

Propuestas para la CAME 2023-2024

Aspectos de mejora laboral

- 1.** Asignación de responsabilidades: Los empleados con mayor experiencia en áreas específicas pueden ser asignados a proyectos o tareas que requieran conocimientos especializados o habilidades técnicas avanzadas.
- 2.** Ascensos y promociones: Los empleados que han demostrado un alto nivel de competencia y resultados consistentes a lo largo del tiempo pueden ser considerados para ascensos o promociones a roles de mayor responsabilidad dentro de la institución.
- 3.** Mentoría y capacitación: Los empleados con experiencia pueden ser designados como mentores o facilitadores durante el proceso electoral para compartir sus conocimientos y habilidades con colegas menos experimentados.
- 4.** Participación en proyectos clave: Los empleados con experiencia relevante pueden ser seleccionados para liderar o formar parte de equipos encargados de proyectos estratégicos o de alto impacto para la institución.
- 5.** Reconocimiento y premios: La institución a pesar de dar reconocimientos al record o al tiempo también puede establecer programas de reconocimiento que valoren y premien la experiencia y el desempeño excepcional de los empleados a lo largo del tiempo.

Asignación de responsabilidades y promociones

La asignación efectiva de responsabilidades dentro de una organización puede correlacionarse positivamente con el éxito administrativo en varios aspectos. Aquí hay algunas ampliaciones sobre cómo estas dos variables pueden estar relacionadas:

Eficiencia institucional: Una asignación adecuada de responsabilidades garantiza que cada miembro del equipo tenga roles y tareas claras y específicas. Cuando las responsabilidades están claramente definidas y asignadas según las habilidades y capacidades de cada individuo, se minimiza la duplicación de esfuerzos y se optimiza el uso de recursos, lo que conduce a una mayor eficiencia operativa.

Productividad del equipo: Cuando las responsabilidades están bien asignadas, los empleados saben exactamente qué se espera de ellos y pueden trabajar de manera más efectiva y productiva. Esto puede aumentar la productividad general del equipo, ya que cada miembro puede concentrarse en sus áreas de especialización y contribuir al logro de los objetivos organizacionales de manera más eficiente.

Claridad y transparencia: Una asignación clara de responsabilidades promueve la transparencia en la toma de decisiones y en la ejecución de tareas. Los empleados saben quién es responsable de qué aspectos del trabajo, lo que reduce la confusión y el conflicto potencial sobre quién debe hacerse cargo de ciertas actividades o decisiones.

Responsabilidad y rendición de cuentas: Cuando las responsabilidades están claramente definidas, es más fácil responsabilizar a los individuos por sus acciones y resultados. Esto fomenta una cultura de responsabilidad en la organización, donde los empleados entienden que son responsables de cumplir con sus deberes asignados y rendir cuentas por los resultados obtenidos.

Desarrollo de habilidades y crecimiento profesional: Una asignación de responsabilidades basada en las habilidades y capacidades individuales permite a los empleados desarrollar y mejorar sus habilidades en áreas específicas. Esto puede fomentar el crecimiento profesional y personal de los empleados, lo que a su vez contribuye al éxito general de la organización al contar con un equipo bien capacitado y motivado.

En resumen, una asignación efectiva de responsabilidades otorgadas por el Tribunal Supremo Electoral puede mejorar la eficiencia operativa, la productividad del equipo, la claridad organizacional, la responsabilidad individual y el desarrollo profesional, todos los cuales son componentes importantes del éxito administrativo en una organización

En cuanto a promover puestos de conformidad con la experiencia puede ser una estrategia efectiva para mejorar el rendimiento y la eficacia de una organización.

Aprovechamiento de conocimientos y habilidades: Al promover a los empleados en función de su experiencia, la organización puede aprovechar plenamente los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas por esos empleados a lo largo de los años. Esto garantiza que las personas que ocupan puestos de mayor responsabilidad estén bien equipadas para manejar los desafíos y las demandas del trabajo, ya que cuentan con una sólida base de experiencia relevante.

Motivación y compromiso: La promoción basada en la experiencia puede servir como un incentivo significativo para que los empleados se esfuercen y se comprometan con su desarrollo profesional dentro de la organización. Saber que tienen la oportunidad de avanzar en sus carreras en función de su desempeño y contribución puede aumentar la motivación de los empleados para trabajar duro y buscar oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Retención de talento: Al ofrecer oportunidades de promoción basadas en la experiencia, las organizaciones pueden retener a empleados talentosos y con experiencia que de otro modo podrían buscar oportunidades de crecimiento fuera de la empresa. Esto ayuda a reducir la rotación de personal y a mantener un equipo sólido y experimentado, lo que a su vez contribuye a la estabilidad y el éxito a largo plazo de la organización.

Desarrollo de liderazgo interno: Promover desde dentro basado en la experiencia también puede cultivar y desarrollar el liderazgo interno en la organización. Al brindar a los empleados la oportunidad de asumir roles de liderazgo progresivamente más altos a lo largo del tiempo, la organización puede desarrollar una sólida línea de liderazgo interna, lo que facilita la sucesión y la continuidad en el liderazgo.

Cultura organizacional sólida: La promoción basada en la experiencia puede fomentar una cultura organizacional que valora y reconoce el arduo trabajo, el compromiso y la dedicación de los empleados a lo largo del tiempo. Esto puede crear un sentido de equidad y justicia dentro

de la organización, lo que a su vez puede mejorar la moral y el sentido de pertenencia de los empleados.

Concluyendo, promover puestos de conformidad con la experiencia puede ser una estrategia poderosa para impulsar el rendimiento, mejorar la retención de talento, fomentar el desarrollo de liderazgo interno y fortalecer la cultura organizacional en general.

Capacitación, participación y reconocimiento

La capacitación, la participación y el reconocimiento pueden desempeñar un papel fundamental en la mejora de las oportunidades laborales dentro de una institución. Aquí te detallo cómo cada uno de estos aspectos puede contribuir:

Capacitación: Brindar oportunidades de capacitación continua a los empleados les permite adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias relevantes para su trabajo. Esto no solo mejora su desempeño actual, sino que también los prepara para asumir roles de mayor responsabilidad en el futuro. La capacitación también puede aumentar la confianza y la autoestima de los empleados al demostrarles que la organización invierte en su desarrollo profesional.

Participación: Fomentar la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y en la resolución de problemas les brinda un sentido de pertenencia y empoderamiento dentro de la institución. Cuando los empleados sienten que sus opiniones y contribuciones son valoradas, están más comprometidos y motivados para trabajar hacia el éxito de la organización. Además, la participación puede generar nuevas ideas e innovaciones que impulsen el crecimiento y la eficiencia de la institución. Por ejemplo la inclusión o aporte dentro de las JDE y JME pueden establecer una mejora en este punto.

Reconocimiento: Reconocer y recompensar el buen desempeño y los logros de los empleados es fundamental para mantener su motivación y satisfacción laboral. El reconocimiento puede adoptar diversas formas, como elogios públicos, premios, bonificaciones o promociones. Al sentirse valorados y apreciados, los empleados están más comprometidos y son más propensos a esforzarse por alcanzar sus objetivos laborales y contribuir al éxito general de la institución.

En conjunto, la capacitación, la participación y el reconocimiento crean un entorno de trabajo positivo y estimulante donde los empleados se sienten valorados, motivados y empoderados. Esto no solo mejora su satisfacción laboral y bienestar, sino que también fortalece su lealtad hacia la institución y aumenta su disposición para aprovechar las oportunidades laborales internas. Como resultado, se crea un ciclo positivo en el que los empleados capacitados y comprometidos contribuyen al crecimiento y la prosperidad continua de la organización.

Aspectos para el fortalecimiento de la Autoridad Electoral.

- ✓ **FORTALECIMIENTO DE LA AUTORIDAD ELECTORAL:** Con el fin de mejorar la eficacia y confianza del órgano electoral ante la población se propone:
- ✓ Eliminar la posibilidad de que todos los magistrados funja como presidentes del órgano electoral, ya que eso produce en desgaste y desfase en el quehacer administrativo.

- ✓ En caso de no aplicar lo anterior, crear o fortalecer una autoridad netamente administrativa a fin que los procesos internos de funcionamiento no se vean ralentizados por tener que depender de decisiones del pleno de magistrados.
- ✓
- ✓ La inobservancia de los lineamientos establecidos en la ley electoral y sus reglamentos deben conocerlos el pleno, después de haber emitido resolución la autoridad competente.

- ✓ **Coordinación con otras entidades:** Realizar las coordinaciones interinstitucionales entre el Tribunal Supremo Electoral y el Ministerio de Educación, a efecto que se pueda introducir dentro del "**Currículo Nacional Base**" de los niveles de Educación Preprimaria, Primaria y Básicos en la República de Guatemala, a efecto que se incluya dentro de dichos currículo unidades referente a la **Educación Cívico-Política y Electoral**, para complementar lo establecido en el **Acuerdo Ministerial 1745-2000** del Ministerio de Educación, referente a los **Gobiernos Escolares**, el cual tiene como objetivo establecido en el artículo 2 "*El Gobierno Escolar es una organización de las alumnas y alumnos para participar en forma activa y consciente en las diferentes actividades de la escuela y comunidad, desarrollando y fortaleciendo la autoestima, liderazgo, creatividad y capacidad para opinar y respetar las opiniones ajenas dentro de un marco de auténtica democracia*" esto con el objetivo que desde pequeños se les inculque lo relativo "**al ejercicio de los derechos políticos; los derechos y obligaciones que corresponden a las autoridades, a los órganos electorales, a las organizaciones políticas, y lo referente al ejercicio del sufragio y al proceso electoral**" establecido en el artículo 1 de la presente Ley Electoral y de Partidos Políticos. (la cursiva y negrilla es propia)

Justificación:

En esta propuesta de reforma a la Ley Electoral y de Partidos Políticos, es en la ampliación de lo regulado en los artículos 169 f) y 170 d) y la regulación de las funciones del Instituto de Capacitación Cívico política y electoral del Tribunal Supremo Electoral, para coadyuvar a los docentes y/o estudiantes de los diferentes niveles de educación en la capacitación que se podrían realizar cada determinado tiempo en instalaciones de los establecimientos públicos de áreas urbanas o instalaciones municipales, a efecto de tener una capacitación constantes referente **al ejercicio de los derechos políticos; los derechos y obligaciones que corresponden a las autoridades, a los órganos electorales, a las organizaciones políticas, y lo referente al ejercicio del sufragio y al proceso electoral.**

Fundamento Legal:

- ✓ Construcción Política de la República de Guatemala: "Artículo 72. Fines de la Educación. La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal".
- ✓ Artículo 3. Derechos y deberes de los ciudadanos. Son derechos y deberes inherentes a los ciudadanos:
 - a) Respetar y defender la Constitución Política de la República.
 - b) Inscribirse en el Registro de Ciudadanos y obtener el Documento de Identificación Personal que lo faculte para poder ejercitar los derechos y cumplir los deberes a que se refiere el presente artículo.
 - c) Elegir y ser electo.
 - d) Ejercer el sufragio.
 - e) Optar a cargos públicos.
 - f) Velar por la libertad y efectividad del sufragio y la pureza del proceso electoral.
 - g) Defender el principio de alternabilidad y no reelección en el ejercicio de la Presidencia y Vicepresidencia de la República.
 - h) Desempeñar las funciones electorales para las que sean designados."

Aspectos para el fortalecimiento de la Justicia Electoral.

- Crear un reglamento de celebración de asambleas de los partidos políticos, esto con el propósito de establecer los lineamientos que regirán la celebración de los tipos de asambleas que contempla la Ley Electoral.
- Crear un reglamento de elecciones, en donde se abarque todos los aspectos relacionados a los requisitos, tiempos, formas, entre otros que las organizaciones deben cumplir a fin de que puedan inscribir a sus candidatos a la contienda electoral.

Régimen de financiamiento político y medios de comunicación.

- Publicación de todos los financistas de partidos políticos en los medios de comunicación.

Proceso Electoral

- Eliminar el plazo establecido en el artículo 5 de Reglamento de la Ley Electoral y dejarlo acorde a lo establecido en el artículo 9 de la misma ley derivado a que esa limitante contraviene el ejercicio de los derechos políticos de los ciudadanos al tener que realizar con demasiada antelación el cambio de residencia electoral.
- Determinar que el Documento Personal de Identificación (DPI) debe estar vigente, en buen estado y legible para poder ejercer sus derechos cívicos y políticos, ya que actualmente en el artículo siete de la Ley Electoral no se contempla.
- La realización de jornadas de empadronamiento debe seguirse llevando a cabo por lo menos con un año de antelación al proceso electoral, pero para que rindan frutos, debe contarse con el presupuesto adecuado, con el equipo técnico ideal de última generación y utilizar los medios de comunicación adecuados para cada tipo de región y no solo limitarse a las redes sociales.
- En cada departamento crear un grupo de capacitadores que se integre por los Subdelegados Municipales y demás personal de la Delegación Departamental ya que por las experiencias tenidas en anteriores procesos electorales el personal externo no tiene las calidades para ayudar a solventar todas las incógnitas de los miembros de las Juntas Receptoras de Votos.
- Tener campañas perennes de inscripción de ciudadanos en el extranjero porque en la actualidad la participación de estos no ha sido representativa, generando mucho gasto y poca participación.

Sistema Electoral

- Que se elimine la posibilidad de cambiar de residencia electoral a otro municipio al que no pertenezca la vecindad establecida en su Documento Personal de Identificación (DPI). Con ello se pretende que los ciudadanos ejerzan su derecho de sufragar únicamente en el municipio en donde tenga registrada su vecindad. Eliminando el plazo establecido en el artículo 5 del Reglamento de la Ley Electoral y de Partidos Políticos.

Sistemas de Organizaciones Políticas

- Implementación de medidas de control administrativo cuyo propósito sea la identificación plena del ciudadano que se afilie al partido político, desde la creación del comité pro formación hasta la afiliación per se.
- Incremento del número de afiliados para la creación de un partido político, que sea acorde a la cantidad de ciudadanos inscritos en el padrón electoral, lo cual redundará en el incremento de la cantidad de adeptos que deba de tener para poder consolidarse su inscripción como tal en Organizaciones Políticas.

En concordancia debiese incrementar la cantidad tanto en la conformación del comité pro formación para la constitución del partido político como en la cantidad de afiliados para su existencia, por lo menos en un cien por ciento para el primer caso y un veinte por ciento para el segundo.

- Incremento en la representación político partidista en todo el país. Que se incremente a dos terceras partes del total de departamentos y que en el departamento que exista organización partidaria corresponda al cincuenta por ciento del total de municipios que lo integran.
- Que los partidos políticos tengan permanentemente una sede en la cabera municipal o departamental cuando corresponda y que sean realizadas en ese espacio físico las asambleas ordinarias o extraordinarias que lleven a cabo. En el caso de comités cívicos electorales deberán hacerlo desde el momento que queden inscritos como tal.
Fundamentando esta petición en que en la actualidad no gozan del derecho estipulado en la literal f) del artículo 20 ni se les exige que cumplan con lo regulado en la literal c) del artículo 21 bis de la Ley Electoral y de Partidos Políticos.

Economía Presupuestaria.

Eliminar la Unidad de Voto en el Extranjero, esto para reducir costos; creando así, una Dependencia de Dirección Electoral, que se active en cada evento electoral, ya que en los años no electorales esta unidad no efectúa actividades relevantes y los salarios en esta Unidad son elevados.

ELECCIÓN DE MAGISTRADOS.

- Que sean las Comisiones de Postulación las que elijan.
- Dentro de los candidatos a magistrados haya profesionales con experiencia electoral dentro del Tribunal Supremo Electoral, para aprovechar la experiencia en el ámbito procesal Electoral y administrativo.