RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA
OSINERGMIN N° 35-2025-OS/GG

Lima, 02 de marzo del 2025

VISTOS:

El Memorándum GRH-435-2025 y el Informe GRH-241-2025, elaborados por la Gerencia de Recursos Humanos, que remite la propuesta del Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en Osinergmin, ciclo 2025;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias (en adelante el Reglamento), establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, está integrado, entre otros, por el Subsistema de Gestión del Rendimiento: ***"3.4. Gestión del Rendimiento****: En este subsistema, se identifica y reconoce el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad. El proceso de este subsistema es la evaluación de desempeño";*

Que, asimismo, el artículo 25 del Reglamento, establece que la Gestión del Rendimiento es un ciclo integral, continuo y sistemático que, con carácter anual, se desarrolla en cada entidad mediante la planificación, el seguimiento y la evaluación;

Que, en ese contexto normativo mediante el informe del visto, la Gerencia de Recursos Humanos, remite la propuesta del Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en Osinergmin, el cual incluye el Cronograma de implementación de la Gestión del Rendimiento, la Matriz de participantes al inicio del ciclo y la Matriz de acciones de comunicación, correspondiente al ciclo 2025;

Que, el numeral b) del artículo 26 del Reglamento, establece que el titular de la entidad es el máximo responsable del funcionamiento del sistema de gestión del rendimiento;

Que, siendo así, se tiene que el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública; siendo así, de conformidad con lo señalado en el artículo 10 del Reglamento de Organización y Funciones, corresponde a la Gerencia General emitir el acto resolutivo correspondiente, por ser la máxima autoridad administrativa del Osinergmin;

Con la conformidad de la Gerencia de Recursos Humanos, y la Gerencia de Asesoría Jurídica; y, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1023; la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias; el Reglamento de Organización y Funciones de Osinergmin, aprobado por Decreto Supremo N° 10-2016-PCM; la Directiva del Subsistema de Gestión del rendimiento formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- APROBAR el Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en Osinergmin - Ciclo 2025, de conformidad con las normas legales, reglamentarias y directivas expuestas en los considerandos, y que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°. - DISPONER que la Gerencia de Recursos Humanos ejecute el Plan de Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en Osinergmin - Ciclo 2025.

Artículo 3°. - NOTIFICAR la presente resolución a los responsables de la página web institucional y del portal de transparencia de la entidad, a fin de que procedan con su publicación.

Regístrese y comuníquese.

«vfernandezg»

Víctor Manuel Fernández Guzmán
Gerente General
OSINERGMIN

Osinergmin

Plan de Gestión del Rendimiento

Ciclo 2025

I. CONTEXTO INSTITUCIONAL

El Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería – OSINERGMIN, en concordancia con lo establecido en su Reglamento de Organización y Funciones - ROF[1], es un organismo regulador con personería jurídica de derecho público interno, adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros - PCM, y con autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera.

El Osinergmin se encarga de la regulación tarifaria y la supervisión de empresas que operan en el sector de electricidad, hidrocarburos y minero, con el objetivo de que estas cumplan con las disposiciones legales de las actividades que desarrollan. Además, fiscaliza estos sectores con autonomía, capacidad técnica, reglas claras y predecibles, para que sus actividades se desarrollen en condiciones de seguridad para la comunidad, trabajadores y el ambiente, así como también dispongan de un suministro de energía confiable y sostenible a nivel nacional[2].

1.1 Misión

De acuerdo a lo establecido en el Plan Estratégico Institucional 2023 – 2028 modificado[3], la misión de Osinergmin es:

> *"Regular y fiscalizar el sector energía, así como fiscalizar la seguridad de la infraestructura en el sector minero con predictibilidad y autonomía contribuyendo al desarrollo sostenible y la creación de valor público".*

1.2 Pilares de la Gestión Institucional

Con la finalidad de lograr que Osinergmin sea un organismo regulador, autónomo, orientado al aprendizaje y reconocido por su contribución al desarrollo sostenible de los sectores de energía y minería, así como por el servicio que brinda a la sociedad, su estrategia de gestión institucional se base en cuatro pilares, según se detallan a continuación:

---

[1] Aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2016-PCM
[2] Fuente: https://www.gob.pe/institucion/osinergmin/institucional
[3] Aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 048-2024-OS/CD

1.3 Objetivos Estratégicos Institucionales

El Plan Estratégico Institucional 2023 – 2028 modificado de Osinergmin, articulado con el Plan Estratégico Sectorial Multianual 2024-2030 - PESEM[4] de la Presidencia de Consejo de Ministros, contempla los objetivos estratégicos institucionales los cuales son:

OEI.01 Promover el desarrollo sostenible de los sectores de energía y minería.

OEI.02 Mejorar la seguridad y la confiabilidad de los sectores energético minero para el bienestar de la sociedad.

OEI.03 Aumentar la satisfacción de los grupos de interés.

OEI.04 Consolidar el liderazgo de Osinergmin como una entidad especializada y autónoma.

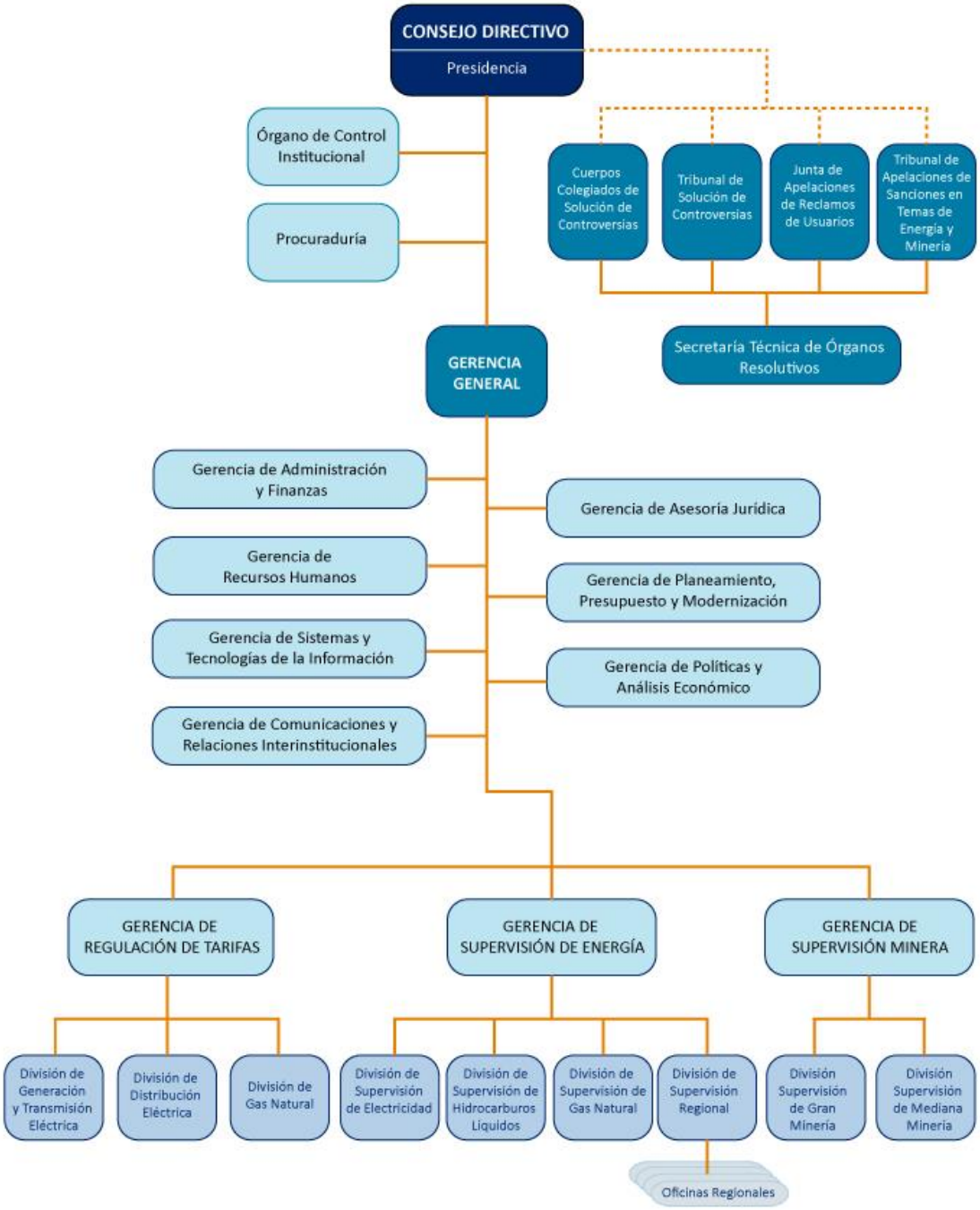
OEI.05 Fortalecer la gestión institucional.

OEI.06 Mejorar la gestión interna de riesgos de desastres.

1.4 Estructura orgánica

De conformidad con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones – ROF de Osinergmin, la estructura organizacional es la siguiente:

[4] Aprobado mediante Resolución Ministerial Nº 217-2023-PCM



II. IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR[5], es rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH, por lo que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos; la cual está integrada por siete (07)

[5] Creada mediante Decreto Legislativo Nº 1023

subsistemas; cuya implementación recae sobre las Oficinas de Recursos Humanos.

Al respecto, en el Subsistema de Gestión del Rendimiento, en adelante GdR, se identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad[6].

Por lo manifestado y de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del ROF de Osinergmin, la Gerencia de Recursos Humanos está encargada de administrar los recursos humanos de la entidad, promoviendo el desarrollo del personal dentro de un adecuado ambiente laboral y en concordancia con las disposiciones legales y convenios colectivos vigentes; siendo una de sus funciones, según el artículo 25 del referido documento, la de *g) Aplicar la metodología e instrumentos para la gestión del rendimiento,* la cual se encuentra vinculada al Subsistema de Gestión del Rendimiento.

Cabe señalar que, como parte de la mejora continua del proceso en Osinergmin, mediante Oficio Nº 000340-2023-SERVIR-GDCRSC, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, declaró procedente las adecuaciones al Subsistema de GdR en Osinergmin, a partir de ciclo 2023 en adelante, en los siguientes aspectos: a) Planificación Factores de Evaluación que incluyen la Meta Transversal: Desempeño en actividades cotidianas, y los Atributos Culturales; b) Evaluación del desempeño con la clasificación de la Calificación final y sus valores correspondientes.

Asimismo, en la entidad se cuenta con el Procedimiento Interno – Gestión del Rendimiento PI-88, cuyo objetivo es establecer las actividades a desarrollar para la implementación del Subsistema de GdR, como instrumento orientador y metodológico que permita evidenciar el aporte de los servidores en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

[6] Directiva Nº 002-2014-SERVIR/GDSRH – "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas"

III. FINALIDAD

La implementación del Subsistema de GdR en Osinergmin, basada en evidencia y enfocada en resultados, tiene como finalidad fortalecer la contribución de los servidores al cumplimiento de los objetivos institucionales, asegurando la alineación estratégica entre su desempeño y la generación de valor público, garantizando que los bienes, servicios y regulaciones respondan de manera efectiva a las necesidades y expectativas de la sociedad, generando así un impacto positivo y sostenible en el bienestar de la población.

IV. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Implementar el Subsistema de GdR en Osinergmin para el ciclo 2025, como una herramienta estratégica que fortalezca la contribución de los servidores civiles al logro de los objetivos institucionales, promoviendo un desempeño basado en evidencia y resultados que impacte positivamente en la gestión del sector energético y minero, en beneficio de la ciudadanía.

4.2 Objetivos Específicos

OE01 Consolidar la implementación del Subsistema de GdR como proceso estratégico en Osinergmin, asegurando su integración con la planificación institucional y la mejora continua del desempeño de los servidores civiles.

OE02 Contribuir con el logro de los indicadores estratégicos del sector energético y minero, a partir de la consecución de metas de cada órgano y unidad orgánica de Osinergmin, impulsando una gestión eficiente y orientada a resultados.

4.3 Indicadores

La medición de los indicadores presentados en el ciclo 2025, permitirá conocer el logro del objetivo general y objetivos específicos del presente plan, los cuales son detallados a continuación:

OBJETIVO	INDICADOR	FÓRMULA	VALOR META
OG	Porcentaje de logro de los indicadores del plan.	(Cantidad de indicadores logrados del plan/Cantidad total de indicadores del plan establecidos) * 100	100%

OE01	Porcentaje de logro de actividades del Cronograma de Implementación - GDR 2025	(Cantidad de actividades ejecutadas, según corresponda, del Cronograma de Implementación – GDR 2025/ Cantidad total de actividades establecidas en el Cronograma de Implementación – GDR 2025) * 100	100%
OE02	Porcentaje de servidores calificados	(Cantidad de servidores calificados en la Etapa de Evaluación / Cantidad total de servidores del Ciclo que les corresponde calificación acorde a la normativa vigente) * 100	100%

V. FACTORES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Son los aspectos observables y verificables a través de los cuales el evaluador valora el desempeño de sus evaluados, conllevando a la obtención de la calificación. Estos deben expresar el logro a alcanzar por el servidor durante el Ciclo de GdR 2025, reflejando así el impacto en la gestión del sector energético y minero, en beneficio de la ciudadanía.

Conforme a la normativa vigente, a todo servidor evaluado se le establece la **Meta Grupal o Individual**, según corresponda. Adicionalmente, tomando en consideración la adecuación al Subsistema de GdR en Osinergmin, aprobado por SERVIR, se incluye como factor de evaluación la **Meta Transversal y Atributos Culturales**, definidas de forma estándar para todo servidor de la entidad. A continuación, se detallan los factores de evaluación contemplados en Osinergmin:

FACTOR DE EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN
Meta Grupal	Metas del directivo definidas sobre la base de las prioridades anuales de gestión asignadas, que expresan el aporte esperado de todo el equipo de trabajo.
Meta Individual	Formuladas sobre la base de las prioridades anuales de gestión del órgano o unidad Orgánica, en el marco de las funciones del evaluado, 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. Se considera un mínimo de tres metas por servidor.
Meta Transversal	Expresa el aporte esperado del servidor en cuanto a la ejecución de actividades cotidianas asignadas sobre la base de sus funciones respecto a: i) disposición, ii) plazos de entrega, iii) calidad del producto, y iv) dominio técnico.
Atributos Culturales	Establecidos como las características deseables de todo servidor de Osinergmin, sobre la base de los valores Institucionales, los cuales son: i) Trabajo colaborativo, ii) Orientación a resultados, iii) Innovación y iv) Vocación de Servicio

VI. ALCANCE DE LA IMPLEMENTACIÓN

El alcance de la implementación del Subsistema de GdR de Osinergmin - Ciclo 2025, contempla la participación de 932[7] servidores de los regímenes laborales Decreto Legislativo Nº 728 (CAP), Decreto Legislativo Nº 1057 (CAS) y Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil; cuya información específica se encuentra establecida en la **Matriz de Participantes** adjunta al presente.

Es preciso señalar que, el número de servidores que participan en la implementación del Ciclo 2025 variará de acuerdo a la rotación de personal que se presente.

VII. ACCIONES DE COMUNICACIÓN

La implementación de la GdR implica también acciones de comunicación orientadas a sensibilizar y difundir información a los servidores sobre las actividades establecidas en el Cronograma de Implementación del Ciclo 2025, las cuales se detallan en la siguiente **Matriz de Acciones de Comunicación**:

ETAPA	ACTIVIDAD	MENSAJE REFERENCIAL	PLAZO
Planificación	Comunicación interna virtual respecto al inicio del ciclo 2025, difundiendo información sobre el Plan aprobado y plazos de actividades de la Etapa de Planificación	Mensaje debe brindar información sobre el inicio de ciclo, documentos aprobados y actividades de la Etapa de Planificación	Marzo 2025
Seguimiento	Comunicación interna virtual sobre las actividades establecidas en el Cronograma de Implementación para la Etapa de Seguimiento, según corresponda	Mensaje debe brindar información sobre plazo de ejecución de las actividades contempladas en el Cronograma de Implementación para la Etapa de Seguimiento, según corresponda.	Entre abril y diciembre 2025
Evaluación	Comunicación interna virtual sobre las actividades establecidas en el Cronograma de Implementación para la Etapa de Evaluación, según corresponda	Mensaje debe brindar información sobre plazo de ejecución de las actividades contempladas en el Cronograma de Implementación para la Etapa de Evaluación, según corresponda.	Enero 2026

[7] Fuente: Consolidado al 14 de febrero de 2025

VIII. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

8.1 Equipo humano de la Gerencia de Recursos Humanos

- Un (01) Especialista en Desarrollo
- Un (01) Especialista en Desarrollo del Personal
- Un (01) Analista en Desarrollo del Personal

8.2 Informáticos

- Aplicativo de Gestión del Rendimiento desarrollado en Power Apps por la Gerencia de Sistemas y Tecnologías de la Información – GSTI de Osinergmin, que sirve como soporte informático para la ejecución de actividades establecidas en el Cronograma de Implementación.

IX. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

El Cronograma de Implementación de Osinergmin para el Ciclo 2025 contempla las actividades a desarrollar de manera transversal y durante las etapas de Planificación, Seguimiento y Evaluación que componen el ciclo del Subsistema de GdR, el mismo que como adjunto forma parte del presente plan.

Osinergmin
TRABAJANDO POR UNA ENERGÍA Y MINERÍA SEGURA Y SOSTENIBLE

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO "OSINERGMIN - CICLO 2025"				
Acción / Etapa / Actividad		**Responsable**	**Fecha**	
			Inicio	**Fin**
ACCIONES TRANSVERSALES			**24/02/2025**	**31/01/2026**
1	Planificación y ejecución de las acciones de comunicación.	GRH	24/02/2025	31/01/2026
2	Planificación y ejecución de asistencias técnicas a los órganos y unidades orgánicas.	GRH	24/02/2025	31/01/2026
ETAPA DE PLANIFICACIÓN			**24/02/2025**	**31/03/2025**
1	Elaboración y aprobación del Plan de Implementación (Incluye: Cronograma, Matriz de Participantes y Matriz de Acciones de Comunicación)	GRH/GG	24/02/2025	07/03/2025
2	Formulación y aprobación de los factores de evaluación de todos los segmentos	GRH / Evaluadores / Evaluados	03/03/2025	31/03/2025
Elaboración y envío de la información de cierre de la etapa de planificación a SERVIR.		*GRH*	*01/04/2025*	*11/04/2025*
ETAPA DE SEGUIMIENTO			**01/04/2025**	**31/12/2025**
1	Identificación e implementación de las acciones y/o oportunidades/iniciativas de mejora para el desempeño (*)	Evaluadores / Evaluados	01/04/2025	31/12/2025
2	Envío, registro y validación de evidencias respecto al avance de metas y logro de los factores de evaluación	Evaluadores / Evaluados	01/07/2025	31/12/2025
3	Ejecución de reuniones de seguimiento	Evaluadores / Evaluados	01/07/2025	31/10/2025
4	Elección y conformación del Comité Institucional de Evaluación (CIE) con los dos primeros integrantes	GG/GRH	01/09/2025	31/12/2025
ETAPA DE EVALUACIÓN			**05/01/2026**	**30/01/2026**
1	Envío de las mejoras implementadas por los evaluados, a la GRH para la calificación de Rendimiento Distinguido (*)	Evaluadores	05/01/2026	07/01/2026
2	Acciones para la conformación de Junta de Directivos (*)	GRH	05/01/2026	09/01/2026
3	Determinación de puntuación y calificación final	GRH / Evaluadores	05/01/2026	16/01/2026
4	Evaluación y otorgamiento de calificación de Rendimiento Distinguido (*)	JD	12/01/2026	16/01/2026
5	Notificación de la calificación a evaluados	GRH / Evaluadores	12/01/2026	20/01/2026
6	Ejecución de reuniones de retroalimentación final	GRH / Evaluadores	19/01/2026	23/01/2026
7	Solicitudes de confirmación de la calificación, y pronunciamiento del Comité Institucional de Evaluación (*)	Evaluadores / Evaluados	26/01/2026	30/01/2026
Elaboración y envío de la información de cierre de la etapa de evaluación a SERVIR.		*GRH*	*02/02/2026*	*28/02/2026*

(*) Actividades a ejecutar según corresponda

Leyenda:

GG: Gerencia General – GRH: Gerencia de Recursos Humanos – JD: Junta de Directivos