

<p><b>Elaborado por:</b> Nilda Del Rosario Lara Verástegui Gerente de Recursos Humanos (e)</p> <p>«nlara»</p>	<p><b>Revisado por:</b> Julio Lazo Abadie Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Modernización</p> <p>«jlazo»</p>
<p><b>Revisado por:</b> José Luis Luna Campodónico Gerente de Asesoría Jurídica</p> <p>«jluna»</p>	<p><b>Aprobado por:</b> Juan José Rojas Baltazar Gerente General</p> <p>«jrojas»</p>

**1. OBJETIVO:**

Establecer los lineamientos generales que permitan el reconocimiento a los servidores de Osinerghmin por su aporte a la entidad, dentro de los lineamientos del Modelo de Rendimiento en la institución y la cultura organizacional.

La GRH distingue públicamente y de manera personalizada a aquellos servidores 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:**

El presente procedimiento interno tiene alcance a todos los servidores de Osinerghmin, contratados por el DL N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el DL N° 1057 que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS y el régimen de la Ley del Servicio Civil N° 30057.

**3. DEFINICIONES:**

<b>Reconocimiento al servidor</b>	Acto mediante el cual la entidad destaca o distingue a un servidor por alguno de los aspectos considerados para este propósito.
<b>Servidor reconocido</b>	Persona a quien se le hace una distinción por cumplir los criterios establecidos en alguno de los aspectos considerados para este fin.
<b>Alta Dirección</b>	Presidencia (PRES) y Gerencia General (GG)
<b>OI</b>	Oficial de Integridad.
<b>GRH</b>	Gerencia de Recursos Humanos.
<b>GSE - DSR</b>	Gerencia de Supervisión de Energía – División de Supervisión Regional.
<b>GPPM</b>	Gerencia de Planeamiento Presupuesto y Modernización.
<b>GPAE</b>	Gerencia de Políticas y Análisis Económico.

**4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:**

- a. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- b. DS N° 092-2017-PCM, que aprueba la “Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción”.
- c. DS N° 044-2018-PCM, que aprueba el “Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción”.
- d. Resolución Suprema 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 Osinerghmin”.
- g. Resolución de Gerencia General N° 180-2021-OS/GG, que aprueba el Código de Ética y Conducta de Osinerghmin.
- h. Plan Estratégico Institucional de Osinerghmin 2023-2028.
- i. Procedimiento Específico Osinerghmin PE21-PE-01: “Gestión del Planeamiento Estratégico”.

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

Osinerghmin tiene como política de gestión de personas la promoción del reconocimiento a los servidores como una práctica orientada a fomentar una cultura de agradecimiento a través del reconocimiento y gratificación al servidor, reconociendo el alcanzar los objetivos mediante la puesta en práctica de:

a. El modelo de Gestión del Rendimiento, el cual contempla el logro de:

- i. **Las Metas Individuales:** Son las metas definidas para el servidor evaluado (a propuesta del evaluador), sobre la base de las prioridades anuales de gestión del órgano o unidad orgánica, en el marco de sus funciones, considerando los resultados y acciones de mejora identificados en el ciclo inmediato anterior, así como los recursos con los que cuenta el servidor para realizar su labor.
- ii. **Las Metas Grupales:** Son las metas individuales del directivo del órgano / unidad orgánica, que expresan el aporte esperado de todo el equipo de trabajo, y se definen utilizando como insumo las prioridades anuales de gestión asignadas a éste.
- iii. **Las Metas Colaborativas:** Son las metas institucionales definidas a partir del Plan Estratégico Institucional, las cuales son integradas como metas individuales (en el caso de los segmentos no directivos) o como metas grupales (en el caso del segmento directivo) a propuesta del evaluador.
- iv. **La Meta Transversal:** Es la meta establecida para todo servidor en Osinerghmin, de forma estándar. Expresa el aporte esperado del servidor en cuanto a la ejecución de las actividades cotidianas asignadas sobre la base de sus funciones, respecto a su disposición (actitud proactiva frente a la recepción de una asignación o encargo), a los plazos de entrega (asignaciones entregadas dentro del tiempo acordado), a la calidad del producto (contenido y forma del resultado acordes a lo requerido) y al dominio técnico del mismo (demuestra el conocimiento esperado sobre el tema de la asignación).
- v. **Los Atributos Culturales:** Son las características deseables de todo servidor de Osinerghmin, sobre la base de los valores institucionales. Cada uno de los cuatro (4) atributos se describe en comportamientos observables, estableciendo para ello niveles de evaluación.
  - ✓ El proceso de vida laboral en la institución.
  - ✓ Mejora del clima laboral en su área.
  - ✓ El fomento de la integridad institucional.

b. La GRH podrá incluir otros criterios y acciones a reconocer, previa coordinación con la alta dirección de Osinerghmin.

**5.2. Reconocimiento por Cumplimiento del Modelo de Gestión del Rendimiento:**

El Modelo de Gestión del Rendimiento (MGR) es parte del Subsistema de gestión de recursos humanos que identifica, reconoce y promueve el aporte de los/as servidores respecto al logro de los objetivos y metas institucionales, evidenciando las necesidades de los mismos para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, para la mejora continua en Osinerghmin. Contiene el subproceso de evaluación del desempeño como parte del ciclo en la etapa de evaluación. En ese sentido, el MGR reconoce cinco tipos de factores de evaluación a alcanzar (individual, grupal, colaborativa, transversal y de atributos culturales); donde el logro de los mismos genera acciones de reconocimiento dirigidas, como se detalla a continuación:

	RUBRO A RECONOCER	ACCIÓN / DETALLE DEL RECONOCIMIENTO	PÚBLICO OBJETIVO	COMITÉ
1	<b>Rendimiento distinguido</b>	Otorgada por la Junta de Directivos, como máximo, al 10% de los servidores, a propuesta de los gerentes de órgano / unidad orgánica, considerando el cumplimiento de los siguientes requisitos: a. Haber alcanzado o sobrepasado el valor cuantitativo establecido para cada una de sus metas aprobadas. b. Haber superado el valor cuantitativo establecido para su meta transversal. c. Haber superado el valor cuantitativo establecido para cada uno de los atributos culturales. d. Haber implementado en la etapa de seguimiento, una mejora o mejoras que contribuyan a la gestión del puesto, del órgano / unidad orgánica o de Osinergrmin, en términos de eficiencia, eficacia y/o calidad, validada por el Directivo máximo del órgano / unidad orgánica.	Directivos	Junta de Directivos
			Servidores de los demás segmentos	Junta de Directivos
2	<b>Reconocimiento institucional</b>	Otorgada por otra/s entidad/es en reconocimiento por obtener <b>logros externos a Osinergrmin</b> .	Directivos	Alta dirección / GPPM
			Servidores de los demás segmentos	Alta dirección / GPPM
3	<b>Reconocimiento colaborativo</b>	Otorgada por la institución, por haber <b>logrado los objetivos de la meta colaborativa</b> . Esta meta está relacionada directamente con el logro y la ejecución del Plan Estratégico Institucional (PEI).	Todos los servidores inscritos en la meta colaborativa	Alta dirección / GPPM
4	<b>Desempeño Regional</b>	Otorgada por la institución en reconocimiento a las <b>Oficinas Regionales (OR) que alcancen los objetivos operativos transversales</b> en los siguientes criterios: ➤ Impacto a la Ciudadanía. ➤ Articulación Sectorial y generación de alianzas. ➤ Impulso a la innovación y buenas prácticas. ➤ Eficiencia en la gestión interna.	Todos los servidores inscritos en los objetivos operativos y estratégicos	Gerencia General, Gerencia de Línea, GPAE y GRH

5	<b>Reconocimiento en Atributos Culturales</b>	Otorgada por la institución en reconocimiento a los <b>servidores que hayan puesto en práctica los valores institucionales, a través del desempeño de los atributos culturales.</b> Estos serán <b>nominados por sus jefes directos y por sus pares y luego, con la validación de un Comité Ad hoc</b> se realizará la selección.	Todos los servidores inscritos en las <b>4 categorías:</b> a. Trabajo Colaborativo b. Orientación a resultados c. Innovación d. Vocación de servicio	GRH y Comité Ad hoc
---	---	---	--	---------------------

**5.3. Reconocimiento por Vida Laboral en la Institución:**

- a. La GRH reconoce el aporte de los servidores durante su vida laboral en la institución, resaltando en cada acción, el mensaje de agradecimiento por el trabajo realizado y la puesta en práctica de los valores institucionales para alcanzarlos. Para este fin, la GRH considerará los criterios a reconocer, como son:
  - Reconocimiento de aniversario anual de labores en la entidad.
  - Reconocimientos especiales por cumplimiento de 20 años de labores, bodas de plata, entre otros.
  - Reconocimiento a los que culminan su vida laboral en la organización (sede por jubilación).
- b. Estos reconocimientos se otorgan, en el caso de aniversario anual de labores en la entidad, el mismo día de cumplimiento vía correo Nuestra Energía y, en el caso de cumplimiento de 20 años de labores, bodas de plata, entre otros, se realizará en el evento aniversario de la entidad.
- c. En el caso de culminación de vida laboral en la organización, el reconocimiento se realizará en coordinación con el servidor a cesar y la alta dirección, determinando los detalles y alcance de la actividad en fechas próximas a la fecha de cese.

**5.4. Buenas prácticas para la mejora del clima laboral:**

- a. La GRH, en coordinación con la alta dirección, genera el reconocimiento al órgano que haya mostrado mejoras en la respectiva 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.
- b. El criterio para el reconocimiento es la obtención de más de 90% de satisfacción en la encuesta anual clima laboral y la mejora en estos indicadores (satisfacción) en el comparativo de medición de un año a otro.
- c. La GRH, en coordinación con la alta dirección, 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. Reconocimiento al fomento de la integridad institucional:**

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

- a. Sensibilización a los servidores, a través del correo *Nuestra Energía*, respecto al conocimiento y puesta en práctica de la ética e integridad pública en Osinergmin.
- b. Elaboración de las bases de la actividad de selección anual de los servidores que destaquen en la participación y conocimiento de la puesta en marcha de políticas de integridad dentro de Osinergmin.

- c. Reconocimiento anual a los servidores 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 entidad y los servidores seleccionados. Esta ceremonia se realiza en el mes de diciembre.

**5.6. Reconocimiento por Implementación de Medidas de Remediación y Control del Sistema de Control Interno:**

- a. La GPPM elabora la lista de las medidas de control y remediación (de ser el caso), implementadas, identificando por cada una de ellas al (los) funcionario(s) y servidor(es) que participaron en su implementación, conforme a los plazos y condiciones establecidas en el Plan de Acción Anual, durante el período evaluado y lo comunica en dos oportunidades (semestral y al final del periodo) a la GRH para el reconocimiento.
- b. La GRH, en coordinación con GPPM, organiza y elabora la información de reconocimiento al personal. Una vez validada la propuesta, GRH procede con la publicación.

**6. ANEXOS:** Ninguno**7. REGISTROS:**

- a. Relación de los directivos y colaboradores para el rendimiento distinguido.
- b. Relación de los directivos y colaboradores para el reconocimiento institucional.
- c. Relación de los colaboradores que participaron de las metas colaborativas.
- d. Relación de los colaboradores para el reconocimiento desempeño regional.
- e. Relación de los directivos y colaboradores reconocidos en la meta cultura.
- f. Relación de los colaboradores que cumplen aniversarios especiales.
- g. Resultados de encuesta de cultura con resultados de satisfacción de las áreas reconocidas.
- h. 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
5.1	Aspectos Generales	En el marco del modelo de Gestión del Rendimiento de Osinergmin.
5.2	Reconocimiento por Cumplimiento del Modelo de Gestión del Rendimiento	Actualización del procedimiento con el modelo de Gestión del Rendimiento de Osinergmin.
5.3	Reconocimiento por Vida Laboral en la Institución	Considerando la casuística que se ha tenido en la implementación.
5.6	Se ha incluido el reconocimiento relacionado con el SCI	Nuevo párrafo.