

<p>Elaborado por: Nilda Lara Verastegui Gerente de Recursos Humanos (e)</p> <p>«nlara»</p>	<p>Revisado por: Julio Lazo Abadie Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Modernización</p> <p>«jlazo»</p>
---	---

<p>Aprobado por: Julio Salvador Jácome Gerente General</p> <p>«jsalvador»</p>
--

1. OBJETIVO:

Establece los lineamientos generales que permitan el reconocimiento a los colaboradores de Osinergmin por su aporte a la entidad, en diferentes aspectos.

Distingue públicamente y de manera personalizada a aquellos colaboradores que destacan en alguno de los aspectos considerados para este fin, promoviendo así una cultura del reconocimiento y gratitud institucional hacia sus miembros; así como la promoción de la ética y la integridad en la organización.

2. ALCANCE:

La presente política tiene alcance a todos los colaboradores de Osinergmin, contratado por el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, o el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

3. DEFINICIONES:

Reconocimiento al colaborador	Acto mediante el cual la entidad destaca o distingue a un colaborador por alguno de los aspectos considerados para este propósito
Colaborador reconocido	Persona a quien se le hace una distinción por cumplir los criterios establecidos en alguno de los aspectos considerados para este fin
PRES	Presidencia
GG	Gerencia General
OI	Oficial de Integridad
GRH	Gerencia de Recursos Humanos
GSTI	Gerencia de Sistemas y Tecnologías de la Información
GPPM	Gerencia de Planeamiento Presupuesto y Modernización

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- a. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- b. D.S. N° 092-2017-PCM, que aprueba la “Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción”.
- c. D.S. N° 044-2018-PCM, que aprueba el “Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción”.
- d. R.S. N° 120-2010-CPM, que aprueba los “Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública”.
- e. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba los “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”.
- f. Resolución de Consejo Directivo N° 259-2021-OS/CD, que aprueba la “Política de Integridad de Osinergmin”.
- g. Resolución de Gerencia General N° 180-2021-OS/GG, que aprueba el Código de Ética y Conducta de Osinergmin.
- h. PEI de Osinergmin 2021-2025.
- i. PE21-PE-01: “Gestión del Planeamiento Estratégico”.

5. DESARROLLO:**5.1. Aspectos Generales:**

Osinergmin tiene como política de gestión de personas la promoción del reconocimiento al colaborador como una práctica orientada a fomentar una cultura del agradecimiento a través del reconocimiento y gratificación al colaborador por:

- El aporte sobresaliente a la entidad a través de la ejecución de sus Metas Institucionales (GPPM).
- Alcanzar un tiempo de servicio a la entidad (GRH).
- La ejecución de acciones destacadas que aseguren y/o demuestren como realizar las labores basados en los valores institucionales de Osinergmin (GRH).
- El fomento de una cultura de integridad (GRH-OI).

5.2. Responsabilidades:

Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	Planea y ejecuta las actividades de reconocimiento por el cumplimiento de las Metas Institucionales.
Gerencia de Recursos Humanos	Planea y ejecuta las actividades de reconocimiento por el cumplimiento de tiempo de servicio en la entidad, jubilación, acciones destacadas que aseguren y/o demuestren como realizar las labores basados en los valores institucionales de Osinergmin y al fomento de una cultura de integridad.
Oficial de Integridad.	Asistir a la GRH en la planificación y ejecución de las actividades de reconocimiento al fomento de una cultura de integridad.

5.1. Reconocimiento por cumplimiento de Metas Institucionales:

- a. Las Metas Institucionales están directamente relacionadas con el desarrollo del Plan Estratégico Institucional de Osinergmin.
- b. El desarrollo de este proceso se encuentra especificado en el PE21-PE-01: "Gestión del Planeamiento Estratégico", desarrollado por GPPM, y promueve la innovación en los procesos, el trabajo en equipo multidisciplinarios, y la mejora continua para el logro de los compromisos con los grupos de interés de la entidad, de una manera transparente, ética y equilibrada.
- c. El reconocimiento al logro de las metas se realiza luego de la evaluación, durante el primer bimestre del año, y se proponen las nuevas metas del siguiente periodo para conocimiento de toda la entidad, motivando así la participación de los colaboradores.

5.2. Reconocimiento por cumplimiento de Metas Individuales:

- a. GRH elabora la relación de los colaboradores que obtuvieron calificación en rendimiento distinguido en sus metas individuales; esto posterior a la evaluación respectiva de las mismas por sus respectivos líderes; dentro del primer bimestre del año.
- b. GRH propone el modelo de gestión del rendimiento a considerar para reconocer el cumplimiento en nivel superlativo de las metas individuales de un colaborador.
- c. En coordinación con GG, GRH envía un diploma virtual a los colaboradores que lograron alcanzar un desempeño y rendimiento dentro del estándar considerado superior, una vez determinada y validada la relación respectiva.

- d. El mensaje del diploma es el reconocimiento al colaborador por las metas alcanzadas, la puesta en práctica de los valores institucionales para ello (valor de la integridad) y cómo esto redundará en el desarrollo de la organización.

5.3. Reconocimiento por vida laboral en la institución:

GRH reconoce la energía del colaborador durante su vida laboral en la institución, resaltando en cada acción, el mensaje de agradecimiento por los logros alcanzados y la puesta en práctica de los valores institucionales para alcanzarlos (valor de la integridad) y cómo estos redundan en el desarrollo de la organización. Para este fin, el Comité conformado por GRH, GPPM, OI evalúa los criterios a reconocer, por ejemplo:

- Reconocimiento de quinquenios de labores en la entidad.
- Reconocimientos especiales como bodas de plata, oro, responsabilidades asumidas, entre otros.

Estos reconocimientos se otorgan dentro de la quincena de su cumplimiento.

5.4 Buenas prácticas para la mejora del Clima Laboral

- a. GRH genera el reconocimiento al área que haya mostrado mejoras en la medición de su clima laboral; propiciando como consecuencia de ello, el trabajo en equipo, confianza, comunicación, respeto y/o buenas relaciones interpersonales para el logro de actividades, proyectos u objetivos, así como la puesta en práctica de los valores institucionales (valor de la integridad).

El criterio para el reconocimiento es la obtención de más de 90% de satisfacción en la encuesta anual de cultura y clima laboral y la mejora en estos indicadores (satisfacción) en el comparativo de medición de un año a otro.

GRH, en coordinación con PRES y GG, genera este reconocimiento como estímulo para la continuidad de estas buenas prácticas. Estas acciones se realizan dentro del primer bimestre de cada año.

5.5. Buenas prácticas reconocidas o premiadas por otras entidades o instituciones (externo) (logro destacado):

- a. GRH, en coordinación con PRES y GG, genera el reconocimiento a los colaboradores o áreas que han recibido un premio o galardón externo especial por una iniciativa o proyecto implementado en forma exitosa.
- b. GRH realiza el reconocimiento respectivo al colaborador que ha participado de una capacitación y ha alcanzado la calificación de sobresaliente en la misma (primer puesto de su grupo). Este reconocimiento consiste en un diploma virtual que se envía al colaborador dentro de la semana que informe de su logro; pasando el mismo a formar parte de su legajo personal.

En ambas ocasiones, GRH realiza la difusión a través de comunicación interna de los detalles del logro o premio alcanzado, reconociendo al colaborador o equipo que participa del mismo, añadiendo que este logro muestra el resultado de la puesta en práctica de los valores institucionales para alcanzar el objetivo (valor de la integridad) y cómo esto redundará en el desarrollo de la organización.

5.6. Reconocimiento al fomento de una cultura de integridad:

GRH, en coordinación con GPPM y OI, organiza la actividad de promoción y reconocimiento a los colaboradores que destaquen en el conocimiento y fomento de una cultura de integridad dentro de Osinergmin, realizando para ello:

- Sensibilización a los colaboradores, a través de Nuestra Energía, respecto al conocimiento y puesta en práctica de la ética e integridad pública en Osinergmin.

- Elaboración de las bases de la actividad de selección anual de los colaboradores que destaquen en la participación y conocimiento de la puesta en marcha de políticas de integridad dentro de Osinergmin.
- Reconocimiento anual a los colaboradores que destaquen en el fomento de una cultura de integridad dentro de Osinergmin en ceremonia pública celebrada con motivo del Día Internacional contra la Corrupción y con la presencia de la alta dirección de la institución y los colaboradores seleccionados. Esta ceremonia se realiza en el mes de diciembre.

6. ANEXOS:

Ninguno

7. REGISTROS:

- Relación de los colaboradores que intervienen en las metas institucionales y de las gerencias.**
- Relación de los colaboradores que obtuvieron calificación en rendimiento distinguido y copia de sus diplomas virtuales.
- Relación de los colaboradores que cumplen quinquenios de labores.
- Resultados de encuesta de cultura con resultados de satisfacción de las áreas reconocidas.
- Copia del certificado de logro externo o galardón alcanzado por el colaborador o área.
- Bases de actividad de selección y reconocimiento fomento de la integridad, así como relación de ganadores anuales.

8. CONTROL DE CAMBIOS:

Numeral /otros	Descripción del cambio	Descripción del sustento
	Versión inicial del procedimiento	