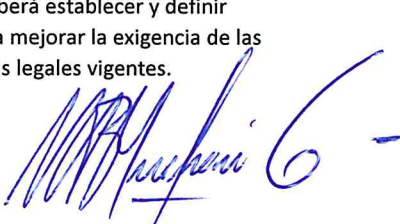





Plan de Mejoramiento Funcional

Entidad	Informe	Fecha	Tipo de auditoría	Áreas de Riesgo			
Comisión Nacional de Telecomunicaciones	INFORME DE AUDITORIA N° 05/2020		Auditoría de Gestión				
Código	Hallazgo	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Responsable Directo	Responsable de Área	Indicador	Avance
C11	Manual de Funciones y Procedimientos						
Recomendaciones	Acciones de Mejoramiento						
Se sugiere a la Gerencia de Capital Humano, arbitrar los medios necesarios conducentes a la modificación y aprobación de los manuales correspondientes, a fin de estandarizar procedimientos, documentos y formularios, de manera tal que se pueda identificar la secuencia de la información en los procesos que esta gerencia interviene. Además se recomienda fortalecer la seguridad con la creación de legajos digitales, (escaneados).	La Gerencia de Capital Humano realizara la actualización de los manuales ajustados a la Estructura organizacional vigente. La Gerencia de Capital Humano digitalizará los legajos de los Funcionarios en General.	26/06/2020	31/12/2020	Abg. Magno Insfran	Abg. Hector Samaniego	Manuales actualizados y Legajos digitalizados.	
Código	Hallazgo	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Responsable Directo	Responsable de Área	Indicador	Avance
OBS 1	LEGAJOS DEL PERSONAL						
Recomendaciones	Acciones de Mejoramiento						
En el proceso de recolección de documentos que se ha iniciado por parte de la GCH, se recomienda efectuar un análisis pormenorizado de cada uno de los legajos, teniendo en cuenta los aspectos señalados en el cuadro precedente, a fin de lograr subsanar las observaciones en la brevedad posible. La Gerencia de Capital Humano, deberá establecer y definir mecanismos y/o procedimientos claros para mejorar la exigencia de las documentaciones conforme a las normativas legales vigentes.	Se ha iniciado un proceso de recolección de los mencionados documentos y se realizara una revisión para identificar quienes se encuentran en falta en cuanto a sus legajos y se notificará a los mismos para su regularización.	26/06/2020	31/12/2020	Abg. Magno Insfran	Abog. Magno Insfran	Legajos actualizados	


Abg. Magno Insfran
 Jefe Dpto. Gestión del Talento Humano
 GCH - CONATEL


Abg. Héctor R. Samaniego
 Gerente de Capital Humano
 CONATEL


Lic. María Eugenia Canillas
 Jefa Dpto. Administración del Personal
 GCH - CONATEL


Abg. Miguel A. Chaparro Cáceres
 Auditor Interno Interino
 CONATEL





Plan de Mejoramiento Funcional

Entidad	Informe	Fecha	Tipo de auditoría	Áreas de Riesgo			
Comisión Nacional de Telecomunicaciones	INFORME DE AUDITORIA N° 05/2020		Auditoría de Gestión				
Código	Hallazgo	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Responsable Directo	Responsable de Área	Indicador	Avance
OBS 2.1	PTH - PLANEACION	26/06/2020	31/12/2020	Abg. Magno Insfran	Abg. Hector Samaniego	Plan Integral para el servidor publico.	
Recomendaciones	Acciones de Mejoramiento						
En la propuesta a ser desarrollada por la GCH, para la aprobación de la Máxima Autoridad, se recomienda cumplir con lo establecido en la Resolución Directorio N° 1516/15 y elaborar en forma escrita dicha planeación, a fin de garantizar el desarrollo de diferentes estrategias a ser implementadas, que estén relacionadas a las etapas desde el ingreso hasta el retiro de cada Funcionario, que preste servicios en la Institución. La misma debe presentarse anualmente, acompañada de un cronograma de actividades para medir y controlar su cumplimiento.	En cuanto a la Planeación integral para los servidores públicos, esta Gerencia desarrollara una propuesta a la Máxima autoridad para que la misma sea aprobada.						


Abg. Magno Insfran
 Jefe Dpto. Gestión del Talento Humano
 GCH - CONATEL


Abg. Héctor R. Samaniego
 Gerente de Capital Humano
 CONATEL


Lic. María Eugenia Cambra
 Jefa Dpto. Administración del Personal
 GCH - CONATEL





Plan de Mejoramiento Funcional

Entidad
Comisión Nacional de Telecomunicaciones

Informe
INFORME DE AUDITORIA N° 05/2020

Fecha
Tipo de auditoría
Áreas de Riesgo
Auditoría de Gestión

Código
OBS 2.2

Hallazgo
PTH - INDUCCION Y REINDUCCION

Recomendaciones

Acciones de Mejoramiento

Fecha de Inicio **Fecha de Fin** **Responsable Directo** **Responsable de Área** **Indicador** **Avance**

Incluir en la planeación integral talleres de inducción y reintroducción al personal de la CONATEL, con un cronograma efectivo para el cumplimiento, ya que es vital para fomentar que el nuevo trabajador se sienta bien recibido, que se integre y comience a desempeñar su rol en la Institución de forma más productiva. No se trata solamente de capacitarlo en asuntos técnicos y operativos propios del puesto que realizará sino de involucrarlo en la CONATEL, la cultura y la gente que la forma, ya que estos son los factores claves para ayudar a lograr el compromiso del empleado con la Institución. Se recomienda incluir en la reintroducción a Funcionarios Permanentes, Comisionados y Personal Contratado de la CONATEL, creando grupos de aprendizaje y compartir conocimientos, eso contribuirá a fomentar la competitividad y productividad en sus responsabilidades de trabajo. La unión de los miembros de un equipo, facilitará ambientes que promuevan la capacidad de saber enfrentar retos y cambios que se presenten.

Realizar las Políticas de Inducción y Reinducción

26/06/2020 31/12/2020 Abg. Magno Insfran Abg. Hector Samaniego Políticas de Inducción y reintroduccion

Código
OBS 2.3

Hallazgo
PTH - CAPACITACION Y FORMACION

Recomendaciones

Acciones de Mejoramiento

Fecha de Inicio **Fecha de Fin** **Responsable Directo** **Responsable de Área** **Indicador** **Avance**

Se recomienda cumplir con el Plan de Capacitación, fomentando y desarrollando las capacidades de la mayoría de los funcionarios de la Institución, ya que el mismo se basa en las necesidades de aprendizaje de las áreas y de los funcionarios respectivos, llegando a la totalidad posible en los cursos, talleres, etc., para la promoción y desarrollo de las habilidades e incentivar al personal de CONATEL.

Cumplir con el Plan de Capacitación en su totalidad.

26/06/2020 31/12/2020 Abg. Liliana Cano Abg. Magno Insfran Plan de capacitación

Abg. Magno Insfran
Jefe Dpto. Gestión del Talento Humano
GCH - CONATEL

Abg. Héctor R. Samaniego
Gerente de Capital Humano
CONATEL

Lic. María Eugenia Conillas
Jefa Dpto. Administración del Personal
GCH - CONATEL

Abg. Miguel A. Chaparro Cáceres
Auditor Interno Interino
CONATEL

Abg. Liliana Cano
Gerente de Capital Humano
CONATEL



Plan de Mejoramiento Funcional

Entidad	Informe	Fecha	Tipo de auditoría	Áreas de Riesgo			
Comisión Nacional de Telecomunicaciones	INFORME DE AUDITORIA N° 05/2020		Auditoría de Gestión				
Código OBS 2.4	Hallazgo PTH - COMPENSACION						
Recomendaciones	Acciones de Mejoramiento	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Responsable Directo	Responsable de Área	Indicador	Avance
Se recomienda trabajar en el cumplimiento del Plan de Carrera Institucional y en el Manual de Cargos y Salarios; con el propósito de valorar y ofrecer a todas las personas igualdad de oportunidades de acceso, de ascenso y de promoción en la CONATEL; el cual debe estar acompañado de una Política Salarial que permita controlar las inequidades que impiden la aplicación de cualquier régimen de profesionalización y de la propia carrera.	Aplicar lo establecido en cuanto a compensaciones al Personal siempre y cuando exista disponibilidad en el Anexo del personal.	26/06/2020	31/12/2020	Abg. Magno Insfran	Abg. Hector Samaniego	Compensacion al Personal	

Entidad	Informe	Fecha	Tipo de auditoría	Áreas de Riesgo			
Comisión Nacional de Telecomunicaciones	INFORME DE AUDITORIA N° 05/2020		Auditoría de Gestión				
Código OBS 2.5	Hallazgo PTH - BIENESTAR SOCIAL						
Recomendaciones	Acciones de Mejoramiento	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Responsable Directo	Responsable de Área	Indicador	Avance
Se recomienda que el programa de Bienestar Laboral a ser presentado por la GCH, fomente el desarrollo integral del funcionario, propiciando condiciones para el mejoramiento de su calidad de vida y desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración. Por ello es clave que se diseñe una estrategia completa, comprensible y sobre todo justa, ya que no solo nos referimos a estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también a un bienestar emocional que haga sentir a los Funcionarios que están contentos con lo que hacen, siendo esa la clave para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la Institución.	Elevar una propuesta a la Máxima autoridad para la aprobación de un programa de Bienestar Laboral.	26/06/2020	31/12/2020	Daniel Peralta	Lic. Maria Eugenia Canillas	Programa de Bienestar Laboral	


Abg. Magno Insrán
 Jefe Dpto. Gestión del Talento Humano
 GCH - CONATEL


Abg. Héctor R. Samaniego
 Gerente de Capital Humano
 CONATEL


 Lic. María Eugenia Canillas
 Jefa Dpto. Administración del Personal
 GCH - CONATEL




Daniel Peralta
 Jefe Interino
 Unidad de Bienestar Laboral
 GCH - CONATEL



Plan de Mejoramiento Funcional

Entidad	Informe	Fecha	Tipo de auditoría	Áreas de Riesgo
Comisión Nacional de Telecomunicaciones	INFORME DE AUDITORIA N° 05/2020		Auditoría de Gestión	

Código	Hallazgo	Acciones de Mejoramiento	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Responsable Directo	Responsable de Área	Indicador	Avance
OBS 2.6	PTH - EVALUACION DE DESEMPEÑO		26/06/2020	31/12/2020	Abg. Magno Insfran	Abg. Hector Samaniego	Comisión de Evaluación de Desempeño	
Recomendaciones	<p>Se sugiere la creación de una Comisión de Evaluación conforme lo establece la Ley de la SFP N° 328/13 – Anexo I, Punto 7 De la Comisión de Evaluación que garantice a los funcionarios su correcta valoración o modificación según las necesidades, así como también que el resultado de la Evaluación de desempeño sea remitido individualmente a cada funcionario o personal contratado, a fin de poner a conocimiento su rendimiento laboral.</p>							

Código	Hallazgo	Acciones de Mejoramiento	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Responsable Directo	Responsable de Área	Indicador	Avance
OBS 2.7	PTH - RETIRO		26/06/2020	31/12/2020	Abg. Magno Insfran	Abg. Hector Samaniego	Programa o Guía para jubilación.	
Recomendaciones	<p>Esta política no se refiere netamente al Retiro Voluntario del servidor público, por lo que se recomienda diseñar un programa que sirva de guía y ayude al funcionario próximo a jubilarse tener mayor claridad en los tramites que deberá realizar y despejar algunas inquietudes que pueda tener en esos momentos, que encuentre información sobre sus diligencias, así como también algunos tips y datos que le ayude a tomar decisiones para el futuro. Además de un acompañamiento psicológico, tendiente a minimizar los efectos que genera el proceso de jubilación.</p>							

(Firma)
Abg. Magno Insfran
 Jefe Dpto. Gestión del Talento Humano
 GCH - CONATEL

(Firma)
Abg. Hector R. Samaniego
 Gerente de Capital Humano
 CONATEL

(Firma)
Lic. María Eugenia Canillas
 Jefa Dpto. Administración del Personal
 GCH - CONATEL

