

LINEAMIENTOS GENERALES DEL "CONCURSO ANUAL PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL FITEL QUE DESTAQUEN EN EL CUMPLIMIENTO DE VALORES ÉTICOS E INSTITUCIONALES

28 DIC. 2017

1. OBJETIVO GENERAL

El "Concurso anual para el reconocimiento de los servidores públicos del FITEL que destaquen en el cumplimiento de valores éticos e institucionales", está a cargo de la Coordinación Administrativa, y tiene como objetivo general fortalecer e institucionalizar los valores deseados para el mejor desarrollo de la Entidad, consolidando el reconocimiento a sus servidores públicos que manifiestan en su actividad laboral determinados valores considerados esenciales para la organización.

2. VALORES A REPRESENTAR

Anualmente se elegirá a un servidor público que represente los valores éticos e institucionales reconocidos por la Entidad en el Código de Ética del FITEL, documento que es aprobado mediante Resolución Secretarial, estos valores son:

Integridad

Actuamos de manera honesta y con profesionalismo, pensando a quienes nos debemos.

Servicio

Disposición y compromiso en atender con esmero y prontitud a quienes nos debemos.

Colaboración y Compañerismo

El éxito para nuestra institución lo construimos en equipo, basado en relaciones de colaboración y apoyo.

Capacidad y Conocimiento

Nos capacitamos y actualizamos de manera permanente y sistematizada, a fin de proveer un servicio de excelencia.

Superación

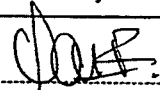
Vencer obstáculos, dificultades nos motiva. Eliminamos comportamientos de hacer las cosas "más o menos" o por "cumplir".

3. CRONOGRAMA

El "Concurso anual para el reconocimiento de los servidores públicos del FITEL que destaquen en el cumplimiento de valores éticos e institucionales", está a cargo de la Coordinación Administrativa, y tiene como objetivo general fortalecer e institucionalizar los valores deseados para el mejor desarrollo de la Entidad, consolidando el reconocimiento a sus servidores públicos que manifiestan en su actividad laboral determinados valores considerados esenciales para la organización.

Asimismo, el cronograma se elaborará observando las siguientes etapas:

- Campaña de difusión para dar a conocer el Concurso.
- Período de inscripción de candidatos.
- Entrevista por parte del Comité Evaluador.
- Premiación de los ganadores del Concurso.

Elaborado por:	Revisión y Conformidad:
TORALVA & ASOCIADOS S.C. Auditores - Consultores	 VANESSA A. YUPANQUI RAMOS Recursos Humanos Coordinación Administrativa

4. REQUISITOS PARA SER CANDIDATO

29 DIC. 2017

Son requisitos para ser candidato

- Ser servidor público con vínculo laboral vigente con FTEL o ser practicante.
- No ser personal directivo o de confianza del FTEL.
- Tener una conducta intachable de sanciones disciplinarias imputadas al candidato y/o cualquier otro medio que estime conveniente el Comité Evaluador.

5. FORMA DE PARTICIPAR

Los candidatos se inscribirán de la siguiente forma:

- El jefe y/o responsable de las diferentes áreas del FTEL o en su defecto los miembros del área (mínimo 3 servidores públicos), tendrá(n) que presentar la solicitud de su candidato y el valor elegido que representará, y completar el formulario adjunto. (Anexo N° 01)
- Solo podrán presentar a un candidato por área y por un solo valor.
- Dicha solicitud deberá ser presentada al Área de Coordinación Administrativa.

6. FUNCIONES DEL COMITÉ EVALUADOR

Los miembros del Comité Evaluador tienen las siguientes funciones:

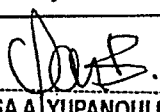
- Convocar, presidir y dirigir las sesiones y reuniones de trabajo del Comité Evaluador.
- Evaluar las Actas, y suscribir la correspondencia respectiva.
- Coordinar con el Área de Coordinación Administrativa todo lo necesario para el cumplimiento de las obligaciones.
- Todo lo no contemplado en los presentes lineamientos generales, será definido por Comité Evaluador.

7. EVALUACIÓN DE CANDIDATOS

Cada miembro del Comité Evaluador llenará el "Formato de Evaluación" con los datos de cada candidato. En el recuadro se presentan cinco (05) niveles de acuerdo a la competencia a evaluar. Deberán marcar con un aspa (X) sólo un nivel; es decir, no podrán elegir más de un nivel. Cada nivel equivale a lo siguiente:

El nivel 5 tendrá cinco (5) puntos de acuerdo a la elección de la competencia, el nivel 4 tendrá cuatro (4) puntos, el nivel 3 tendrá (3) puntos, el nivel 2 tendrá dos (2) puntos y el nivel 1 tendrá un (1) punto.

Finalmente, se promediarán las puntuaciones por cada uno de los tres (3) miembros del Comité Evaluador a cada candidato. Los candidatos ganadores que tengan mayor promedio en cada uno de los valores, representarán dicho valor por el año en el que se desarrolle el concurso.

Elaborado por:	Revisión y Conformidad:
TORALVA & ASOCIADOS S.C. Audidores - Consultores	 VANESSA A. YUPANQUI RAMOS Recursos Humanos Coordinación Administrativa

NICOLÁS ANTONIO ESCOBAR CANCHAYA

FEDATARIO TITULAR

R.M. N° 714-2015-MTC/01

Reg. N°

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

29 DIC. 2017

8. PROCLAMACIÓN DE REPRESENTANTE DE VALOR


El Comité Evaluador dará a conocer a la Secretaría Técnica del FITEL los resultados del concurso, a efectos de que sean proclamados y premiados en el evento institucional al que se vincule dicho concurso.

Se incluirá como mérito en el legajo personal de cada ganador, la constancia de haber ganado el concurso y el reconocimiento institucional por sus aportes.

9. RELACIÓN DE ÁREAS

Para efectos del concurso anual para el reconocimiento de los servidores públicos del FITEL, que destaquen en el cumplimiento de valores éticos e institucionales, se tomará en cuenta las siguientes Áreas:

- Coordinación Administrativa
- Área de Asesoría Legal
- Conectividad Pública
- Gestión Tributaria de los Aportes al Derecho Especial del FITEL
- Área de Formulación de Proyectos
- Área de Promoción de Proyectos
- Área de Supervisión de Proyectos

Elaborado por:	Revisión y Conformidad:
TORALVA & ASOCIADOS S.C. Auditores - Consultores	 VANESSA A. YUPANQUI RAMOS Recursos Humanos Coordinación Administrativa

NICOLÁS ANTONIO ESCOBAR CANCHAYA

FEDATARIO TITULAR

R.M. N° 714-2015 - MTC / 01

Reg. N°

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ANEXO N° 01
FICHA DE POSTULACIÓN
CONCURSO DE VALORES

29 DIC. 2017

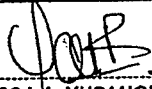
I. Datos del candidato(a) propuesto:

Apellidos y nombres del Candidato(a) propuesto			
Cargo		Area	
Jefe y/o Responsable		Fecha	
Valor que representa			

II. Preguntas:

Pregunta	Situación
Coméntenos una situación concreta por la cual haya pasado el candidato(a) propuesto(a), relacionada con el valor elegido ¿Qué ocurrió?	
¿Qué tareas y funciones tenía a cargo y cuál fue el valor agregado?	
¿Qué acciones realizó en referencia a la situación? Describa lo sucedido.	
¿Cuáles fueron los resultados obtenidos? ¿Cumplió con la tarea encomendada? ¿Cuál fue el desenlace?	

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

Elaborado por:	Revisión y Conformidad:
TORALVA & ASOCIADOS S.C. Auditores - Consultores	 VANESSA A. YUPANQUI RAMOS Recursos Humanos Coordinación Administrativa

ANEXO N° 02
FORMATO DE EVALUACIÓN
VALOR: INTEGRIDAD

28 DIC. 2017

Apellidos y nombres del evaluado			
Valor a evaluar		Cargo	
Área		Fecha	

A continuación se presenta la competencia a calificar y los diferentes niveles a evaluar, recuerda que sólo debes elegir un nivel:

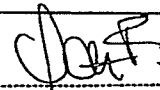
PUNTAJE	VALOR: INTEGRIDAD	MARCAR CON UN ASPA (X)
5	Trabaja según sus valores por lo cual hace las cosas bien, sin ninguna excusa. La persona hace extensivo su comportamiento ético a todas las situaciones en las que se ve inmerso directa o indirectamente. Se considera que es un referente en materia de integridad.	
4	Admite públicamente que ha cometido un error y asume las consecuencias. Es sincero y no se guarda secretos frente a los demás. No está dispuesto a cumplir órdenes que impliquen acciones que él considera que no son éticas.	
3	Desafía a otros a actuar con valores. Está orgulloso de ser honrado. Es honesto en su comportamiento dentro y fuera de la institución. Da a todos un trato equitativo.	
2	Trata de ser abierto y honesto a situaciones de trabajo. Reconoce sus errores y puede comentárselo a otros. Puede expresar lo que piensa pero no necesariamente actúa según ello.	
1	No es capaz de reconocer los errores cometidos y puede hacer comentarios sin remordimiento a otros. Expresa y manifiesta cualquier tipo de comentario, así sea incongruente con sus acciones.	

INTEGRIDAD: Es la capacidad de actuar en armonía con lo que uno piensa, siente y actúa; eso incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente y estar dispuesto a actuar con honestidad y ética incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. La integridad implica comportarse en concordancia con nuestro estado de conciencia más elevado.

¿Por qué eligió el nivel marcado? (Describa brevemente):

Miembro del Comité Evaluador	Firma

ANEXO N° 03

Elaborado por:	Revisión y Conformidad:
TORALVA & ASOCIADOS S.C. Auditores - Consultores	 VANESSA A. YUPANQUI RAMOS Recursos Humanos Coordinación Administrativa

NICOLÁS ANTONIO ESCOBAR CANCHAYA
FEDATARIO TITULAR

R.M. N° 714-2015-MTC/01

FORMATO DE EVALUACIÓN
VALOR: SERVICIO

Reg. N°

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

28 DIC. 2017

Apellidos y nombres del evaluado			
Valor a evaluar		Cargo	
Áreas		Fecha	

A continuación se presenta la competencia a calificar y los diferentes niveles a evaluar, recuerda que sólo debes elegir un nivel:

PUNTAJE	VALOR: SERVICIO	MARCAR CON UN ASPA (X)
5	Es plenamente consciente de que sus funciones y obligaciones son de bien común en los objetivos de su área. Así también se identifica con el público objetivo de la Entidad y difunde activamente este concepto con sus compañeros. Se le considera como el servidor público más servicial.	
4	Se involucra con las actividades encomendadas para el desarrollo de sus funciones y obligaciones.	
3	Participa activamente en los roles asignados para el cumplimiento de las metas y objetivos.	
2	Únicamente le preocupa cumplir con sus obligaciones, aun así se le considera un servidor público efectivo. Sin embargo es capaz de sobreponer su interés por el logro de los objetivos institucionales.	
1	No desarrolla las obligaciones encomendadas fuera de lo establecido en sus funciones.	

SERVICIO: Es el conjunto de actividades y prestaciones permitidas, reservadas o exigidas a las administraciones públicas por la legislación en cada Estado.

¿Por qué eligió el nivel marcado? (Describa brevemente):

Miembro del Comité Evaluador	Firma

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

Elaborado por:	Revisión y Conformidad:
TORALVA & ASOCIADOS S.C. Auditores - Consultores	<i>[Signature]</i> VANESSA A. YUPANQUI RAMOS Recursos Humanos Coordinación Administrativa Fondo de Inversión en Telecomunicaciones

ANEXO N° 04
FORMATO DE EVALUACIÓN
VALOR: COLABORACIÓN Y COMPAÑERISMO

29 Oct. 2017

Apellidos y nombres del evaluado			
Valor a evaluar		Cargo	
Áreas		Fecha	

A continuación se presenta la competencia a calificar y los diferentes niveles a evaluar, recuerda que sólo debes elegir un nivel:

PUNTAJE	VALOR: COLABORACIÓN Y COMPAÑERISMO	MARCAR CON UN ASPA (X)
5	Trabaja y brinda ayuda a sus compañeros cuando se la solicitan, está atento a la necesidad de los demás y ser permite ayudar a otros a pesar de que no se lo requieran. Cumple diligentemente su trabajo y fomenta el trabajo en equipo. Se le considera como un servidor público muy servicial y un buen referente institucional.	
4	Sonríe y ayuda a sus compañeros, está dispuesto a cumplir horas adicionales a requerimiento de sus superiores y opta siempre por el trabajo en equipo. Tiene plena disposición a colaborar por el bien institucional.	
3	Fomenta de forma activa el servicio y compromiso con los objetivos institucionales y es consciente de la importancia de su labor, cumple diligentemente con sus labores a pesar de no ser muy activo en el trabajo de equipo.	
2	Antepones la ayuda a otros, sobre sus obligaciones, se le considera servicial pero poco diligente en el cumplimiento de sus actividades, brinda ayuda pero de forma apática.	
1	Condiciona su apoyo a otros, buscando un beneficio propio, sin embargo se preocupa por el cumplimiento de metas. No tiene iniciativa propia de trabajo en equipo pero logra adaptarse.	

COLABORACIÓN Y COMPAÑERISMO: Se considera como el alto sentido de colaboración para hacer la vida más sencilla a los demás. La persona servicial ayuda a los demás de manera espontánea, en una actitud permanente de colaboración. La persona servicial lo es en el trabajo, con su familia, lo mismo en la calle ayudando a otras personas en la búsqueda de un mejor destino.

¿Por qué eligió el nivel marcado? (Describe brevemente):

Miembro del Comité Evaluador	Firma

Elaborado por:	Revisión y Conformidad:
TORALVA & ASOCIADOS S.C. Auditores - Consultores	 VANESSA A. YUPANQUI RAMOS Recursos Humanos Coordinación Administrativa Fondo de Inversión en Telecomunicaciones

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

ANEXO N° 05
FORMATO DE EVALUACIÓN
VALOR: CAPACIDAD Y CONOCIMIENTO

29 DIC. 2017

Apellidos y nombres del evaluado			
Valor a evaluar		Cargo	
Áreas		Fecha	


A continuación se presenta la competencia a calificar y los diferentes niveles a evaluar, recuerda que sólo debes elegir un nivel:

PUNTAJE	VALOR: CAPACIDAD Y CONOCIMIENTO	MARCAR CON UN ASPA (X)
5	Cuenta con los conocimientos necesarios para ejecutar sus deberes de manera satisfactoria. Se encuentra un paso adelante siempre y busca el autodesarrollo y el desarrollo de la organización. Busca la constante capacitación y no se limita en enseñar a sus compañeros a fin de tener a la organización más sólida y competitiva.	
4	Presenta los conocimientos necesarios para ejecutar sus deberes de manera satisfactoria. Se encuentra un paso adelante siempre, buscando el autodesarrollo y el desarrollo de la organización. Busca la constante capacitación; sin embargo, es reservado al momento de compartir sus conocimientos con sus compañeros.	
3	Sus conocimientos para el desarrollo de sus actividades se encuentran en proceso de desarrollo. Se preocupa por capacitarse constantemente y preguntar a sus compañeros si no entiende algo laboralmente.	
2	Sus conocimientos para realizar su trabajo son limitados, de acuerdo con la exigencia de sus superiores, busca alternativas a fin de cumplir con las tareas encomendadas. Sin embargo, no cuenta con actitud de buscar la mejora continua y desarrollo.	
1	No cuenta con los conocimientos suficientes para realizar su trabajo de acuerdo con las expectativas y necesidades de la organización, se mantiene en estado de confort y no busca medios alternativos a fin de mostrarse competitivo y eficaz.	

CAPACIDAD Y CONOCIMIENTO: Se interpreta como la capacidad de ejercer las funciones asignadas conforme a los parámetros específicamente establecidos en cuanto a conocimiento, habilidades y actitudes necesarias, ajustándose a reglas generales de conducta, moral y legalidad. Implica además cierto compromiso con la tarea a realizar que refleja la búsqueda de una mejora continua.

¿Por qué eligió el nivel marcado? (Describa brevemente):

Miembro del Comité Evaluador	Firma

Elaborado por:	Revisión y Conformidad:
TORALVA & ASOCIADOS S.C. Auditores - Consultores	 VANESSA A. YUPANQUI RAMOS Recursos Humanos Coordinación Administrativa

ANEXO N° 06
FORMATO DE EVALUACIÓN
VALOR: SUPERACIÓN

29 DIC. 2017

Apellidos y nombres del evaluado			
Valor a evaluar		Cargo	
Áreas		Fecha	

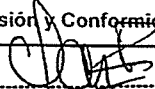
A continuación se presenta la competencia a calificar y los diferentes niveles a evaluar, recuerda que sólo debes elegir un nivel:

PUNTAJE	VALOR: SUPERACIÓN	MARCAR CON UN ASPA (X)
5	Demuestra la aptitud, cultura del esfuerzo, compromiso, ética, educación, respeto, adaptabilidad, liderazgo, visión global como persona dentro de la institución.	
4	Motiva a las personas a perfeccionarse a sí misma, en lo humano, espiritual, profesional y económico, venciendo los obstáculos y dificultades que se presenten.	
3	Es constante y realiza enseñanza a diario a través de reuniones para impulsar el crecimiento personal y redirigir inteligentemente los esfuerzos en pos de los objetivos y metas trazados.	
2	Persona que realiza trabajo en equipo, con el cual divide el trabajo y multiplica los resultados para el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	
1	Persona con discapacidades personales, que vive oprimida por sentimientos de angustia, temor o incluso ira contra sí misma o contra los demás dentro de la institución.	

SUPERACIÓN: es el valor que motiva a la persona a perfeccionarse a sí misma, en lo humano, espiritual, profesional y económico, venciendo los obstáculos y dificultades que se presenten. Aunque los recursos económicos y materiales sean necesarios, no se debe enfocar la superación a la acumulación de los mismos, como una manera fácil de medir un progreso.

¿Por qué eligió el nivel marcado? (Describa brevemente):

Miembro del Comité Evaluador	Firma

Elaborado por:	Revisión y Conformidad:
TORALVA & ASOCIADOS S.C. Auditores - Consultores	 VANESSA A. YUPANQUI RAMOS Recursos Humanos Coordinación Administrativa Fondo de Inversión en Telecomunicaciones

[Handwritten notes and signatures on the left margin]

