2
046-2009-OS/CD			1				1
047-2009-OS/CD	4	1			1	4	10
054-2001-PCM		1					1
066-2016-OS/CD					1	2	3
074-2004-OS/CD	2	1				1	4
074-2009- MEM/DI						1	1
078-2007-OS/CD						1	1
091-2006-OS/CD				1	1	1	3
094-2017-OS/CD						3	3
111-2013-MEM	2	4	1				7
115-2017-OS/CD						2	2
116-2009-OS/CD		1					1
153-2013-OS/CD						1	1
198-2013-OS/CD	1	1	1		1		4
208-2020-OS/CD					5		5
213-2011-OS/CD		2				2	4
214-2011-MEM-DM	1	5					6
227-2013-OS/CD		2				2	4
228-2009-OS/CD	2	2	2				6
264-2012-OS/CD					1		1
266-2012-OS/CD		2				1	3
489-2008-OS/CD	3	1				2	6
686-2008-OS/CD			2	1			3
722-2007-OS/CD	5	3		1		2	11
DS 133-2013-EF						1	1
DS 021-2012-EM						1	1

FUENTE: Electro Puno S.A.A. (2022) – División de fiscalización.

La Tabla 2, muestra la cantidad de veces según expedientes que se aplica la sanción por procedimiento en cada año. Del cual se evidencia que la sanción que más se repite en los seis (06) últimos años es 016-2008-EM/DGE “Norma Técnica de Calidad de los Servicios Eléctricos Rurales” y 722-2007-OS/CD “Procedimiento para la supervisión de los reintegros y recuperos de energía eléctrica”, teniendo una frecuencia de 12 y 11 veces respectivamente. En el año 2022, la sanción que más veces se ha pagado fue CNE - SUM 2011 (accidentes discapacitantes y mortales) y 047-2009-OS/CD “Procedimiento para la supervisión de la facturación, cobranza y atención al usuario” mostrando una frecuencia de 4 veces en ambos casos.

Tabla 3

Gerencias responsables del debido cumplimiento 2022.

Procedimientos Normativo	Gerencia responsable	
	G. Comercial	G. Operaciones
CNE - SUM 2011		7
047-2009-OS/CD	27	
066-2016-OS/CD	5	
074-2004-OS/CD		1
074-2009- MEM/DM	4	
078-2007-OS/CD		1
091-2006-OS/CD		9
094-2017-OS/CD	3	
115-2017-OS/CD	2	
153-2013-OS/CD	1	
213-2011-OS/CD	11	
227-2013-OS/CD	6	
266-2012-OS/CD	2	
489-2008-OS/CD		6
722-2007-OS/CD	5	
DS 133-2013-EF	3	
DS 021-2012-EM	1	
Total	70	24

FUENTE: Electro Puno S.A.A. (2022) – División de fiscalización.

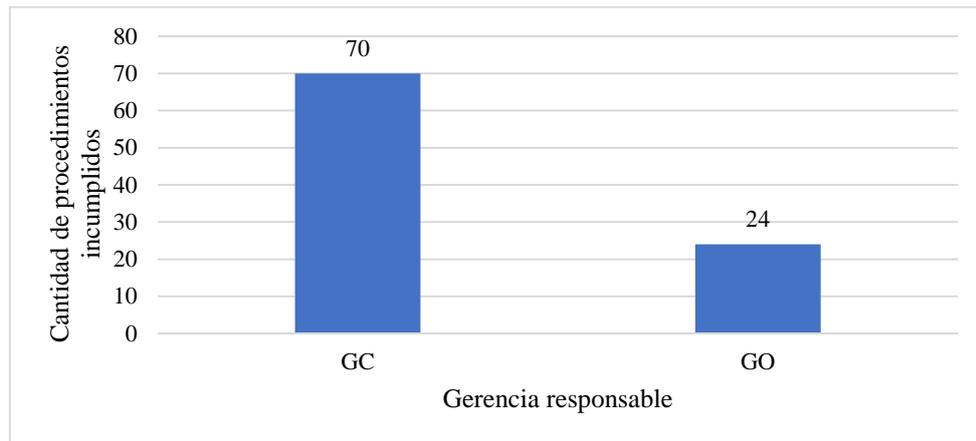


Figura 16: Gerencias responsables del debido cumplimiento 2022.

FUENTE: Tabla 3.

En la Tabla 3 y Figura 16, se aprecia la cantidad de procedimientos incumplidos por gerencias correspondientes al periodo 2022, del cual se evidencia que la gerencias que más ha incumplido es la Gerencia Comercial (GC) con 70 procedimientos sancionados que representa el 74% del total; y con un nivel más bajo se tiene a la Gerencia de Operaciones (GO) con 24 procedimientos multadas y representa el 26% respecto al total.

4.1.1. Objetivo específico 1

Determinar de qué manera los factores administrativos inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. - periodo 2022.

Para alcanzar este objetivo específico 1, se aplicó el instrumento “ficha de contenido” (Ítems del 1 al 5) a la muestra de estudio conformada por los expedientes de sanciones administrativas. (*Anexo 1, 2*).

Tabla 4

Se evidencia en el expediente que, las multas impuestas por Osinergmin se deben a la falta del desempeño de funciones de los funcionarios y servidores según el MOF.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	79	84.0%
Medianamente	0	0.0%
No	15	16.0%
Total	94	100.0%

FUENTE: Información obtenida del instrumento ficha de contenido aplicada a los expedientes de sanciones.

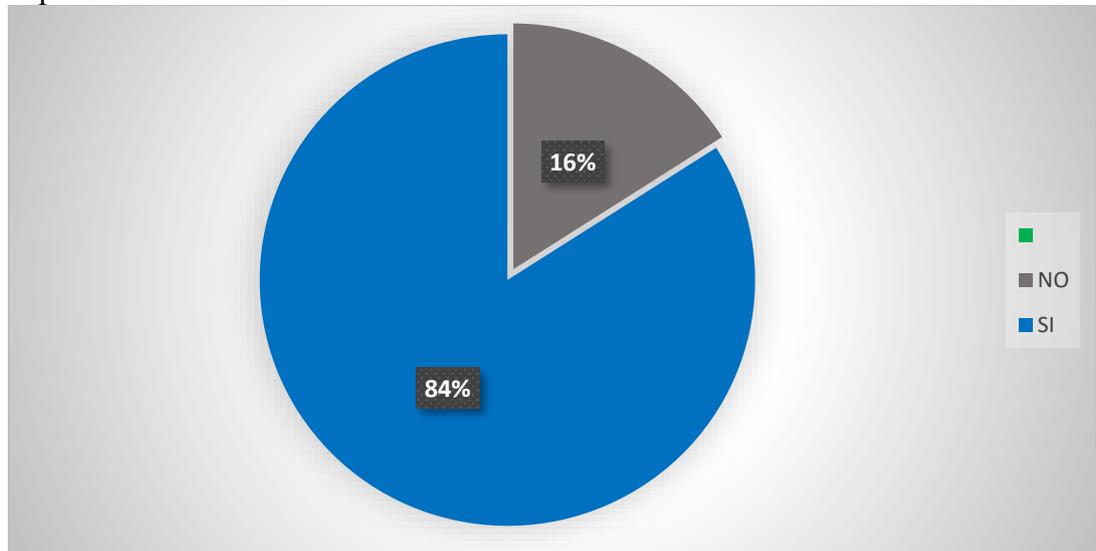


Figura 17: Se evidencia en el expediente que, las multas impuestas por Osinergmin se deben a la falta del desempeño de funciones de los funcionarios y servidores según el MOF.

FUENTE: Tabla 4.

La Tabla 4 y Figura 17 muestran que el 84% de los casos analizados, se encuentran vinculados con la falta del desempeño de las funciones asignadas a los funcionarios y servidores de la empresa Electro Puno S.A.A., los mismos que están plasmados en el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF). Mientras que el 16% de los casos no muestran evidencias de que las sanciones estuvieran asociadas con el incumplimiento del MOF. Para respaldar este ítem se utilizó una hoja de análisis

(anexo 2) donde, se identificó los hechos imputados y se contrasto con el MOF correspondiente a cada año del periodo de fiscalización. Por lo tanto, se logró identificar que, en la mayoría de los casos, los hechos imputados a la empresa se debieron a la inobservancia del MOF, el cual detalla las funciones que debieron ser cumplidas estrictamente. Del análisis se desprende que, la falta del desempeño de funciones por parte de los funcionarios y servidores de la empresa inciden en la generación de sanciones administrativas.

Tabla 5

Los hechos imputados a la empresa Electro Puno S.A.A. son actividades que se comparte con una empresa contratista.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	100.0%
Medianamente	0	0.0%
No	0	0.0%
Total	94	100.0%

FUENTE: Información obtenida del instrumento análisis de contenido aplicada a los expedientes de sanciones.

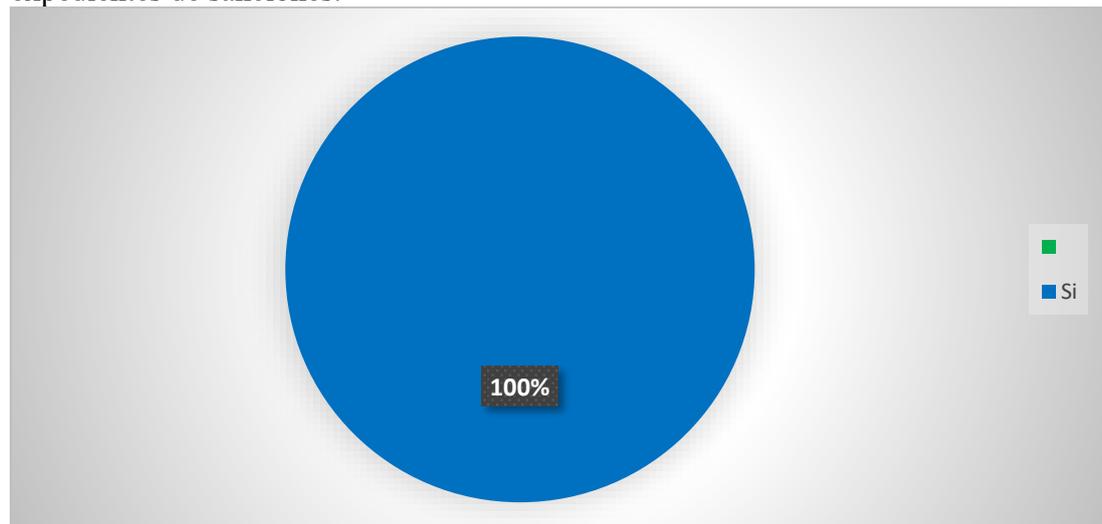


Figura 18: Los hechos imputados a la empresa Electro Puno S.A.A. son actividades que se comparte con una empresa contratista.

FUENTE: Tabla 5.



Según la Tabla 5 y Figura 18, el 100% de los hechos imputados a la empresa Electro Puno S.A.A. son actividades que se comparte con una empresa contratista. Cabe señalar que en el Plan Anual de Contrataciones está considerado los servicios de empresas contratistas para cubrir actividades tanto operativos como comerciales (*anexo 2*). En vista de que Electro Puno S.A.A. es la única empresa concesionaria del departamento de Puno, está obligada a satisfacer la demanda del servicio eléctrico de toda la población por ello se ve en la necesidad de tercerizar sus servicios a fin de dar continuidad a la distribución y comercialización de la energía eléctrica.

Al momento de contratar los servicios de una empresa contratista también se designa a los supervisores de contratos, éstos según el Procedimiento: “Supervisión de Contratos” son los encargados de *“supervisar y verificar el cumplimiento del objeto del contrato, los plazos de ejecución entre otros; también de emitir el informe de conformidad de las valorizaciones, y en caso exista incumplimiento de las cláusulas pactadas aplicar penalizaciones.”*

Por otro lado, también en el MOF de la empresa se especifica para cada puesto que se vincula con empresas tercerizadas: *“supervisar eficientemente las actividades efectuadas por las empresas contratistas”*. Esto sugiere que, la falta de supervisión a las empresas contratistas son una de las causas por las que se generan sanciones.

Tabla 6

Los involucrados no presentan los descargos adecuados o simplemente no los presentan, lo que demuestra la falta de interés y capacidad por aclarar los hechos.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	75	80.0%
Medianamente	8	8.0%
No	11	12.0%
Total	94	100.0%

FUENTE: Información obtenida del instrumento análisis de contenido aplicada a los expedientes de sanciones.

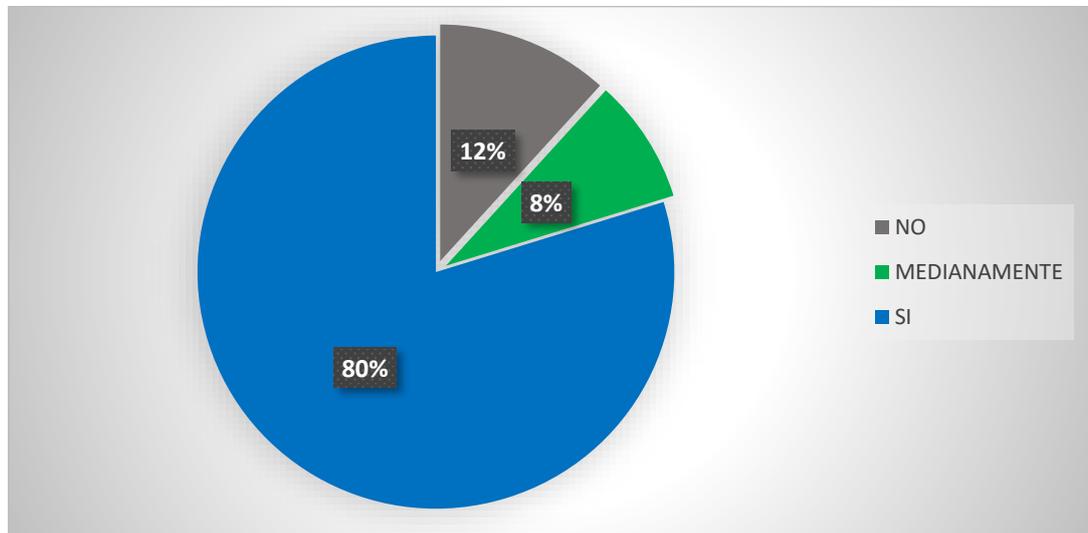


Figura 19: Los involucrados no presentan los descargos adecuados o simplemente no los presentan, lo que demuestra la falta de interés y capacidad por aclarar los hechos.

FUENTE: Tabla 6.

Según la Tabla 6 y Figura 19 se evidencia que en el 80% de los casos analizados no se han presentado los descargos, cabe señalar que éstos solo contenían sugerencias para la pronta cancelación de la deuda. Un bajo 8% presento los descargos a medias, es decir, no contenían los soportes adecuados para poder desvirtuar la sanción en su totalidad, logrando que se dé una sanción gradual, mientras

que un 12% si presento descargos adecuados lo que llevo a la anulaci3n completa del caso. Esto indica la falta de inter3s y capacidad de los trabajadores involucrados para esclarecer los hechos, a pesar de que tambi3n sea parte de sus funciones, seg3n lo indica el MOF: “preparar los descargos a los informes de fiscalizaci3n e inicios de procesos sancionables.” De esto se sugiere que, la falta de inter3s y capacidad de esclarecer los hechos por parte de los trabajadores de la empresa es una de las causas para seguir teniendo multas, ya que no se tiene informaci3n precisa para el adecuado an3lisis sobre la generaci3n de sanciones.

Tabla 7

La empresa no exige a las oficinas responsables que presenten sus pronunciamientos con los argumentos adecuados. Demostrando que no se promueve la cultura de responsabilidad y rendici3n de cuentas por las sanciones.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	75	80.0%
Medianamente	0	0.0%
No	19	20.0%
Total	94	100.0%

FUENTE: Informaci3n obtenida del instrumento an3lisis de contenido aplicada a los expedientes de sanciones.

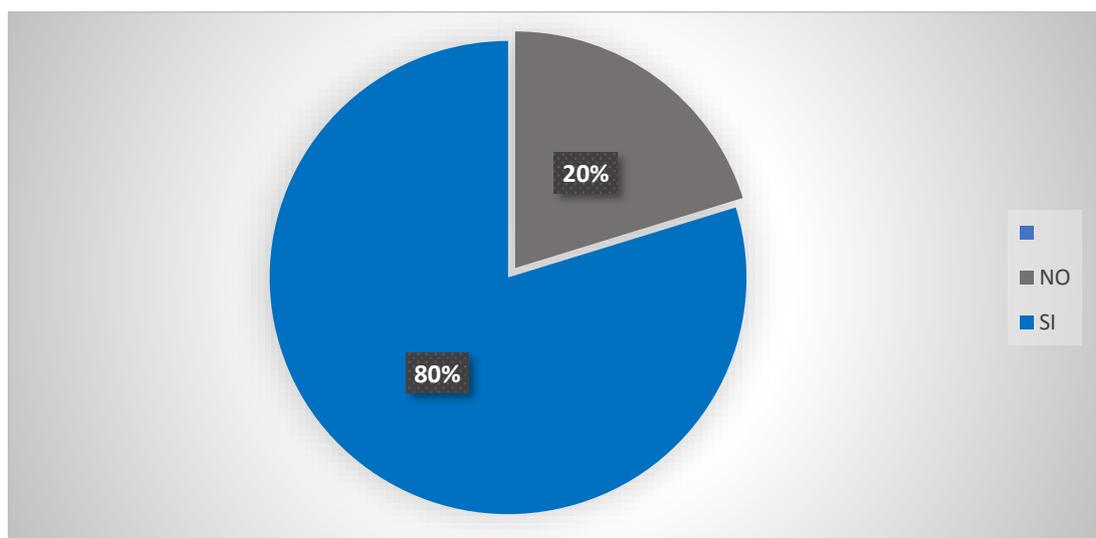


Figura 20: La empresa no exige a las oficinas responsables que presenten sus



pronunciamientos con los argumentos adecuados. Demostrando que no se promueve la cultura de responsabilidad y rendición de cuentas por las sanciones.

FUENTE: Tabla 7.

Según la Tabla 7 y Figura 20, se observa que, en el 80% de los casos examinados, no se solicitó a las oficinas implicadas en las infracciones que proporcionen sus pronunciamientos con argumentos válidos y sólidos para analizar otras posibilidades de afrontar la sanción como: buscar asesoramiento legal, evaluar la viabilidad de un proceso judicial, presentar descargos, entre otras opciones. En su lugar, se optó por asumir inmediatamente la responsabilidad administrativa ante la entidad supervisora por las sanciones que se le iba advirtiendo, lo que a su vez les permitió graduar la multa mediante descuentos significativos, ya sea del 50% 30% o 10%. Mientras que en un bajo 20% si se exigió bajo responsabilidad a los involucrados que se manifiesten por los hechos imputados, lo que permitió conocer una rendición de cuentas asociada a la sanción con contenido importante. En consecuencia, el alto nivel de la distribución porcentual demuestra que, no se promueve la cultura de responsabilidad y rendición de cuentas asociadas a las sanciones. Lo que, si ocurre con otras rendiciones por ejemplo de caja chica o viáticos, donde existe un control estricto por parte de los encargados de caja chica hacia los trabajadores para rendir los gastos al supervisor de cajas chicas. Sin embargo, cuando se trata de rendir cuentas por el daño económico causado a la empresa, nadie toma medidas de control ni expresa preocupación. Por lo tanto, no promover la cultura de responsabilidad y rendición de cuentas asociadas con las sanciones vendría a ser una de las principales causas por las que se generan las sanciones.

Tabla 8

No se evidencia la participación del departamento de asesoría legal para obtener asesoramiento preventivo o asistencia legal posterior.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	81	86.0%
Medianamente	0	0.0%
No	13	14.0%
Total	94	100.0%

FUENTE: Información obtenida del instrumento análisis de contenido aplicada a los expedientes de sanciones.

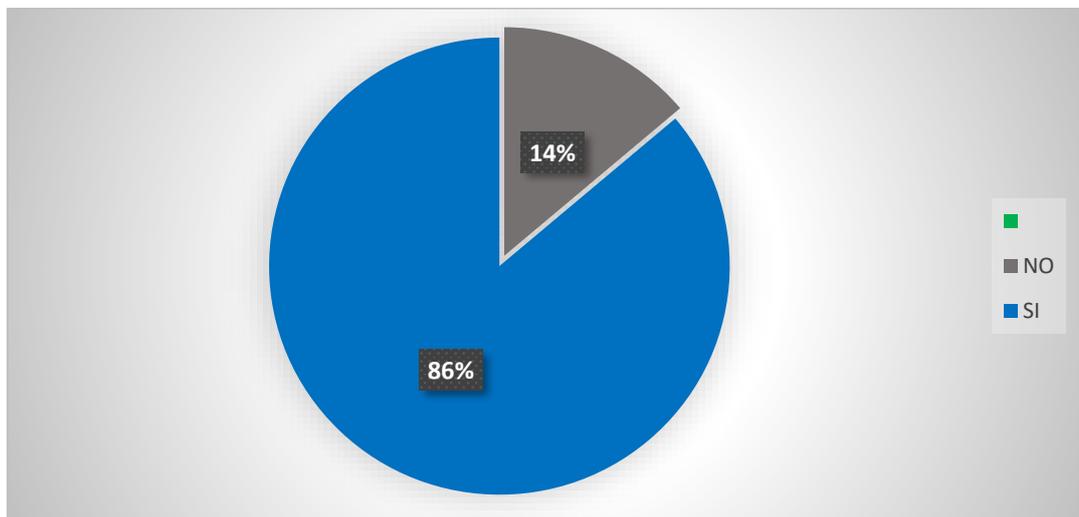


Figura 21: No se evidencia la participación del departamento de asesoría legal para obtener asesoramiento preventivo o asistencia legal posterior.

FUENTE: Tabla 8.

La Tabla 8 y Figura 21 muestra que, en el 86% de los casos analizados no se encuentra la participación del departamento de asesoría legal de la empresa. Mientras que en un escaso 14% si se evidencia la participación de este departamento. Es fundamental destacar que, para garantizar el cumplimiento efectivo de los procedimientos de supervisión bajo la competencia de OSINERGMIN, es esencial contar con conocimientos sólidos tanto legales como técnicas. Es por ese motivo que



la empresa cuenta con un puesto de Especialista de Derecho Administrativo, cuyas funciones según el Manual de Organización y Funciones incluyen *la formulación y supervisión de estrategias preventivas para evitar procesos administrativos, así como brindar apoyo legal a las áreas técnicas en procesos de fiscalización iniciados por OSINERGMIN, éste cuando les sea solicitado*, entre otras funciones. En ese contexto, la ausencia del departamento de asesoría legal en los casos examinados podría atribuirse a la inobservancia del MOF por parte del especialista legal, o a la falta de comunicación entre departamentos técnicos y asesoría legal, ya que tampoco se evidencia solicitudes de soporte legal vinculadas a procedimientos de fiscalización del OSINERGMIN, a pesar de las recomendaciones de las gerencias. Hechos que conllevan a la empresa a ser sancionada.

4.1.2. Objetivo específico 2

Determinar de qué manera los factores legales inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. - periodo 2022.

Para alcanzar este objetivo específico 2, se aplicó el instrumento “ficha de contenido” (Ítems del 6 al 10) a la muestra de estudio conformada por los 94 casos de sanciones administrativas. (*Anexo 1, 2*).

Tabla 9

Se puede distinguir expresamente dentro del expediente alguna solicitud de ampliación de plazos. Por lo que se deduciría que los plazos son muy cortos para el cumplimiento adecuado.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	85.0%
Medianamente	0	0.0%
No	14	15.0%
Total	94	100.0%

FUENTE: Información obtenida del instrumento análisis de contenido aplicada a los expedientes de sanciones.

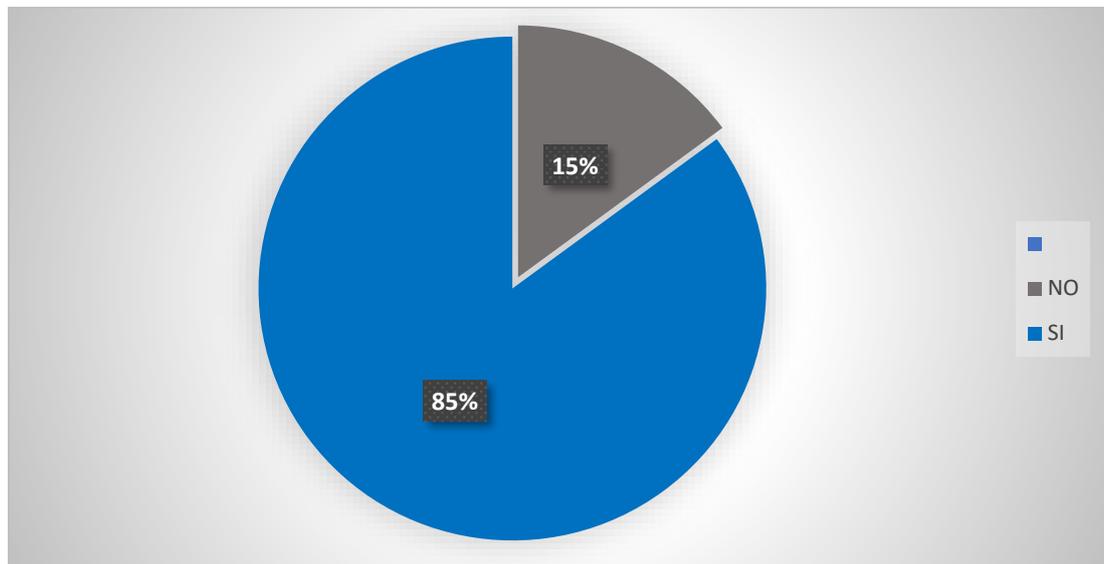


Figura 22: *Se puede distinguir expresamente dentro del expediente alguna solicitud de ampliación de plazos. Por lo que se deduciría que los plazos son muy cortos para el cumplimiento adecuado.*

FUENTE: Tabla 9.

La Tabla 9 y Figura 22 muestra la distribución porcentual de las situaciones analizadas, donde el 85% evidencia solicitudes de ampliación de plazos para el debido cumplimiento; mientras que un bajo 15% no solicitó ampliación de plazos. La fijación de los plazos proporciona un seguimiento efectivo del avance en el cumplimiento de los procedimientos de supervisión, facilitando la identificación de posibles

desviaciones o atrasos, lo que a su vez posibilita adoptar medidas correctivas a tiempo. También brinda transparencia, ya que las partes involucradas saben cuándo se llevarán a cabo las evaluaciones y que se espera de ellos; a su vez fomenta la responsabilidad, debido a que las personas son conscientes de los plazos que deben cumplir. Por lo tanto, con la obtención de un alto porcentaje de casos donde se observa la solicitud de ampliación de plazos, se deduce que, los plazos previstos en las disposiciones legales podrían ser ajustados. Constituyéndose como una causa que incide en la generación de sanciones.

Tabla 10

Se evidencia la existencia de frecuentes modificaciones y/o actualizaciones en las disposiciones a la empresa eléctrica.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	85.0%
Medianamente	0	0.0%
No	14	15.0%
Total	94	100.0%

FUENTE: Información obtenida del instrumento análisis de contenido aplicada a los expedientes de sanciones.

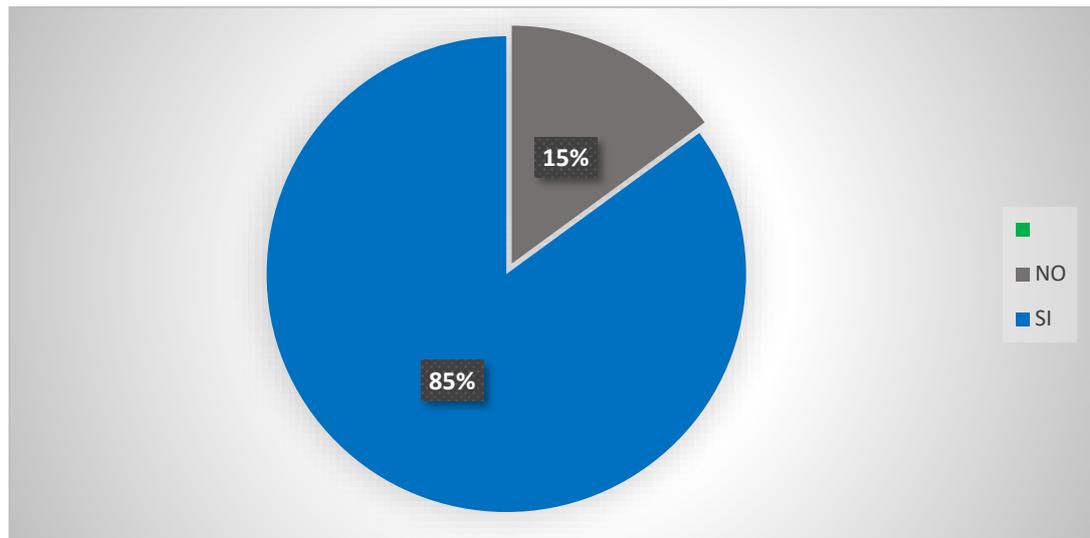


Figura 23: Se evidencia la existencia de frecuentes modificaciones y/o actualizaciones en las disposiciones a la empresa eléctrica.

FUENTE: Tabla 10.

La Tabla 10 y Figura 23 muestra que en el 85% de los casos analizados las disposiciones incumplidas contienen frecuentes modificaciones y/o actualizaciones. Mientras que un 15% son hechos imputados con disposiciones permanentes. Es común que las normas eléctricas se actualicen y modifiquen con regularidad para adaptarse a los avances tecnológicos, mejorar la seguridad y garantizar el funcionamiento eficiente de los sistemas eléctricos. De la empresa está que se adapte rápidamente a los cambios o actualizaciones; es por ello que Electro Puno S.A.A. cuenta con el puesto de Especialista en Fiscalización Eléctrica, quien dentro de sus funciones se encuentra *Revisar, evaluar y difundir las nuevas normas, sus modificatoria, o las que sustituyan; para su aplicación oportuna en la empresa.* Sin embargo, existe evidencia donde se menciona que, como empresa no se tiene una Base de Datos completa y actualizada de todas las disposiciones de regulación eléctrica, debido a la amplia gama de normas. Leyes, reglamentos, procedimientos,

etc. y sus frecuentes modificaciones. Hecho que se constituiría como una de las causas para la generación de sanciones.

Tabla 11

Se evidencia que la infracción ha sido frecuente en los últimos años. Esto se atribuye a la ausencia del efecto disuasivo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	75	80.0%
Medianamente	0	0.0%
No	19	20.0%
Total	94	100.0%

FUENTE: Información obtenida del instrumento análisis de contenido aplicada a los expedientes de sanciones.

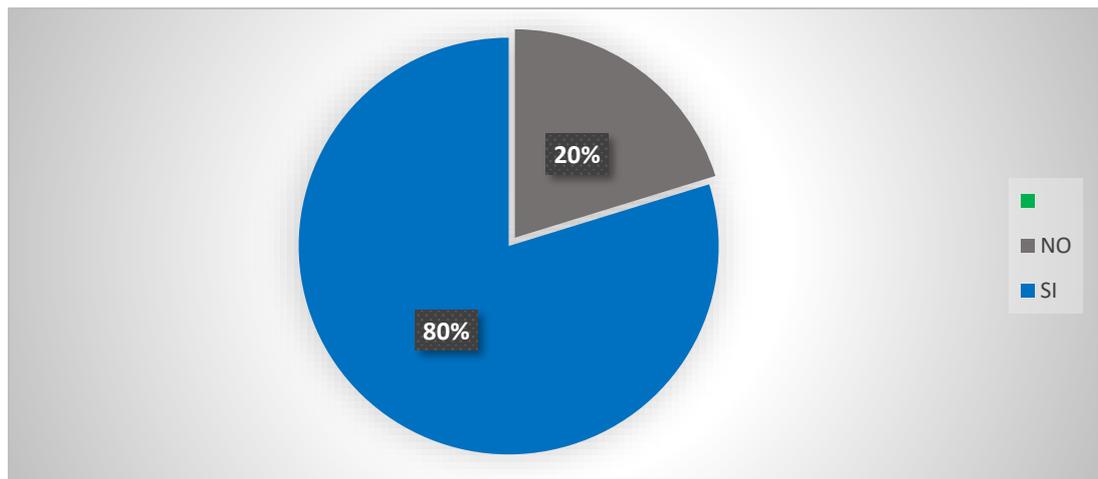


Figura 24: Se evidencia que la infracción ha sido frecuente en los últimos años. Esto se atribuye a la ausencia del efecto disuasivo.

FUENTE: Tabla 11.

La Tabla 11 y Figura 24 muestra la distribución porcentual de los casos analizados, evidenciando que el 80% de las infracciones han sido frecuente en los últimos 5 años, mientras que el 20% son hechos imputados a infracciones ocasionales. El alto nivel del incumplimiento reiterativo de las mismas infracciones se atribuye a

la ausencia del efecto disuasivo que las sanciones impuestas no han logrado. La imposición de sanciones administrativas es considerada una de las principales medidas de las que dispone la Administración Pública (en este caso el OSINERGMIN) para disuadir, prevenir, desincentivar a los individuos o entidades bajo su competencia, de seguir cometiendo infracciones. En ese sentido, se observa que la frecuencia de las infracciones indica que el efecto disuasivo no ha tenido el impacto deseado en la empresa, lo que se constituye como una de las causas legales para la imposición de sanciones administrativas.

Tabla 12

Resulta más ventajoso pagar la multa que cumplir con las disposiciones legales, toda vez que se utiliza los múltiples descuentos ofrecidos por la misma normativa.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	75	80.0%
Medianamente	0	0.0%
No	19	20.0%
Total	94	100.0%

FUENTE: Información obtenida del instrumento análisis de contenido aplicada a los expedientes de sanciones.

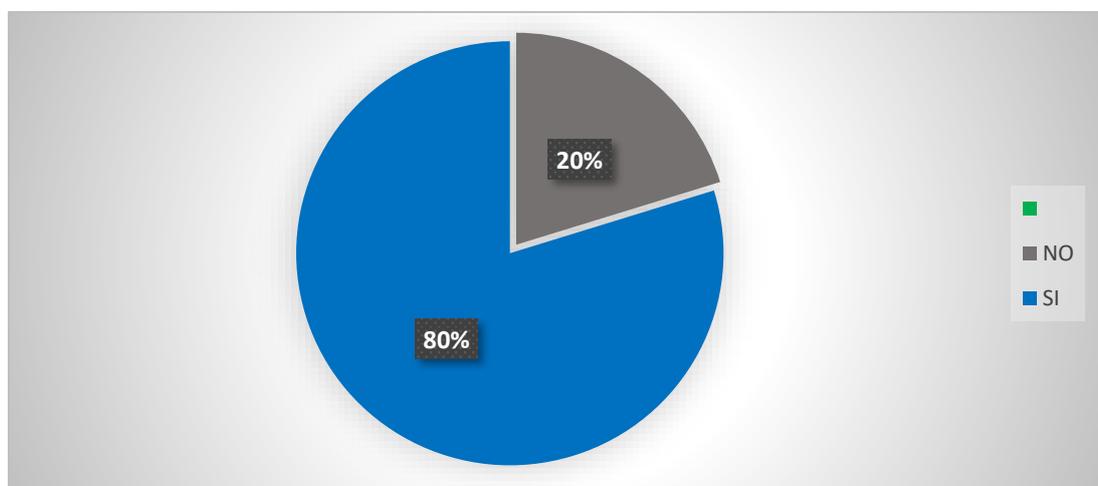


Figura 25: Resulta más ventajoso pagar la multa que cumplir con las disposiciones



legales, toda vez que se utiliza los múltiples descuentos ofrecidos por la misma normativa.

FUENTE: Tabla 12.

En la Tabla 12 y Figura 25 se muestra que en el 80% de los expedientes evaluados, la empresa Electro Puno S.A.A. optó por utilizar los múltiples descuentos ofrecidos por la misma normativa. Mientras que en un 20% decidió no acogerse a ninguno de ellos, en su lugar se optó por presentar descargos u otros. Esto significa que, en la mayoría de los expedientes verificados se decidió admitir inmediatamente la responsabilidad administrativa ante el órgano supervisor por las sanciones que se le iba advirtiendo, lo que les permitió graduar la multa mediante descuentos significativos, ya sea del 50% o 30%; adicionalmente 10% por concepto de pronto pago, llegando a una reducción total de hasta el 60%. La magnitud de estos descuentos no motiva a la empresa a cumplir con las disposiciones supervisadas por el Osinergmin, prefiriendo en su lugar aprovechar los mecanismos para graduar la multa. En este contexto, se hace evidente que la existencia de múltiples descuentos proporcionados por la misma normativa facilita una significativa disminución de la multa, lo que resulta en que la sanción no guarde una proporción adecuada con la infracción cometida. Esto se constituye como una causa para la generación de sanciones administrativas en esta investigación.

Tabla 13

Se evidencia la necesidad de contratar con abogados o expertos legales externos. Lo que demostraría la complejidad de las disposiciones técnico-legales.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	82	87.0%
Medianamente	0	0.0%
No	12	13.0%
Total	94	100.0%

FUENTE: Información obtenida del instrumento análisis de contenido aplicada a los expedientes de sanciones.

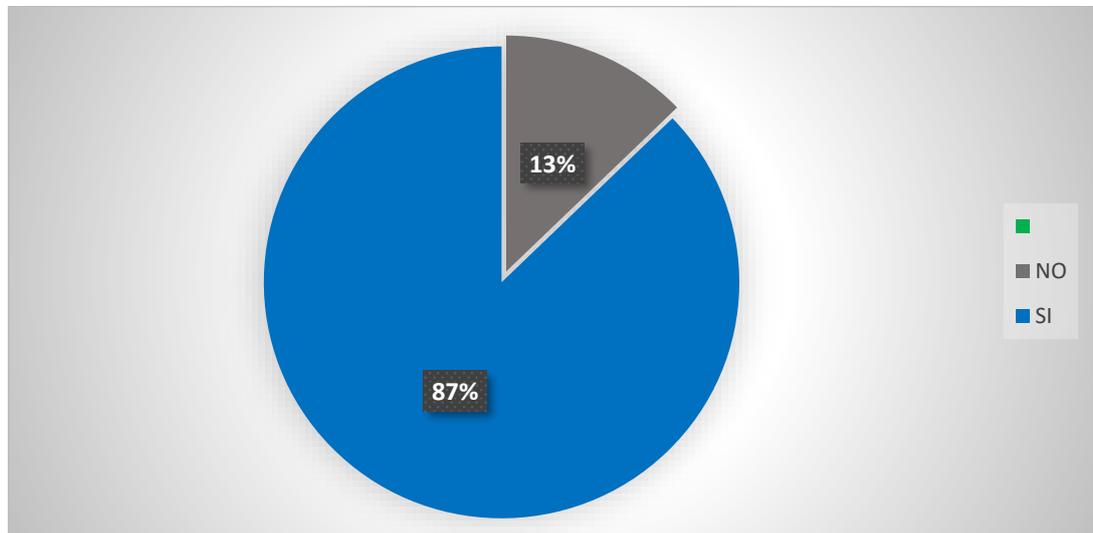


Figura 26: Se evidencia la necesidad de contratar con abogados o expertos legales externos. Lo que demostraría la complejidad de las disposiciones técnico-legales.

FUENTE: Tabla 13.

La Tabla 13 y Figura 26 muestra que en un 87% se evidencia la necesidad de contar con asesoramientos legales externos; y en un 13% no existe tal necesidad debido al amplio conocimiento y manejo que se tiene con el procedimiento de supervisión específico que representa este porcentaje. Esto significa que, de 94 sanciones en 82 de ellos se requiere contar con el apoyo de expertos legales y técnicos, aparte del que ya tiene la empresa, necesidad que nace debido a las complicaciones

que se tiene al interpretar las disposiciones exigidas a las empresas eléctricas. Por lo tanto, la complejidad de interpretación de las disposiciones técnico-legales son una causa que incide en la generación de sanciones administrativas.

4.1.3. Objetivo específico 3

Proponer lineamientos internos para el mejoramiento continuo, a fin de minimizar y/o prevenir las sanciones administrativas en la empresa Electro Puno S.A.A.

A fin de alcanzar este objetivo, se han empleado los hallazgos obtenidos de los objetivos específicos 1 y 2. En estos, se identificaron los factores administrativos y legales que inciden en la generación de sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. – periodo 2022; del cual se determinó que las sanciones en su mayoría se debieron a la inobservancia e incumplimiento de las funciones según el MOF. Asimismo, se evidenció un aumento en la frecuencia anual de las sanciones. En virtud de ello, es necesario implementar acciones que permitan su control y disminución.

Por lo tanto, se plantea el siguiente proceso de mejora continua que permitirá identificar y controlar posibles deficiencias en el cumplimiento de las funciones.

Proceso de Mejora Continua para Subsanan la Inobservancia e incumplimiento de los Deberes Funcionales establecidas en el MOF:

Objetivo: Establecer lineamientos que permitan subsanar la inobservancia e incumplimiento de los deberes funcionales según el MOF. De tal modo disminuir las sanciones administrativas en la empresa Electro Puno S.A.A.

Alcance: Departamento de Talento Humano

1. Identificación de la Deficiencia:

Implica identificar puestos o departamentos donde se ha evidenciado la inobservancia de los deberes funcionales de acuerdo al MOF. Esta investigación nos permite contrastar los Manuales de Organización y Funciones, y los hechos imputados a la empresa que conllevan a sanciones. Donde, la gerencia comercial, gerencia de operaciones, gerencia de planeamiento y departamento de asesoría legal deben de ser analizadas, ya que existe funciones que no se están cumpliendo a cabalidad.

2. Análisis de las Causas Principales:

Este proceso busca investigar los motivos detrás de las deficiencias identificadas.

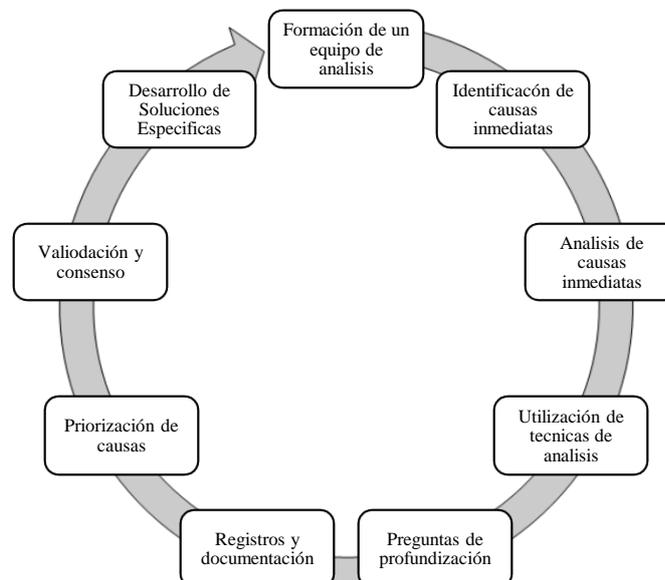


Figura 27: Pasos para analizar las causas.
FUENTE: Elaboración propia.



- a. **La formación de un equipo de análisis:** Reunir a un grupo de personas que estén familiarizadas con el funcionamiento de los puestos o áreas afectadas. Esto podría incluir supervisores, líderes de equipo, expertos en procesos, etc.
- b. **Identificación de Causas Inmediatas:** Reunir información sobre los síntomas o manifestaciones visibles del problema. Por ejemplo, si hay tareas que no se están realizando correctamente, identificar el por qué, de que área depende su subsanación.
- c. **Análisis de las Causas Inmediatas:** Examinar las razones detrás de las causas inmediatas. ¿Por qué están ocurriendo estos problemas? Preguntar "¿Qué factores están contribuyendo a esto?". Generar una lluvia de ideas instantánea.
- d. **Utilización de Técnicas de Análisis:** Emplear herramientas como el diagrama de espina de pescado (Ishikawa) o el diagrama de flujo para visualizar y comprender mejor las relaciones causales.
- e. **Preguntas de Profundización:** Realizar preguntas adicionales para profundizar en las causas. Por ejemplo, si se identifica la falta de capacitación como una causa, pregunta "¿Por qué no se proporcionó la capacitación adecuada?".
- f. **Registro y Documentación:** Llevar un registro detallado de todas las posibles causas identificadas durante el análisis. Esto será útil para referencias futuras y para comunicar los hallazgos al equipo.



- g. Priorización de Causas:** No todas las causas tendrán el mismo impacto. Identificar las causas que tienen un mayor impacto en la inobservancia. Por lo tanto, deben abordarse primero.
- h. Validación y Consenso:** Compartir tus hallazgos con el equipo y busca su validación y aportes. Esto puede revelar perspectivas adicionales y garantizar que las causas principales sean identificadas con precisión.
- i. Desarrollo de Soluciones Específicas:** Una vez que las causas principales estén identificadas, trabajar en el desarrollo de soluciones específicas para abordar cada una de ellas. Estas soluciones deben ser realistas y factibles de implementar.

3. Diseño de Soluciones:

Esta fase es fundamental ya que nos enfocaremos en las causas principales identificadas en el análisis. Se propone:

a) Proporcionar capacitación en tiempos adecuados

La capacitación es la formación profesional destinada a la preparación de una persona para un puesto en función. Sus objetivos se centran en el corto plazo, son específicas y buscan proporcionar mayor conocimiento para el ejercicio de un puesto (Chiavenato, 2010). Es por ello que se toma el cronograma de capacitaciones de Chucuya (2019) por su diseño adecuado y estructurado para la empresa en estudio.

Tabla 14

Cronograma de capacitaciones.

ITEMS		DETALLE/ TEMAS	MAR	MAY	JUN	SET.	DIC
DIRIGIDO AL PERSONAL DE: 1. GERENCIA TÉCNICA 2. GERENCIA COMERCIAL 3. GERENCIA DE PLANEAMIENTO GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN	COMERCIALIZACIÓN ELÉCTRICA	Procedimiento administrativo de reclamo. Corte y reconexión. Calidad de atención telefónica. Facturación, cobranza y atención al usuario. Verificación de cumplimiento de las resoluciones emitidas por la JARU. Contribuciones reembolsables. Contrastación de medidores de energía eléctrica.	x				
	1. DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA	Reintegro y recuperos de energía eléctrica. Condiciones de prestación de servicio público de electricidad en sistemas aislados. Operatividad del servicio eléctrico. Operatividad del alumbrado público. Suministros provisionales colectivos de venta de bloque. Instalación de distribución eléctrica por seguridad pública. Norma técnica de calidad de servicios eléctricos.	x		x		
	2. NORMA TÉCNICA, SECTOR ELÉCTRICO	Base metodológica para la aplicación de la NTCSE. BM para la aplicación de NTCSE. Procedimiento de supervisión de la NTCSE y su BM. Norma técnica de calidad de servicios eléctricos rurales.	x				
	3. SEGURIDAD	Ley de concesiones eléctricas. Reglamento de la ley de concesiones eléctricas.		x			
	4. TRANSMISIÓN ELÉCTRICA	Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de las actividades eléctricas. Atención y disposición de medidas ante situaciones de riesgo eléctrico grave. Seguridad de líneas de transmisión, performance de los sistemas de transmisión. Exoneración de compensaciones de interrupciones programadas. Planes de contingencia operativos en el sector eléctrico. Implementación y actuación de los esquemas de rechazo automático de carga. Fijar las condiciones de uso y acceso libre a los sistemas de transmisión y distribución.		x			x
	5. IMPUESTO A LA RENTA	Adiciones y deducciones de la ley del impuesto a la renta. Declaración anual del impuesto a la renta de tercera categoría.					x

FUENTE: Chucuya (2019).

Se ha observado que muchas veces las capacitaciones son programadas junto a otras capacitaciones por lo que llegan a cruzarse. Entonces la programación como menciona Chucuya (2019) tiene que ser en fechas en los



que los empleados estén libres y asistir sin contratiempos, evitando cruces con eventos propios de la empresa, o meses donde se tenga que presentar informaciones con límites de tiempo. Así, se puede garantizar la participación de todo el personal que necesite obtener esta información.

b) Mas control a las empresas contratistas

Según Nina Mamani (2015) la Gerencia de Administración-División de Logística de la Empresa Electro Puno S.A.A. tiene la responsabilidad de asegurarse de que los términos de Referencia, las Bases del Proceso y el contrato de prestación de servicios estén redactados de manera clara, precisa y completo durante el Proceso de Selección. Esto se hace con el fin de prevenir que las Empresas Contratistas utilicen las cláusulas para eludir sus responsabilidades.

También la Empresa Electro Puno S.A.A. debe de llevar a cabo un monitoreo y supervisión descentralizada, con un análisis completo y una alta responsabilidad. Esto se debe a que las empresas contratistas son las encargadas de prestar el servicio al usuario final. Por lo tanto, los supervisores de contrato deben asegurarse de que la empresa contratista cumpla con todas sus obligaciones y aplicar penalizaciones en caso de incumplimiento, conforme a la normativa establecida en la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

c) Promover compromiso e identificación con sus funciones:

Se propone la implementación de cursos y talleres anuales orientados al personal evaluado de Electro Puno S.A.A. con el propósito de fomentar la conciencia, el compromiso laboral y el cumplimiento de metas en los servicios



ofrecidos a la sociedad. Concientizar al trabajador que la generación de sanciones causa perjuicio económico a la empresa, ya que no solo es el monto de la multa a pagar, sino también la renta que nace al adicionar permanentemente este gasto por concepto de multas y sanciones.

El área de capacitación de la empresa se encargará de organizar estos talleres, estableciendo contacto con organizaciones especializadas en promover conciencia y compromiso en los individuos, y utilizando métodos eficaces para asegurar la participación de todo el personal.

Se enfatiza la importancia de una actitud proactiva y un liderazgo constante por parte de los responsables de la gestión y dirección de la empresa, ya que esto contribuirá de manera positiva en el desempeño de los trabajadores.

d) Reforzar el sistema de supervisión y monitoreo.

Reforzar el sistema de supervisión y monitoreo implica fortalecer los mecanismos y procesos utilizados para seguir de cerca y evaluar actividades, procesos o proyectos. Esto puede incluir implementar herramientas tecnológicas más avanzadas, establecer protocolos más viables, asignar recursos adicionales para la supervisión, y mejorar la capacidad de seguimiento en tiempo real. El objetivo es garantizar un control más efectivo y una gestión más precisa de las operaciones y actividades en cuestión.

e) Actualizar el MOF si es necesario para reflejar con precisión las responsabilidades de cada puesto.

En el contexto de mantener un sistema organizativo eficiente, es esencial realizar actualizaciones periódicas del MOF con el fin de reflejar de



manera precisa las responsabilidades asociadas a cada puesto. A lo largo del tiempo, se ha observado una evolución continua en el MOF, con la implementación y modificación progresiva de sus funciones y responsabilidades en cada área. Estas adaptaciones han estado en sintonía con los objetivos estratégicos de la organización, buscando siempre optimizar la eficiencia y la alineación de las actividades.

Sin embargo, un aspecto que requiere mayor atención es la necesidad de incentivar a los empleados para asegurar el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades. La experiencia acumulada a lo largo de los años ha revelado que la motivación adicional puede desempeñar un papel crucial en el logro de los objetivos organizativos. En este sentido, implementar estrategias que fomenten la participación activa y reconozcan el esfuerzo individual podría contribuir significativamente a fortalecer la cultura de cumplimiento dentro de la organización. La integración de incentivos adecuados no solo mejorará el desempeño general, sino que también promoverá un ambiente laboral más comprometido y productivo.

f) Implementación de medidas en caso de incumplimiento del MOF.

Según Castillo (2019) sostiene que, luego de asignar a cada trabajador su puesto de trabajo, es importante también señalarles sus funciones y donde los pueden encontrar, del mismo modo las posibles consecuencias en caso de incumplimiento.

La implementación de medidas en caso de incumplimiento del MOF se revela como una fase crítica en el proceso de gestión organizativa. En este

sentido, es fundamental establecer un protocolo claro y efectivo para abordar cualquier desviación con respecto a las responsabilidades y directrices delineadas en el MOF.

La coherencia en la aplicación de estas medidas es esencial para garantizar un ambiente organizativo equitativo y que promueva la responsabilidad. Además, se destaca la importancia de comunicar claramente las consecuencias del incumplimiento a fin de que todos los miembros de la organización estén plenamente informados y comprendan las implicaciones de no cumplir con el MOF, medidas que vayan desde amonestaciones verbales hasta la suspensión del trabajador.

4. Planificación de Implementación:

Tabla 15

Plan de acción.

Actividad	Personal	Material
1. Identificación de causas		Auditorio Equipo multimedia
2. Solución de causas	1 facilitador n participantes	Mesas de trabajo
3. Difusión de soluciones		Plumones Pizarra

FUENTE: Elaboración propia.

Tabla 16

Cronograma de actividades.

Actividad	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.
1. Identificación de causas	x	x				
2. Solución de causas			x	x		
3. Difusión de soluciones					x	x

FUENTE: Elaboración propia.



5. Seguimiento y Evaluación:

Monitorear el impacto de las soluciones implementadas. Éstas mediante indicadores como el cumplimiento de tareas, la disminución de incidencias.

6. Retroalimentación de los Empleados:

Obtener opiniones y comentarios de los empleados sobre la efectividad de las soluciones implementadas. Esto ayudará a identificar ajustes adicionales.

7. Ajustes y Mejoras Continuas:

Si es necesario, realizar ajustes en las soluciones o implementar mejoras adicionales para abordar cualquier área que aún necesite atención.

8. Documentación y Comunicación:

Registrar todo el proceso de mejora continua, incluyendo las acciones tomadas y los resultados obtenidos. Comunicar los cambios a todos los involucrados.

4.1.4. Contrastación de hipótesis

Contrastación de la prueba de hipótesis

- **Ha:** Los factores administrativos y legales son determinantes que inciden significativamente en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. – periodo 2022.
- **Ho:** Los factores administrativos y legales son determinantes que no inciden significativamente en la generación de las sanciones

administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. – periodo 2022.

- **Regla de decisión:** Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Debido a que la variable dependiente tiene más de 2 categorías, se utilizó el modelo de Regresión Logística Multinomial Anderson et al. (2008) a través del programa SPSS Statistics, del cual se sacó la significancia (p-valor) para poder aceptar o rechazar la hipótesis nula (H_0).

Tabla 17

Coefficiente de determinación R^2

Modelo	Pseudo R cuadrado
Nagelkerke	.981

FUENTE: Análisis de Regresión Logística multinomial - SPSS.

En la tabla 17, se observa que el Pseudo R^2 indica que el modelo explica aproximadamente el 98.1% de la variabilidad en la variable dependiente (generación de sanciones administrativas) según las variables independientes (factor administrativo y factor legal) incluidas en el modelo. Esto es una indicación muy positiva, ya que un R^2 más apegado al 1 sugiere que el modelo es bastante eficaz para explicar las variaciones en la variable dependiente.

Tabla 18

Información de ajuste de modelos.

Modelo	Sig.
Final	<.001

FUENTE: Análisis de Regresión logística multinomial - SPSS.

En la tabla 18, se visualiza un nivel de significancia (p-valor) de <0.001 . Dado que este valor es menor que 0.05, según la regla de decisión corresponde rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Esto indica que el modelo en conjunto es estadísticamente significativo. En consecuencia, se demuestra que los factores administrativos y legales son determinantes que inciden significativamente en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. – periodo 2022.

Tabla 19

Pruebas de la razón de verosimilitud.

Modelo	Sig.
(Constante)	$<.001$
Fac_administrativo	.008
Fac_legal	.048

FUENTE: Análisis de Regresión logística multinomial – SPSS.

De la tabla 19 se evidencia que, el factor administrativo muestra una incidencia significativa en la generación de sanciones administrativas impuestas por el Osinergmin, con una significancia de 0.008 (p-valor < 0.05). Esto sugiere que la variable factores administrativos contribuye de manera significativa a explicar las diferencias en las categorías de la variable dependiente. Asimismo, se evidencia que el factor legal también tiene un impacto significativo de 0.048 estadísticamente, cabe señalar que su incidencia es menor en comparación con el factor administrativo. Ambos factores contribuyen de manera positiva e independiente en el resultado del modelo. Por lo tanto, para cada caso en específico corresponde aceptar las hipótesis específicas planteadas.

Tabla 20*Estimaciones de parámetros*

Categoría		B
0. No sanción	Intersección	421.23
	Fac_administrat	-23.284
	Fac_legal	-16.172
1. Sanciona parcialmente	Intersección	221.275
	Fac_administrat	-9.131
	Fac_legal	-7.982

La categoría de referencia es: Si sanción.

FUENTE: Análisis de Regresión logística multinomial – SPSS.

La tabla 20 muestra los coeficientes de regresión estimados (B) para cada variable predictora en el modelo. Teniendo en cuenta que el modelo busca entender cómo las variables predictoras (factores administrativos y factores legales) están relacionadas con las diferentes categorías de la variable dependiente. Se tiene como categoría de referencia a “Si sanción”, lo que significa que los efectos de las variables predictoras se comparan con esta categoría.

En la categoría “No sanción” las estimaciones de los coeficientes son: -23.284 para factor administrativo y -16.172 para el factor legal, éstos indican la contribución de cada variable a la probabilidad de pertenecer a esa categoría en comparación con la categoría de referencia “Si sanción”. Cabe señalar que un valor positivo de *B* sugiere que un aumento en el valor de la variable independiente está asociado con un aumento en la probabilidad de pertenecer a la categoría correspondiente, mientras que un valor negativo sugiere una disminución en esa probabilidad.

Modelo de Regresión Logística Multinomial

- Para un modelo de tres categorías ($k=3$).

- Las probabilidades suman 1.
- La probabilidad más alta determina la categoría.

Ecuación de regresión logística multinomial (Guisande, Vaamonde, & Barreiro, 2011):

$$\pi_{in} = \frac{e^{Z_{in}}}{1 + e^{Z_{i1}} + e^{Z_{i2}} + \dots + e^{Z_{ik-1}}}$$

$$Z_{in} = \beta_{n0} + \beta_{n1}x_{i1} + \beta_{n2}x_{i2} + \dots + \beta_{nj}x_{ij}$$

Donde:

π_{in} = es la probabilidad de pertenencia del caso i a la clase n .

Z_{in} = es el valor de la variable dependiente Z correspondiente a la clase n en el caso i .

β_{nj} = es el coeficiente de la variable independiente j para la clase n .

x_{ij} = es el valor del predictor o variable independiente j para el caso i .

La probabilidad para la última clase k se obtiene por diferencia a 1 (Guisande et al., 2008).

Tabla 21

Comprobación del modelo regresión logística multinomial

Categoría	Z_{in}	π_{in}	Resultado
Modelos de ecuación	$Z_{in} = \beta_{n0} + \beta_{n1}x_{i1} + \beta_{n2}x_{i2}$	$\pi_{in} = \frac{e^{Z_{in}}}{1 + e^{Z_{i1}} + e^{Z_{i2}}}$	
0. No sanción	$Z_{NS} = 421.23 + (-23.28) * 15 + (-16.17) * 13$ $Z_{NS} = -138.18$	$\pi_{NS} = \frac{e^{-138.18}}{1 + e^{-138.18} + e^{-19.41}}$	0.00
1. Sanciona parcialmente	$Z_{SP} = 221.28 + (-9.13) * 15 + (-7.98) * 13$ $Z_{SP} = -19.41$	$\pi_{SP} = \frac{e^{-19.41}}{1 + e^{-138.18} + e^{-19.41}}$	0.00
2. Si sanción		$\pi_{SS} = \frac{1}{1 + e^{-138.18} + e^{-19.41}}$	0.99

FUENTE: Elaboración propia.

La tabla 21, muestra la comprobación del modelo de regresión logística multinomial, donde a través de la ecuación de regresión multinomial se obtienen probabilidades de que la empresa: no tenga sanciones, tenga parcialmente o si tenga sanciones, a través de factores determinantes significativos. Para la comprobación se han tomado un caso que tiene una puntuación de 15 en factores administrativos y 13 de factor legal. Se procedió a reemplazar en la ecuación resultando una mayor probabilidad de 0.99 en “Si sanción”. Lo que significa que, a mayores puntuaciones en factores administrativos y legales, mayor es la probabilidad de que la empresa Electro Puno S.A.A. sea sancionada por el OSINERGMIN. Este resultado respalda la incidencia significativa entre los factores determinantes y probabilidad de sanciones administrativas.

Supuestos el Modelo de Regresión Logística

- La variable dependiente debe de ser nominal
- Debe existir al menos una variable independiente
- No debe haber multicolinealidad

Tabla 22

Estadísticas de multicolinealidad

Modelo	Estadísticas de multicolinealidad	
	Tolerancia	VIF
Fac_administrat	0.85	1.18
Fac_legal	0.90	1.11

FUENTE: Análisis de Regresión logística multinomial – SPSS.



En la tabla 22 se evidencia una tolerancia de 0.85 y 0.90 para factores administrativos y para factores legales respectivamente, éstos al ser relativamente altos indican que, los factores administrativos alrededor del 85% de la varianza de esta variable no está explicada por las otras variables predictoras en el modelo. De igual forma sucede para el factor legal con un 90%, lo que sugiere una menor multicolinealidad.

También, se observa el Factor de Inflación de la Varianza (VIF) que es el inverso de la tolerancia y proporciona una medida de cuanto aumenta la varianza de la estimación para una variable debido a la multicolinealidad. Para este caso el VIF es de 1.18 y 1.11 estas al ser menor que 5 es aceptable y sugiere que la multicolinealidad es baja para ambas variables.

4.2. DISCUSIÓN

Después del análisis de los resultados, se continua con la discusión en contraste con estudios previos.

4.2.1. Objetivo específico 1

Determinar de qué manera los factores administrativos inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. - periodo 2022.

Según los resultados del análisis de regresión logística multinomial, el nivel de significancia (p-valor) para el factor administrativo es de 0.008, al ser menor que 0.05 corresponde aceptar la hipótesis específica 1. Esto es, los factores administrativos inciden de manera significativa en la generación de las sanciones



administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. - periodo 2022. Teniendo en cuenta que como factores administrativos se tienen: la inobservancia de los deberes funcionales según el MOF, ausencia del control a las empresas contratistas, falta de interés y capacidad por aclarar los hechos de los involucrados, no se promueve la cultura de rendición de cuentas por sanciones, y la ausencia del departamento de asesoría legal.

En efecto estos hallazgos son respaldados por las teorías que sostienen: Chiavenato (2010) mencionando que, el MOF al ser un instrumento de gestión institucional que detalla las funciones, requisitos y responsabilidades de los puestos de trabajo en función a los objetivos de la empresa, necesitan ser cumplidos en su totalidad; Contraloría General de la República (2021) manifestando que la falta de cumplimiento de los deberes funcionales por parte de funcionarios y empleados públicos quienes están obligados a actuar con diligencia, eficiencia, efectividad y responsabilidad tal como lo dicta el MOF, se constituyen en perjuicio económico causado a la empresa, toda vez que dichos incumplimientos conlleven a sanciones. Además, Lofruscio (2010) indica que dentro de las desventajas de la tercerización de servicios se encuentra la falta de control sobre las actividades delegadas a terceros. Sin embargo, ello se puede mitigar estableciendo estándares de desempeño pactados con el proveedor.

Los hallazgos, son apoyados también por estudios locales como Chucuya (2019) que según sus resultados señala que, dentro de las causas principales por las que OSINERGMIN multa a la empresa Electro Puno S.A.A. están: a) la falta de identificación y compromisos de los trabajadores hacia sus funciones, es una causa



con mayor influencia e indica la despreocupación de la gestión encargada hacia sus trabajadores. b) la ausencia de capacitaciones a los trabajadores, especialmente sobre las disposiciones y procedimientos de OSINERGMIN ya que su desconocimiento es causante de infracciones que conducen a sanciones. c) la tercerización de servicios, toda vez que no cumplen con sus funciones a cabalidad, esto debido a que no se cuenta con un buen sistema de supervisión por parte de la empresa Electro Puno S.A.A. hacia la contratista, dejando sanciones y multas a la empresa.

Por su parte, Nina (2015) demostró que la falta de supervisión y seguimiento a las empresas contratistas son causas administrativas que conllevan a la empresa ELECTRO PUNO S.A.A a ser sancionada, Si bien, las sanciones se aplica a la empresa y no a la contratista, se tiene la posibilidad de penalizar a las empresas contratistas por el incumplimiento de las funciones contratadas, acción que no se efectúa debido al gran acogimiento entre supervisores del contrato y empresas contratistas, demostrándose así que no se cumple con el procedimiento “Supervisión de contratos”.

En el ámbito nacional se coincide con Leandro (2022) quien manifiesta que tanto el incumplimiento de sus funciones e inobservancia de las disposiciones legales internas emitidas por su entidad (Poder Judicial – Huánuco) son causantes que influyen significativamente en la imposición de sanciones administrativas en los empleados.



4.2.2. Objetivo específico 2

Determinar de qué manera los factores legales inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. - periodo 2022.

Según los resultados del análisis de regresión logística multinomial, el nivel de significancia (p-valor) es 0.048, al ser menor que 0.05 corresponde aceptar la hipótesis específica 2. Esto es, los factores legales inciden de manera significativa en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa Electro Puno S.A.A. - periodo 2022. Teniendo en cuenta que como factores legales se tienen: Los plazos cortos para el cumplimiento adecuado, frecuentes modificaciones y/o actualizaciones de las disposiciones legales eléctricas, la frecuencia de las sanciones se atribuye a la ausencia del efecto disuasivo, múltiples descuentos ofrecidos por la misma normativa, complejidad de la norma en su interpretación.

En consecuencia, los hallazgos de la investigación de asemejan a los de Grandez (2022) donde se demuestra que, en las sanciones administrativas aplicadas a las empresas eléctricas SEAL y Electrosur, no se evidencia el efecto disuasivo que toda sanción debe de conseguir, ya que existe una alta frecuencia de multas aplicadas a las mismas infracciones, causante de ello son los altos descuentos que ofrece la misma legislación ofreciendo un descuento de hasta el 60% del total de la multa. En efecto, resulta más ventajoso pagar la multa que incluye descuentos, que cumplir con las disposiciones legales exigidas. Estos acontecimientos de características legales inciden significativamente en las sanciones administrativas que impuso el organismo



regulador a ambas empresas estudiadas. También es respaldada por la investigación de Tamayo (2014) que menciona que las sanciones no se basan explícitamente en los criterios de graduación y el Principio de Razonabilidad establecidas en la legislación peruana. Esto es especialmente evidente en situaciones consideradas graves y repetitivas, donde la imposición de multas puede resultar desproporcionada en relación con la infracción cometida, beneficiando así al infractor.

Así mismo esta investigación está de acuerdo con el trabajo de investigación internacional de Fernández (2011) quien demostró que no se presenta desconocimiento de las leyes, sino la existencia de una amplia cantidad de disposiciones legales con frecuentes modificaciones que dificulta el cumplimiento de todo el sistema legal. Además, señala que una cantidad significativa de las sanciones no se deben a la falta de conocimiento, sino a los costos de cumplimiento o sencillamente a la falta de seguimiento.

Por otro lado, se tiene una discrepancia con la teoría de Molinelli (2008) la cual sostiene que “el objetivo de utilizar un mecanismo de sanciones es disuadir a los agentes de cometer conductas infractoras, evitando con ello, la ocurrencia de consecuencias negativas por su incumplimiento” (p. 29). Esta discrepancia podría atribuirse a la falta de conciencia por parte de los trabajadores de la empresa. Debido a que no solo implica asumir la responsabilidad con el objetivo de recibir una sanción mínima, sino que también afecta la utilidad de la empresa, ya que las sanciones deben ser reparadas tributariamente. En otras palabras, al reconocer de inmediato la responsabilidad administrativa, supuestamente se está graduando la sanción, pero al



tener que repararla, se incurre nuevamente en gastos adicionales. Entonces resulta en vano no alinearse a las disposiciones legales y seguir infringiéndolas.

Tampoco se comparte los hallazgos de Martín et al. (2021) quienes en su conclusión expresan que un factor importante para la falta de efecto disuasivo en las sanciones administrativas impuestas, se debe a los límites legales máximos propios de la legislación española, que impiden alcanzar la sanción óptima razonable. Sin embargo, esta perspectiva no es aplicable al contexto de la legislación peruana, ya que no existen límites específicos para las sanciones administrativas impuestas por el Osinergmin a las empresas eléctricas. Por lo tanto, los resultados de Carlos y García no contribuyen a los objetivos de este estudio.

V. CONCLUSIONES

Luego del análisis e interpretación de los resultados, se ha llegado a las siguientes conclusiones

PRIMERA: Se determinó que los factores administrativos son determinantes que inciden significativamente en la generación de sanciones administrativas que impone el OSINERGMIN, con una significancia menor que 0.05 (0.008). Esto se fundamenta en los resultados obtenidos a partir de la muestra de estudio, donde se evidencia un 84% en la falta del desempeño de funciones según el MOF por parte de los funcionarios y servidores de la empresa, un 100% demuestra que las actividades de operación y comercialización son compartidas con empresas contratistas, un 80% evidencia que al no presentarse descargos existe desinterés e incapacidad por aclarar los hechos, otros 80% evidencia que los responsables de hacer cumplir las disposiciones no exigen a los involucrados una rendición de cuentas asociadas a las sanciones administrativas y en un 86% de los casos analizados no se encuentra la participación del área de asesoría legal, ni antes ni después. Cabe señalar que, según los hallazgos, los factores administrativos tienen un impacto más significativo que los factores legales.

SEGUNDA: En referencia a los factores legales, se determinó que también inciden en la generación de sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN, con una significancia de 0.048. Esto es respaldado por la evidencia recopilada, donde un 85% de los casos examinados solicita una ampliación de plazos para cumplir adecuadamente con las disposiciones legales. Asimismo, un 85% señala la presencia frecuente de modificaciones y actualizaciones en las normativas legales, con un 80% de los casos que evidencian la pérdida



del efecto disuasivo. En otro 80%, se observa que resulta más ventajoso pagar las sanciones que cumplir con las disposiciones legales, aprovechando los múltiples descuentos ofrecidos por la misma normativa. Además, en un 87% de los casos se destaca la necesidad de contar con expertos legales externos a la empresa debido a la complejidad en la interpretación de las disposiciones técnico-legales.

TERCERA: Debido a la identificación de los factores determinantes se ha propuesto la implementación de lineamientos con el propósito de promover el mejoramiento continuo de la empresa Electro Puno S.A.A. a fin de minimizar y/o prevenir las sanciones administrativas que ocasiona perjuicio económico a la empresa; destinando el monto significativo que se abona por concepto de multas y sanciones a gastos operativos e inversión, asegurando así que los usuarios finales cuenten con un servicio eléctrico de calidad.



VI. RECOMENDACIONES

Una vez expuesta las conclusiones, nos permitimos presentar las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: A las distintas gerencias de línea de la empresa Electro Puno S.A.A, incentivar a los supervisores de contrato, funcionarios y servidores, al eficiente cumplimiento de sus funciones con el compromiso e identidad que se necesita tal como lo manifiestan el Manual de Organizaciones y Funciones, el procedimiento Supervisión de Contratos, y demás directivas. Trabajar también de la mano en la medida de lo posible con las empresas contratistas, incluyéndolas en el plan de capacitaciones, modificaciones en sus contratos según las necesidades y actualizaciones de las disposiciones técnico – legales que se vayan publicando.

SEGUNDA: A la División de Fiscalización, solicite la contratación de una consultoría Técnico -legal en materia eléctrica, que sirva de asesoramiento e interpretación para identificar y solucionar gradualmente el problema. Por otro lado, la elaboración y difusión de un compendio de Disposiciones Legales Clasificado que contenga las publicaciones del día a día a nivel nacional competentes a la empresa para el conocimiento y aplicación. Además, solicitar a los mismos funcionarios de OSINERGMIN capacitaciones constantes de tal modo el personal de la empresa pueda esclarecer sus dudas con expertos en la materia.

TERCERA: A la empresa Electro Puno S.A.A. y demás empresas electricas en general, adoptar los lineamientos propuestos en esta investigación a fin de: minimizar y/o prevenir la imposición de sanciones por parte del organismo supervisor OSINERGMIN,



evitar causar perjuicio económico a la empresa. Además, permitirá ofrecer un servicio de calidad a los usuarios del suministro eléctrico.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M. (2013). Elaboración del diagnóstico social. *Calidad de La Atención*.
- Alcarria, J. (2008). *Contabilidad financiera I.: Vol. I*. Publicacions de la Universitat Jaume I.
<https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/24002/s1.pdf?sequence=6>
- Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de recursos humanos*. Ediciones Granica S.A.
- Alva, M. (2013). *¿Conoce usted cuáles gastos no son deducibles en la determinación de la renta neta de tercera categoría?: El artículo 44º de la Ley del Impuesto a la Renta*. Blog de Mario Alva Matteucci.
- Anderson, D., Sweeney, D., & Williams, T. (2008). *Estadística para administración y economía* (Décima edición). Cengage Learning Editores, S.A.
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas* (Segunda edición). McGrawwhill.
- Apaza, Y. (2018). *La calidad de servicio eléctrico y su incidencia en la rentabilidad de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A. Zona 12 de la ciudad de Juliaca periodo 2017*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Apaza, K. (2023). *Análisis de la calidad de servicio eléctrico y su incidencia en la rentabilidad de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A. zona 029 periodo 2021*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Aramburu, V. (2018). *Factores que inciden en la probabilidad de imponer sanciones administrativas en las instituciones de fiscalización: el caso de México*. (Tesis de posgrado), Centro de investigación y Docencia Económicas, A.C., Ciudad de México.



Araque, D. (2021). *Supervisión del servicio público de energía eléctrica*.

Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alérgia México*.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Aucallanchi, L. (2011). *Seguridad y Prevención de riesgos de electricidad en la vía pública*.
http://www.osinerg.gob.pe/newweb/uploads/Publico/II_Foro_Regional_PUNO_2011/03.%20Seguridad%20y%20prevencion%20de%20Riesgo%20Electrico%20en%20la%20Vias%20Publicas%20-%20Ing.%20Luis%20Aucallanchi.pdf

Avolio, B., & Zambrano, G. (2016). *Contabilidad Financiera: costos y gastos*. CENTRUM: Graduate Business School.

Aybar, G., & Gutiérrez, K. (2023). *La idoneidad en el servicio de energía eléctrica de Electro Dunas S.A.A. y la necesidad de una correcta fiscalización en la ciudad de Ica, año 2020*. (Tesis de pregrado), Universidad Privada San Juan Bautista, Ica.

Bossio, G. (2012). *¿La intermediación laboral y la tercerización, desvirtúan el empleo en el Perú?*. GRIN.

Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica (Primera)*. Editorial San Marcos.

Castillo, M. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en la rentabilidad de la empresa regional de servicio público de electricidad Puno S.A.A. periodos 2016 y 2017*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional del Altiplano, Puno.



- Chávez, D. (2021). *Mejora en el enforcement de osinergmin para disminuir los reclamos más significativos de los usuarios del servicio de distribución eléctrica*. (Tesis de posgrado), Universidad del Pacífico, Lima.
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (Novena). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima edición). McGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chucuya, F. (2019). *Sanciones administrativas impuestas por OSINERGMIN y su incidencia en el estado de resultados en la empresa regional de servicio público de electricidad de Puno - ELECTRO PUNO S.A.A., periodos 2015 - 2016*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Chuquimamani, Y. (2019). *La calidad del servicio de la empresa tercerizada Galcas S.A.C. y la satisfacción del cliente de la empresa Electro Puno S.A.A. 2018*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Contraloría General de la República. (2021). *Detectan perjuicio de más de S/ 400 mil en Electro Puno S.A.A. Plataforma Digital Única Del Estado Peruano*.
- Córdoba, M. (2012). *Gestión financiera*. Ecoe Ediciones.



- Dammert, A., Molinelli, F., & Molinelli, M. (2008). Estudio de multas del sector energía: supervisión y fiscalización en el sub sector electricidad. OSINERGMIN. *OSINERGMIN*, 2, 10. www.osinerg.gob.pe
- Diaz, H. (2006). *Contabilidad general: enfoque práctico con aplicaciones informáticas* (Segunda edición). Pearson Educación de México S.A. De C.V. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55673851/Contabilidad_general._Enfoque_practico_con_aplicaciones_informaticas_-_Hernando_Diaz_-_2ed-libre.pdf?1517339484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEnfoque_practico_con_aplicaciones_inform.pdf &
- Fernández, E. (2011). *Análisis jurídico sobre las sanciones ambientales impuestas a empresas de conducción de gas natural y energía eléctrica en Colombia (2000-2008)*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de Colombia, Medellín.
- Frame, J. (2005). *La nueva dirección de proyectos: Herramientas para una era de cambios rápidos*. Granica S.A.
- Gago, C. (2013). *Supervisión de las Instalaciones de Distribución Eléctrica por Seguridad Pública*. <https://www.osinergmin.gob.pe/newweb/uploads/Publico/OficinaComunicaciones/EventosRealizados/ForoTumbes/3/4.-%20Supervision%20de%20las%20Instalaciones%20de%20Distribucion%20Electrica.pdf>



- Grandez, M. (2022). *El efecto disuasivo de las sanciones administrativas impuestas por Osinergmin a las empresas estatales de distribución eléctrica durante la vigencia de la resolución de consejo directivo N° 040-2017-os/cd.* (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Granovsky, E. (2004). *Outsourcing : factores clave de éxito.* Dunken.
- Guzmán, D., & Romero, T. (2005). *Contabilidad financiera.* Universidad del Rosario.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición). McMcGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Séptima edición). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Instituto Peruano de Economía. (2009). *Sector eléctrico.*
- Leandro, S. (2022). *Factores que influyen en las sanciones administrativas en los servidores jurisdiccionales y administrativos de la corte superior de justicia de Huánuco periodo 2019-2020.*
- Ley N° 27332. (2000). *Ley Marco de Los Organismos Reguladores de La Inversión Privada En Los Servicios Públicos* -. <https://www.sunass.gob.pe/wp-content/uploads/2020/09/Ley-N%C2%BA-27332-Ley-Marco-de-Organismos-Reguladores.pdf>



- Lofruscio, F. (2010). *Análisis de procesos de tercerización para una flota vehicular liviana, en una empresa ecuatoriana*. (Tesis de posgrado), Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil.
- Mañuico, J. (2014). 10 años aplicando procedimientos de supervisión de la calidad del servicio eléctrico en Perú. *OSINERGMIN*.
- Martín, A., Merino, C., & García, J. (2021). Determinantes de la capacidad de disuasión de las sanciones de competencia en España (2015-2019). *Comisión Nacional de Los Mercados y La Competencia*. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52006XC0901>
- Memoria Anual. (2022). *Memoria Anual 2022 - Electro Puno S.A.A.*
- MINEM. (2011). *CÓDIGO NACIONAL DE ELECTRICIDAD (SUMINISTRO 2011)*. <https://www.minem.gob.pe/minem/archivos/R%20M%20%20y%20CNE%202011.pdf>
- MINJUS. (1992). DECRETO LEY N° 25844. *Ley de Concesiones Eléctricas*. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/EADD4E1CA3843D5D0525823C0058FAA7/\\$FILE/DL_25844.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/EADD4E1CA3843D5D0525823C0058FAA7/$FILE/DL_25844.pdf)
- Molinelli, F. (2008). Estudio de multas del sector energía: Análisis económico de las sanciones. *OSINERGMIN*, 1, 29. www.osinerg.gob.pe
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, cualitativa y redacción de tesis* (Quinta edición). Ediciones de la U.



- Nina, M. (2015). *Incidencia de la Calidad de Servicio de Empresas Contratistas en los Resultados de la Empresa ELECTRO PUNO S.A.A., periodo 2012-2013*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Novoa, H. (2017). *Los estados financieros en el Perú*. Instituto Pacifico S.A.C.
- OSINERGMIN. (2023). Supervisión De La Norma Técnica Urbana NTCSE. *OSINERGMIN*.
- Parra, N. (2021). *Mercado eléctrico chileno y sanciones administrativas*.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2022). *Definiciones*. Legal - Qué Es, Definición y Concepto.
- Pimienta, J., & de la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera edición). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Prieto, J. (2012). *Gestión estratégica organizacional*. Ecoe Ediciones.
- Quintanilla, E. (2004). *Autonomía institucional de los organismos reguladores: revisión de literatura*. www.esan.edu.pe
- Quintanilla, E. (2006). *Autonomía del organismo regulador de energía de Perú: un estudio de caso*.
- Quispe, M., Alata, R., Rodríguez, D., & Novoa, H. (2018). *Gastos deducibles y no deducibles para la medición del impuesto a las ganancias en Perú*. <https://pixabay.com/es/impuesto-sobre-la-renta-c%C3%A1culo-491626/>
- Resolución de Consejo Directivo N° 040-2017-OS-CD. (2017). *Aprobación del nuevo Reglamento de Supervisión, Fiscalización y Sanción de las Actividades Energéticas y Mineras a cargo de Osinergmin, adecuado a las disposiciones de la Ley 27444*



modificado por el Decreto Legislativo N° 1272.

<https://www.gob.pe/institucion/osinergmin/normas-legales/744766-040-2017-os-cd>

Significado. (2023). *Significado de Sanción.*

Solís, J., & Silva, A. (2015). *Factores organizacionales relacionados a la autonomía de los organismos reguladores en el Perú y su análisis en OSINERGMIN.*

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11872/Silva%20Blanco_Solis%20Valencia_Factores_organizacionales_relacionados1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SUNAT. (2022). Rentas de tercera categoría: Cartilla de instrucciones. *SUNAT.*

SUNAT. (2023). Gastos no deducibles para el impuesto a la renta de empresas. *Plataforma Digital Única Del Estado Peruano.*

Tamayo, J., Salvador, J., Vásquez, A., & Vilches, C. (2016). La industria de la electricidad en el Perú: 25 años de aportes al crecimiento económico del país. *OSINERGMIN.*

Tamayo, J., Vásquez, A., & García, R. (2013). *La protección del consumidor en el sector eléctrico peruano: una perspectiva preventiva.*

https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucional/Estudios_Economicos/Documentos_de_Trabajo/Documento_de_Trabajo_26.pdf

Tamayo, P. (2014). *Análisis de la compatibilidad del sistema de sanciones en el sector eléctrico con la Ley del Procedimiento Administrativo General. Un estudio de caso.* (Tesis de posgrado), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.



Villanueva, W. (2013). El principio de la causalidad y el concepto de gasto necesario.

THEMIS 64: *Revista de Derecho.*

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9575/9979>

Zavala, V. (2022). *Pasos para regularizar el IR de tercera categoría.* Revista Digital de La Cámara de Comercio de Lima.



ANEXOS

ANEXO 1: Instrumento de recolección de datos

FICHA DE CONTENIDO

I. DATOS GENERALES

Nº DE EXPEDIENTE:
PERIODO ANALIZADO: 2022
Nº DE RESOLUCION OSINERGMIN:
MONTO DE LA MULTA:
OBJETIVO: Determinar cuáles son los factores determinantes que inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A. – periodo 2022.

II. INSTRUCCIONES

Marcar con una “x” según lo que se evidencia en los expedientes de sanciones administrativas.

A. FACTOR ADMINISTRATIVO

Nº	ITEMS	SI (3)	medianamente (2)	No (1)
1	Se evidencia en el expediente que, las multas impuestas por Osinergmin se deben a la falta del desempeño de funciones de los funcionarios y servidores según el MOF. *			
2	Los hechos imputados a la empresa ELECTRO PUNO S.A.A. son actividades que se comparte con una empresa contratista. **			
3	Los involucrados no presentan los descargos adecuados o simplemente no los presentan, lo que demuestra la falta de interés y capacidad por aclarar los hechos.			
4	La empresa no exige a las oficinas responsables que presenten sus pronunciamientos con los argumentos adecuados. Demostrando que no se promueve la cultura de responsabilidad y rendición de cuentas por las sanciones.			
5	No se evidencia la participación del departamento de asesoría legal para obtener asesoramiento preventivo o asistencia legal posterior.			
	TOTALES			

*Revisión de los Manuales de Organización y Funciones (2015 hasta 2022)

** Contrastado con el PAC



B. FACTORLEGAL

Nº	ITEMS	SI (3)	medianamente (2)	No (1)
6	Se puede distinguir expresamente dentro del expediente alguna solicitud de ampliación de plazos. Por lo que se deduciría que los plazos son muy cortos para el cumplimiento adecuado.			
7	Se evidencia la existencia de frecuentes modificaciones y/o actualizaciones de las disposiciones legales eléctricas.			
8	Se evidencia que la infracción ha sido frecuente en los últimos años. Esto se atribuye a la ausencia del efecto disuasivo. ***			
9	Resulta más ventajoso pagar la multa que cumplir con las disposiciones legales, toda vez que se utiliza los múltiples descuentos ofrecidos por la misma normativa.			
10	Se evidencia la necesidad de contratar con abogados o expertos legales externos. Lo que demostraría la complejidad de las disposiciones técnico-legales.			
	TOTALES	00	00	00

*** Base de datos de los 5 últimos años. (Tabla 2)



ANEXO 3: Solicitud de Información Electro Puno S.A.A.

BIENVENIDO AL SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL - MESA DE PARTES VIRTUAL

DATOS GENERALES DEL TRAMITE NRO: E02311796

Fecha del Documento: 04-09-2023	Fecha de Registro: 04-09-2023 09:54
Tipo de Documento: SOLICITUD	Folios: 1
Nº Documento: S/N	Referencia:
Asunto: SOLICITO DETALLE DE LAS MULTAS PAGADAS A OSINERGMIN PERIODO 2022	Observaciones: VIRTUAL CORREO MABEL_GAA_CTA@OUTLOOK.COM CELULAR: [REDACTED]
Estado: Pendiente	Registro Web: Aprobado

DATOS DEL REMITENTE

FLUJO DE TRABAJO REAL

WEB → GA-AT → GG → GP → GP-DFC

SEGUIMIENTO DE TRAMITE

Tipo Documento	Asunto	Observaciones	Origen - Destino	Responsable	Estado	Avances	Pdf
E02311796 SOLICITUD S/N 04/09/2023 10:02	SOLICITO DETALLE DE LAS MULTAS PAGADAS A OSINERGMIN PERIODO 2022	VIRTUAL CORREO MABEL_GAA_CTA@OUTLOOK.COM [REDACTED]	WEB - GA-AT	Edy Antonio Quilca Godoy Analista de Gestión Documental	Derivado		
SOLICITUD Interno 04/09/2023 10:02			GA-AT - GG	Hernán Gerardo Mamani Luque Gerente General (e)	Derivado		
_PROVEIDO 02730-2023-ELPU/GG Interno 04/09/2023 17:16	REMITIR A GP: SU ATENCIÓN PREVIA EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN CLASIFICADA COMO CONFIDENCIAL		GG - GP	Roger Vicente Mamani Aquise Gerente de Planeamiento y Control de Gestión (e)	Derivado		
_PROVEIDO 00718-2023-ELPU/GP Interno 04/09/2023 18:11	Preparar respuesta		GP - GP-DFC	Mahomet Henrick Saravia Lozada Jefe de Departamento de Fiscalización y Calidad	En Proceso		

COPIAS

Tip. Doc.:	Origen:	Destino:	Responsable	Derivado	Estado	Asunto/Observaciones	Indicacion

FLUJO ENTRE TRABAJADORES

Oficina	Origen	Destino	Enviado	Observaciones

COPIAS A TRABAJADORES

Oficina	Trabajador	Delegado	Observaciones



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

SOLICITO: Detalle de multas pagadas a OSINERGMIN periodo 2022.

**SEÑOR GERENTE GENERAL DE ELECTRO PUNO S.A.A.
Ing. HERNAN GERARDO MAMANI LUQUE**

Mabel Gabriela Aguilar Apaza con DNI Nro. 70847253, bachiller en Ciencias Contables de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, con domicilio en Jr. [REDACTED] de la ciudad de Puno, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo.

Que al haber realizado mis prácticas profesionales en la División de Contabilidad de la empresa Electro Puno periodo 2022, y con motivo de realizar mi trabajo de investigación sobre "FACTORES DETERMINANTES QUE INCIDEN EN LA GENERACIÓN DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS IMPUESTAS POR EL OSINERGMIN DE LA EMPRESA ELECTRO PUNO S.A.A. – PERIODO 2022" solicito se me otorge el detalle de las multas pagadas a OSINERGMIN periodo 2022.

Por lo expuesto,

Ruego a Ud. acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Puno, 04 de septiembre del 2023.

Mabel Gabriela Aguilar Apaza
DNI: 70847253

Correo: mabel_gaa_cta@outlook.com

ANEXO 4: Respuesta de la solicitud



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA N° 015 -2023 – ELP/ SG-IRS-REIT

Puno, 29 de setiembre del 2023

Sra. Mabel Gabriela Aguilar Apaza
Puno

Presente. -

Asunto : Respuesta a requerimiento de información

Ref. : SOLICITUD S/N

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted en atención al documento de la referencia, por el cual solicita información al amparo de la Ley 27806 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. La respuesta está contenida en el siguiente documento:

MEMORANDO Nro. 00382-2023-ELPU/GP de fecha 21 de setiembre de 2023.

Donde indica (...) Mediante el presente me dirijo a usted, para alcanzar el Informe (1) de la referencia, alcanzado por el Jefe del Departamento de Fiscalización y Calidad dando respuesta a la solicitud de la Carta (3) de la referencia. Y así mismo se hace alcance la opinión legal en el Memorándum (2) de la referencia. Se adjunta proyecto de respuesta. "(...).

Sin otro particular nos reiteramos de usted,

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
LUZGARDA LUZARDA PEZO
20400479640 udt
Módulo: Pto encarg
Fecha: 20230923 11:15:48-0500

Ing. Luzgarda Luza Pezo
Analista de Responsabilidad Social (e)
Subgerencia de Imagen y Responsabilidad Social

RECIBÍ CONFORME	
NOMBRE:	MABEL GABRIELA AGUILAR APAZA
DNI:	70847253
FECHA:	02-10-2023

ANEXO 5: Información de sanciones impuestas por el OSINERGMIN.

INFORMACION DE SANCIONES IMPUESTAS POR EL ORGANISMO REGULADOR

Periodo: "Enero - Diciembre" - 2022



Organismo Regulador/Fiscalizado	Mes de Recepción	Resolución N°	Detalle del Procedimiento/Motivo	Año de infracción	Mes/Trimestre/Semestre/Año	Importe (S/)	Procedimiento normativo	Estado de la Multa
OSINERGMIN	1	3935-2021-OS/OR PUNO	"Procedimiento para la Supervisión de la Operación de los Sistemas Eléctricos" a) El Sistema Eléctrico de distribución Azángaro excedió las tolerancias de desempeño establecidas para el año 2019 de los indicadores SAIFMT y a) ELECTRO PUNO no cumplió con cambiar 02 medidores dentro del plazo establecido, resultando el valor de incumplimiento del indicador CCM en 0.16%.	2019	Annual	199,071.90	074-2004-OS/CD	PAGADO
OSINERGMIN	1	4034-2021-OS/OR PUNO	b) ELECTRO PUNO no cumplió con la Gestión del Proceso de Contraste de Medidores, correspondiente al primer semestre 2019, ya que se detectaron 07 medidores que incumplen el ítem 3, y 01 medidor incumple el ítem 11 del Cuadro N° 3 del Procedimiento, obteniendo el valor de "Procedimiento para la supervisión de los reintegros y recuperos de energía eléctrica en el servicio público de electricidad" a) Haber incumplido con el indicador DID: Desviación de las Condiciones de los Reintegros. b) Haber incumplido con el indicador DID: Desviación inferior del importe de los reintegros. c) Haber incumplido con el indicador DIR: Desviación de las condiciones de procedencia de los recuperos. d) Haber incumplido con el indicador DIR: Desviación en exceso del importe de los recuperos.	2019	Sem - I	133.88	227-2013-OS/CD	PAGADO
OSINERGMIN	1	1116-2022-OS/OR PUNO	"Procedimiento para la supervisión de los reintegros y recuperos de energía eléctrica en el servicio público de electricidad" a) Haber incumplido el indicador DIR: Desviación en exceso del importe de los recuperos.	2018	Sem - I	2,300.00	722-2007-OS/CD	PAGADO
OSINERGMIN	1	1511-2022-OS/OR PUNO	"Procedimiento para la supervisión de los reintegros y recuperos de energía eléctrica en el servicio público de electricidad" a) Haber incumplido el indicador DIR: Desviación en exceso del importe de los recuperos.	2017	Sem - I	724.50	722-2007-OS/CD	PAGADO
OSINERGMIN	2	494-2022-OS/OR PUNO	"Ley de Concesiones Eléctricas, aprobado por Decreto Ley 25844, y el Código Nacional de Electricidad - SUMINISTRO 2011, aprobado por Resolución Ministerial N° 214-2011-MEM-DM." a) Haber incumplido con lo establecido en la Regla 234.C.1.a. del Código Nacional de Electricidad - Suministro 2011, al haberse verificado en campo las siguientes distancias de seguridad en el vano entre las estructuras N° ANEST0001789 y N° ANEST0001790 que pertenece al alimentador 9002, la cual corresponde al SET Antauta, donde ocurrió el accidente mortal de tercero a las personas de ROGER CHOQUELOQUE BOLAÑOS y RENE EDUARDO MAMANI MAMANI: Distancia horizontal de la estructura de la edificación y el conductor del alimentador 9002 es de 1.90 metros. b) Haber incumplido con lo establecido en el Artículo 29 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con Electricidad al verificar que el tramo de la línea de media tensión de 22.9 kV no cuenta con las previsiones establecidas para evitar un contacto accidental, recubriendo las partes activas con un aislamiento apropiado (cobertores).	2017	Octubre	457,378.00	Ley 25844 / CNE-SUMINISTRO 2011	PAGADO
OSINERGMIN	2	428-2022-OS/OR PUNO	"Ley de Concesiones Eléctricas y el Código Nacional de Electricidad - SUMINISTRO 2011" a) No registra el Formato F10 en 7 eventos que presentaron las condiciones para el rechazo de carga según el análisis del COES. b) La actuación de Esquema de Rechazo de Automático de Carga por Mínima Frecuencia (en adelante ERACMF) implementado es inadecuada con los reels de número de serie: 1151740170, 1151740172, 1151740173, AAHC09001759 y AAHC09001760. c) El ERACMF implementado no cumple con su cuota de rechazo automático de carga comprometida.	2017	Noviembre	57,883.41	Ley 25844 / CNE-SUMINISTRO 2011	PAGADO
OSINERGMIN	2	306-2022	"Procedimiento para Supervisar la Implementación y Actuación de los Esquemas de Rechazo Automático de Carga y Generación" a) No registra el Formato F10 en 7 eventos que presentaron las condiciones para el rechazo de carga según el análisis del COES. b) La actuación de Esquema de Rechazo de Automático de Carga por Mínima Frecuencia (en adelante ERACMF) implementado es inadecuada con los reels de número de serie: 1151740170, 1151740172, 1151740173, AAHC09001759 y AAHC09001760.	2016	Annual	89,092.80	489-2008-OS/CD	PAGADO
OSINERGMIN	3	596-2022-OS/OR PUNO	"Procedimiento para la Supervisión de la Calidad de Atención Telefónica de las Empresas de Distribución Eléctrica" a) Transgredir el indicador ATNA, al haberse obtenido como resultado el 21.7%, siendo el límite aceptable 2%, en el segundo semestre del año 2017. b) Transgredir el indicador CAT, al haberse obtenido como resultado el 23.3%, siendo el límite aceptable 2%, en el segundo semestre del año 2017.	2017	Sem - II	4,100.00	266-2012-OS/CD	PAGADO
OSINERGMIN	3	607-2022-OS/OR PUNO	"Procedimiento para la supervisión y fiscalización de las obligaciones derivadas del Fondo de Inclusión Social Energético (FISE)" a) Incumplir con la entrega de información correspondiente al periodo 2017 - II. b) Incumplir con el procedimiento de empadronamiento de los beneficiarios potenciales del FISE. c) Incumplir con la entrega oportuna del padrón de beneficiarios de FISE correspondiente al periodo 2017-I.	2017	Sem - II	10,805.40	066-2016-OS/CD	PAGADO
OSINERGMIN	3	713-2022-OS/OR PUNO	"Procedimiento de Supervisión de la operatividad del servicio de Alumbrado Público" a) El agente fiscalizado ha transgredido el indicador referido a indicador de Unidades de Alumbrado Público (UAP) Deficientes en la Zona Urbana.	2017	Sem - II	1,092.96	078-2007-OS/CD	PAGADO



ElectroPuno S.A.A.
Empresa Regional de Servicio Público de
Electricidad de Puno S.A.A.

INFORMACION DE SANCIONES IMPUESTAS POR EL ORGANISMO REGULADOR

Periodo: "Enero - Diciembre" - 2022

Organismo Regulador/Fiscalizado	Mes de Recepción	Resolución N°	Detalle del Procedimiento/Motivo	Año de infracción	Mes/Trimestre/Semestre/Año	Importe (\$/)	Procedimiento normativo	Estado de la Multa
OSINERGMIN	3	825-2022-OS/OR PUNO	"Procedimiento para la Supervisión de la Facturación, Cobranza y Atención al Usuario" a) El agente fiscalizado ha transgredido el indicador referido a Aspectos generales de la cobranza (AGC) correspondiente al cuarto (IV) trimestre del año 2017 alcanza un valor de 1. b) El agente fiscalizado ha transgredido el indicador referido a Aspectos generales de Atención al Usuario (AGA) correspondiente al cuarto (IV) trimestre del año 2017 alcanza un valor de 1. c) El agente fiscalizado ha transgredido el indicador referido a Desviación de los Plazos de Atención de un Nuevo Suministro o Modificación del Existente (DPAT), correspondiente al tercer (III) y cuarto (IV) trimestre del año 2017 los valores de 0.30 y 0.42, respectivamente. d) El agente fiscalizado ha transgredido el indicador referido a Aspectos Generales de los Expedientes de Nuevos Suministros y Modificación de Existentes (CNS), correspondiente al tercer (III) y cuarto (IV) trimestre del año 2017 los valores de 3 y 10, respectivamente. e) El agente fiscalizado ha transgredido el indicador referido al Nivel de Información al Usuario (NIU), correspondiente al tercer (III) y cuarto (IV) trimestre del año 2017 los valores de 1 y 5, respectivamente. f) El agente fiscalizado ha transgredido el indicador referido a Calificación de Expedientes de Reclamos (CER), correspondiente al tercer (III) y cuarto (IV) trimestre del año 2017 el valor de 8 en cada periodo. g) El agente fiscalizado ha transgredido el indicador referido a Desviación en los Plazos de Atención de Reclamos (DART), correspondiente al tercer (III) y cuarto (IV) trimestre del año 2017 los valores de 0.117 y 0.046, respectivamente.	2017	Sem - II	61,220.25	047-2009-OS/CD	PAGADO
OSINERGMIN	4	934-2022-OS/OR PUNO	"Procedimiento de Supervisión de los Suministros Provisionales Colectivos de Venta en Bloque" a) Incumplir en catorce (14) suministros provisionales con lo establecido en el literal del numeral 6.2 del "Procedimiento de Supervisión de los Suministros Provisionales Colectivos de Venta en Bloque", alcanzándose para este indicador un valor de 6.86% b) Incumplir en dos (2) suministros provisionales con lo establecido en el literal c) del numeral 6.2 del Procedimiento se establece que, es una obligación de las concesionarias de distribución de electricidad Actualizar de modo permanente el inventario de los suministros en bloque para así registrar todas las variaciones del número de lotes, para fines de facturación. c) Incumplir con que el 47.06% de los suministros provisionales ubicados en el área de concesión de la entidad, no cumple con el CNE-Suministro y demás normas técnicas aplicables, lo que contraviene el literal a del numeral 6.3 del Procedimiento. d) Incumplir para el 100% de los suministros provisionales fiscalizados con el Numeral 11.1 de la norma DGE 001-4/1990: "Suministros Provisionales de Energía Eléctrica en Sistemas de Distribución", aprobado por Resolución Directoral N.º 084-90-EM/DGE.	2017	Anual	46,802.70	213-2011-OS/CD	PAGADO
OSINERGMIN	5							
OSINERGMIN	6	1387-2022-OS/OR PUNO	"Procedimiento para la supervisión del cumplimiento de las normas vigentes sobre corte y reconexión del servicio público de electricidad" a) Transgredir el indicador ACR: Aspectos Relacionados al Corte, Reconexión, retiro y reinstalación. "Procedimiento para Supervisión y Fiscalización del Performance de los Sistemas de Transmisión" a) Registrar fuera de plazo, hasta por 3 días de atraso, dos (2) desconexiones en líneas de transmisión. b) Registrar fuera de plazo, por más de 3 días de atraso, dos (2) desconexiones en líneas de transmisión. c) Transgredir la tolerancia del indicador de "Tasa de fallas" en líneas de transmisión. d) Transgredir la tolerancia del indicador de "Indisponibilidad" en líneas de transmisión. e) Reportar fuera de plazo, hasta por 3 días de atraso, las máximas demandas de transformadores. f) Reportar fuera de plazo, por más de 3 y menos de 10 días de atraso, la máxima demanda de transformadores y la máxima carga de líneas de transmisión. g) Reportar fuera de plazo, por más de 10 días de atraso, la máxima demanda de transformadores y la máxima carga de líneas de transmisión. h) Registrar fuera de plazo, hasta por 3 días de atraso, un (1) programa de mantenimiento. i) No efectuar dos (2) registros de programas de mantenimiento.	2021	Sem - I	2,587.00	153-2013-OS/CD	PAGADO
OSINERGMIN	6	0991-2022-OS-EC-Cob. Mul		2017	Anual	179,170.00	091-2006-OS/CD	PAGADO
OSINERGMIN	6	1498-2022-OS/OR PUNO	"Procedimiento para la supervisión de la Atención de Denuncias por Deficiencias de Alcance General en la Prestación del Servicio Público de Electricidad" a) Transgredir el INDICADOR CVI: Comprobación de la Veracidad de la Información.	2018	Sem - I	4,140.00	094-2017-OS/CD	PAGADO

INFORMACION DE SANCIONES IMPUESTAS POR EL ORGANISMO REGULADOR

Periodo: "Enero - Diciembre" - 2022

Organismo Regulador / Fiscalizado	Mes de Recepción	Resolución N°	Detalle del Procedimiento/Motivo	Año de infracción	Mes/Trimestre/Semestre/Año	Importe (S/)	Procedimiento normativo	Estado de la Multa
OSINERGMIN	8	1985-2022-OS/OR PUNO	"Procedimiento para la Supervisión de la Facturación, Cobranza y Atención al Usuario" a) El agente fiscalizado ha transgredido el Indicador referido a Aspectos generales de Atención al Usuario (AGA). b) El agente fiscalizado ha transgredido el Indicador referido a Desviación del Monto de los Presupuestos de Conexiones (DMP). c) El agente fiscalizado ha transgredido el Indicador referido a Desviación de los Plazos de Atención de un Nuevo Suministro o Modificación del Existente (DPAT). d) El agente fiscalizado ha transgredido el Indicador referido a Aspectos Generales de los Expedientes de Nuevos Suministros y Modificación de Existentes (CNS). e) El agente fiscalizado ha transgredido el Indicador referido al Nivel de Información al Usuario (NIU). f) El agente fiscalizado ha transgredido el Indicador referido a Calificación de Expedientes de Reclamos (CER). g) El agente fiscalizado ha transgredido el Indicador referido a Desviación en los Plazos de Atención de Reclamos (DART). "Ley de Concesiones Eléctricas, aprobado por Decreto Ley 25844, y el Código Nacional de Electricidad - SUMINISTRO 2011, aprobado por Resolución Ministerial N° 214-2011-MEM-DM"	2018	sem-I	99,180.00	047-2009-OS/CD	PAGADO
OSINERGMIN	9	2108-2022-OS/OR PUNO	a) Incumplir el literal e) del artículo 31° de la LCE, por haber transgredido la regla 234.C.1.a. del CNE, al incumplir la distancia vertical entre una línea de media tensión y un inmueble en donde ocurrió un accidente mortal de tercero, ocurrido el día 06 de marzo de 2021, en el distrito de Ananea y provincia de San Antonio de Putina, departamento de Puno, ACC-2021-22. b) Incumplir con el artículo 29° del RESESATE, al no prever la protección de partes con tensión involucradas en el accidente mortal de tercero, ocurrido el día 06 de marzo de 2021, en el distrito de Ananea y provincia de San Antonio de Putina, departamento de Puno, ACC-2021-22.	2021	Marzo	222,943.14	Ley 25844 / CNE-SUMINISTRO 2011	PAGADO
OSINERGMIN	9	1930-2022-OS/OR PUNO	"Procedimiento para la supervisión de la Atención de Denuncias por Deficiencias de Alcance General en la Prestación del Servicio Público de Electricidad" a) ELECTRO PUNO S.A.A. habría incumplido lo establecido en el numeral 12.4 del artículo 12° de la Resolución de Consejo Directivo N° 094-2017 OS/CD, al transgredir la tolerancia establecida para el indicador CVI: Comprobación de la Veracidad de la información, correspondiente al cuarto trimestre 2018.	2018	Trim - IV	8,403.00	094-2017-OS/CD	PAGADO
OSINERGMIN	10	2267-2022-OS/OR PUNO	"Procedimiento para la supervisión y fiscalización de las obligaciones derivadas del fondo de inclusión social energético (FISE)" a) Incumplir con la entrega de expedientes para supervisión correspondientes al período 2018-, al no entregar 277 expedientes de empadronamiento solicitados, conducta tipificada como infracción administrativa de conformidad con el artículo 9° del Procedimiento para la Supervisión y Fiscalización de las obligaciones derivadas del Fondo de Inclusión Social (FISE), aprobado por Resolución de Consejo Directivo N° 066-2016-OS/CD y el Numeral 1.12 de la ESCALA DE MULTAS Y SANCIONES DE LA GERENCIA DE FISCALIZACIÓN ELÉCTRICA, aprobada por R.C.D. N° 028-2003-OS/CD. b) Incumplimiento con las actividades de empadronamiento del FISE en el período 2018-, incumpliendo con el numeral 12.1 del artículo 12° del Procedimiento para la Supervisión y Fiscalización de las obligaciones derivadas del Fondo de Inclusión Social (FISE), al verificar que en 204 beneficiarios empadronados, en un número de 112 beneficiarios con suministros no se puede verificar que cumplan con tener un consumo promedio mensual de los últimos 12 meses menor o igual a 30 kWh, debido a que Electro Puno no ha cumplido con entregar la base de datos para realizar el cálculo del consumo; No se ha logrado verificar el número de DNI N° 01688096, correspondiente al beneficiario ALBERTO SUIBIETA MONTESINOS; a	2018	Sem-I	342,502.00	066-2016-OS/CD	PAGADO

INFORMACION DE SANCIONES IMPUESTAS POR EL ORGANISMO REGULADOR
Periodo: "Enero - Diciembre" - 2022

Organismo Regulador/fiscalizado	Mes de Recepción	Resolución N°	Detalle del Procedimiento/Motivo	Año de infracción	Mes/Trimestre/Semestre/Año	Importe (S/)	Procedimiento normativo	Estado de la Multa
OSINERGMIN	11	2347-2022-OS/OR PUNO	<p>*Procedimiento de Supervisión de los Suministros Provisionales Colectivos de Venta en Bloque*</p> <p>a) En la supervisión se ha encontrado un (01) suministro provisional colectivo de venta en bloque en los cuales el cálculo del descuento o recargo FOSE es erróneo y un (01) suministro provisional colectivo de venta en bloque en los cuales el cálculo del descuento o recargo FOSE</p> <p>b) En la etapa de supervisión se ha detectado que en el 15.91% de los suministros provisionales ubicados dentro de zona de concesión, la concesionaria no cuenta con un inventario de Suministros Provisionales actualizado, respecto al número de lotes para fines de facturación</p> <p>c) Durante la etapa de supervisión se ha verificado que el 0.69% de los suministros en bloque dentro de la zona de concesión no cumple con el CNE-Suministro y demás normas técnicas aplicables y al 15.91% no se le orientó ni notificó a los interesados o responsables del Suministro, para que vean por la Seguridad y Mantenimiento de sus instalaciones y presentar la Seguridad Pública</p> <p>d) En la supervisión se ha verificado que en el 0.14% de los suministros provisionales ubicados dentro de la zona de concesión, la variación de tensión en el punto de entrega de energía no se encuentra en el rango de tolerancia admitida</p> <p>e) De acuerdo a los actuados de supervisión en campo, existen trescientos cuarenta y dos (342) suministros Provisionales, cuya instalación supera los 5 años de antigüedad.</p> <p>f) La concesionaria en cumplimiento del Procedimiento, remitió a Osinermin la base de datos de los SPCVB de los suministros ubicados dentro y fuera de la zona de concesión, el 28 de febrero 2018 fuera del plazo establecido.</p> <p>g) La concesionaria reportó información inexacta (incompleta y/o falsa) de 169 suministros que no corresponden al ubigeo, correspondiente al periodo 2018.</p>	2018	Anual	39,286.00	213-2011-OS/CD	PAGADO
OSINERGMIN	9	RESOLUCIÓN COACTIVA N°3	<p>Infracción tipificada en el numeral 1 del artículo 176 del Texto Único Ordenado del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo N° 133-2013-EF, por el Aporte al Sostentamiento de los Organismos Normativos, Reguladores y Fiscalizadores - DGE</p> <p>a) ElectroPuno presentó la declaración jurada de autoliquidación del Aporte DGE, correspondientes a los periodos de abril de 2016 con fechas 21 de junio de 2016 y la fecha límite fue el 30 de mayo de 2016, es decir, fuera de los plazos máximos establecidos.</p> <p>b) ElectroPuno presentó la declaración jurada de autoliquidación del Aporte DGE, correspondientes a los periodos de enero de 2017 con fechas 14 de marzo de 2017 y la fecha límite fue el 2 de marzo de 2017, es decir, fuera de los plazos máximos establecidos.</p> <p>c) ElectroPuno presentó la declaración jurada de autoliquidación del Aporte DGE, correspondientes a los periodos de marzo de 2017 con fechas 29 de mayo de 2017, la fecha límite fue el 2 de mayo de 2017, es decir, fuera de los plazos máximos establecidos.</p>	2016-2017	Abnli-2016, Enero-2017, Marzo-2017	13,775.77	Decreto Supremo N° 133-2013-EF	PAGADO
OSINERGMIN	12	1877-2022-OS/OR PUNO	<p>*Reglamento de la Ley N° 29852, que crea el Sistema de Seguridad Energética en Hidrocarburos y el Fondo de Inclusión Social Energético* referidas a Facturación, recaudación y transferencia de recargo FISE</p> <p>a) El Agente Fiscalizado no determinó correctamente el recargo FISE en la facturación de los usuarios libres de los meses de enero, febrero y marzo del 2018.</p>	2018	Enero, Febrero y Marzo	7,176.61	Decreto Supremo N° 021-2012-EM (Reglamento de la Ley N° 29852)	PAGADO
OSINERGMIN	12	RESOLUCIÓN COACTIVA N°1	<p>*Procedimiento para Supervisar la Implementación y Actuación de los Esquemas de Rechazo Automático de Carga y Generación*</p> <p>a) No registra el Formato F10 en 7 eventos que presentaron las condiciones para el rechazo de carga según el análisis de COES.</p> <p>b) La actuación de Esquema de Rechazo de Automático de Carga por Mínima Frecuencia (en adelante, ERACMF) implementado es inadecuada con los roles de número de serie: 1151740170, 1151740173, 1151740177, 1151740179 y AAHC09001760.</p> <p>c) El ERACMF implementado no cumple con su coste de rechazo automático de carga comprometida.</p>	2016	Anual	9,897.00	489-2008-OS/CD	EN PROCESO

RESUMEN DE ENERO A DICIEMBRE 2022		
SANCIONES PAGADAS	Cant. Casos	Monto (S/)
SANCIONES PAGADAS	29	2,310,109.62
SANCIONES EN PROCESO DE EVALUACIÓN	1	9,897.00
SANCIONES IMPUGNADAS	0	0.00
SANCIONES ARCHIVADAS	0	0.00



ANEXO 6: Procesamiento de información Excel.

SANCIONES ADMINISTRATIVAS IMPUESTAS POR EL OSINERGMIN - 2022							
N°	PERIODO	FECHA	PROCEDIMIENTO	NRO DE PROCEDIMIENTO	RESPONSABLE	IMPORTE	ESTADO
1	2022	enero	Procedimiento para la Supervisión de	227-2013-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
2	2022	enero	Procedimiento para la Supervisión de	227-2013-OS/CD	GC	xxx.xx	Archivado
3	2022	enero	Procedimiento para la Supervisión de	227-2013-OS/CD	GC	xxx.xx	Archivado
4	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
5	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
6	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
7	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
8	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
9	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
10	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
11	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
12	2022	enero	Procedimiento para la supervisión de	722-2007-OS/CD	GC	xxx.xx	Archivado
13	2022	enero	Procedimiento para la supervisión de	722-2007-OS/CD	GC	xxx.xx	Archivado
14	2022	enero	Procedimiento para la supervisión de	722-2007-OS/CD	GC	xxx.xx	Archivado
15	2022	enero	Procedimiento para la supervisión de	722-2007-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
16	2022	febrero	Procedimiento para Supervisar la Impl	489-2008-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
17	2022	febrero	Procedimiento para Supervisar la Impl	489-2008-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
18	2022	febrero	Procedimiento para Supervisar la Impl	489-2008-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
19	2022	febrero	Ley de Concesiones Eléctricas y el Cód	CNE-SUMINISTRO 2011	GO	xxx.xx	Pagado
20	2022	febrero	Ley de Concesiones Eléctricas, aprobac	CNE-SUMINISTRO 2011	GO	xxx.xx	Pagado
21	2022	febrero	Ley de Concesiones Eléctricas, aprobac	CNE-SUMINISTRO 2011	GO	xxx.xx	Pagado
22	2022	marzo	Procedimiento para la supervisión y fis	066-2016-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
23	2022	marzo	Procedimiento para la supervisión y fis	066-2016-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
24	2022	marzo	Procedimiento para la supervisión y fis	066-2016-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
25	2022	marzo	Procedimiento de Supervisión de la op	078-2007-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
26	2022	marzo	"Procedimiento para la Supervisión de	266-2012-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
27	2022	marzo	"Procedimiento para la Supervisión de	266-2012-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
28	2022	marzo	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
29	2022	marzo	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
30	2022	marzo	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
31	2022	marzo	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
32	2022	marzo	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
33	2022	marzo	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
34	2022	marzo	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
35	2022	abril	"Procedimiento de Supervisión de los	213-2011-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
36	2022	abril	"Procedimiento de Supervisión de los	213-2011-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
37	2022	abril	"Procedimiento de Supervisión de los	213-2011-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
38	2022	abril	"Procedimiento de Supervisión de los	213-2011-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
39	2022	junio	Procedimiento para la supervisión del	153-2013-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
40	2022	junio	Procedimiento para la supervisión de l	094-2017-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
41	2022	junio	Procedimiento para la Supervisión del	115-2017-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
42	2022	junio	"Procedimiento para la supervisión de	094-2017-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
43	2022	junio	Procedimiento para la Supervisión de	227-2013-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
44	2022	junio	Procedimiento para la Supervisión de	227-2013-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
45	2022	junio	Procedimiento para la Supervisión de	227-2013-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
46	2022	julio	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Archivado
47	2022	julio	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Archivado
48	2022	julio	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Archivado
49	2022	julio	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
50	2022	julio	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
51	2022	agosto	Ley de Concesiones Eléctricas, aprobac	CNE-SUMINISTRO 2011	GO	xxx.xx	Pagado
52	2022	agosto	Ley de Concesiones Eléctricas, aprobac	CNE-SUMINISTRO 2011	GO	xxx.xx	Pagado
53	2022	septiembre	"Ley de Concesiones Eléctricas, aprobac	CNE-SUMINISTRO 2011	GO	xxx.xx	Pagado
54	2022	septiembre	"Ley de Concesiones Eléctricas, aprobac	CNE-SUMINISTRO 2011	GO	xxx.xx	Pagado
55	2022	septiembre	Procedimiento para la supervisión de l	094-2017-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
56	2022	octubre	"Procedimiento para la Supervisión y f	066-2016-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
57	2022	octubre	"Procedimiento para la Supervisión y f	066-2016-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
58	2022	noviembre	"Procedimiento de Supervisión de los	213-2011-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
59	2022	noviembre	"Procedimiento de Supervisión de los	213-2011-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
60	2022	noviembre	"Procedimiento de Supervisión de los	213-2011-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
61	2022	noviembre	"Procedimiento de Supervisión de los	213-2011-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
62	2022	noviembre	"Procedimiento de Supervisión de los	213-2011-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
63	2022	noviembre	"Procedimiento de Supervisión de los	213-2011-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
64	2022	noviembre	"Procedimiento de Supervisión de los	213-2011-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
65	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión del	115-2017-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
66	2022	julio	Procedimiento para la Supervisión de	074-2009- MEM/DM	GC	xxx.xx	Pagado
67	2022	julio	Procedimiento para la Supervisión de	074-2009- MEM/DM	GC	xxx.xx	Pagado
68	2022	julio	Procedimiento para la Supervisión de	074-2009- MEM/DM	GC	xxx.xx	Pagado
69	2022	julio	Procedimiento para la Supervisión de	074-2009- MEM/DM	GC	xxx.xx	Pagado
70	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
71	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
72	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
73	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
74	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Archivado
75	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Archivado
76	2022	agosto	Procedimiento para la Supervisión de	047-2009-OS/CD	GC	xxx.xx	Archivado
77	2022	enero	Procedimiento para la Supervisión de	074-2004-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
78	2022	enero	Procedimiento para la supervisión de l	722-2007-OS/CD	GC	xxx.xx	Pagado
79	2022	junio	Procedimiento para Supervision y Fisc	091-2006-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
80	2022	junio	Procedimiento para Supervision y Fisc	091-2006-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
81	2022	junio	Procedimiento para Supervision y Fisc	091-2006-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
82	2022	junio	Procedimiento para Supervision y Fisc	091-2006-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
83	2022	junio	Procedimiento para Supervision y Fisc	091-2006-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
84	2022	junio	Procedimiento para Supervision y Fisc	091-2006-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
85	2022	junio	Procedimiento para Supervision y Fisc	091-2006-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
86	2022	junio	Procedimiento para Supervision y Fisc	091-2006-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
87	2022	junio	Procedimiento para Supervision y Fisc	091-2006-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
88	2022	diciembre	Procedimiento para Supervision y Fisc	DS 133-2013-EF	GC	xxx.xx	Archivado
89	2022	diciembre	Procedimiento para Supervision y Fisc	DS 133-2013-EF	GC	xxx.xx	Archivado
90	2022	diciembre	Procedimiento para Supervision y Fisc	DS 133-2013-EF	GC	xxx.xx	Pagado
91	2022	diciembre	Procedimiento para Supervision y Fisc	LEY 29852 - fise	GC	xxx.xx	Pagado
92	2022	diciembre	Procedimiento para Supervision y Fisc	489-2008-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
93	2022	diciembre	Procedimiento para Supervision y Fisc	489-2008-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado
94	2022	diciembre	Procedimiento para Supervision y Fisc	489-2008-OS/CD	GO	xxx.xx	Pagado

S/ 2,320,006.62

ANEXO 7: Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<p>P.G.: ¿Cuáles son los factores determinantes que inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A. - periodo 2022?</p>	<p>O.G.: Determinar cuáles son los factores determinantes que inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A. - periodo 2022.</p>	<p>H1.: Los factores administrativos y legales son determinantes, que inciden significativamente en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A. - periodo 2022.</p> <p>H0.: Los factores administrativos y legales son determinantes que no inciden significativamente en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A. - periodo 2022.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p><i>Factores determinantes. (x)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Factores administrativos. - Factores legales.
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p><i>Sanciones Administrativas (y)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Multa
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	VARIABLES ESPECIFICAS	INDICADORES
<p>P.E.01: ¿De qué manera los factores administrativos inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A. - periodo 2022?</p>	<p>O.E.01: Determinar de qué manera los factores administrativos inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A. - periodo 2022.</p>	<p>H.E.01: Los factores administrativos inciden de manera significativa en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A. - periodo 2022.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p><i>Factores administrativos. (xi)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inobservancia de los deberes funcionales de acuerdo al MOF. 2. Ausencia de control a las empresas contratistas. 3. Falta de interés y capacidad por aclarar los hechos, por parte de los involucrados. 4. No se promueve la cultura de responsabilidad y rendición de cuentas por sanciones. 5. No hay participación del departamento de asesoría legal para asesoramiento preventivo o posterior.
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p><i>Sanciones Administrativas (y)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Multa
<p>P.E.02: ¿De qué manera los factores legales inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A. - periodo 2022?</p>	<p>O.E.02: Determinar de qué manera los factores legales inciden en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A. - periodo 2022.</p>	<p>H.E.02: Los factores legales inciden de manera significativa en la generación de las sanciones administrativas impuestas por el OSINERGMIN de la empresa ELECTRO PUNO S.A.A. - periodo 2022.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p><i>Factores legales. (xii)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. Los plazos son muy cortos para el cumplimiento adecuado. 7. Frecuentes modificaciones y/o actualizaciones de las disposiciones legales eléctricas. 8. La frecuencia de las sanciones se atribuye a la ausencia del efecto disuasivo. 9. Múltiples descuentos ofrecidos por la misma normativa. 10. Complejidad de la norma en su interpretación.
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p><i>Sanciones Administrativas. (y)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Multa
	<p>O.E.03: Proponer lineamientos internos para el mejoramiento continuo, a fin de minimizar y/o prevenir las sanciones administrativas en la empresa ELECTRO PUNO S.A.A.</p>			



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo MABEL GABRIELA AGUILAR APAZA
, identificado con DNI 70847253 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

CIENCIAS CONTABLES

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

"FACTORES DETERMINANTES QUE INCIDEN EN LA GENERACIÓN DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS

IMPUESTAS POR EL CSINERGMIN DE LA EMPRESA ELECTRO PUNO S.A.A. - PERIODO 2022

" Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 20 de DICIEMBRE del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo MABEL GABRIELA AGUILAR APAZA
, identificado con DNI 70847253 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
CIENCIAS CONTABLES

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

"FACTORES DETERMINANTES QUE INCIDEN EN LA GENERACIÓN DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS IMPUESTAS POR EL OSINERGMIN DE LA EMPRESA ELECTRO PUNO S.A.A. - PERIODO 2022"

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

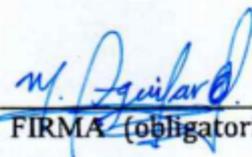
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 20 de DICIEMBRE del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella