

Licenciadas

Carmen Morales

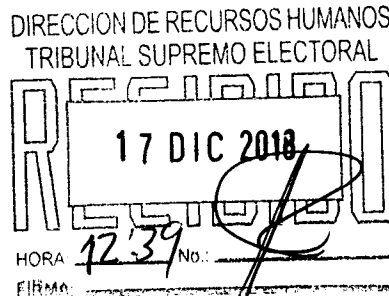
Directora de Recursos Humanos

Ana Verónica Espinoza

Directora de Planificación

Tribunal Supremo Electoral

Presente



Estimadas Licenciadas:

De manera atenta me dirijo a ustedes, en atención al contrato administrativo número 108-2018 de fecha cinco de noviembre del año dos mil dieciocho por medio del cual se estipulan los términos contractuales para la prestación de mis servicios profesionales como asesora, para llevar a cabo un estudio de clasificación de puestos dentro del Tribunal Supremo Electoral.

Al respecto y dando cumplimiento a dicho contrato, me permito hacer entrega de los primeros productos que quedaron estipulados en los términos de referencia y contrato respectivo, siendo los que detallo a continuación:

1. Plan de Trabajo
2. Informe de Avance del estudio
3. Cronograma
4. Propuesta de Cuestionario para levantado de la información

En tal sentido, adjunto al presente los documentos antes mencionados, así como la factura correspondiente al primero de los cuatro pagos de la respectiva consultoría, a efecto de proceder con lo que estimen pertinente.

Sin otro particular, me suscribo de ustedes con muestras de mí consideración y estima,

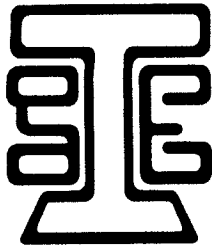
Licda. Shirley Emilzie Gudiel Alvarez
Servicios Profesionales

Licda. Ana Verónica Espinoza Vega
Directora de Planificación

TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN
GUATEMALA, C. A.

Licda. Carmen Leticia Morales Reyes
Directora de Recursos Humanos
Tribunal Supremo Electoral

TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL
DIRECCION RECURSOS HUMANOS
GUATEMALA, C. A.



**TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL
GUATEMALA C.A.**

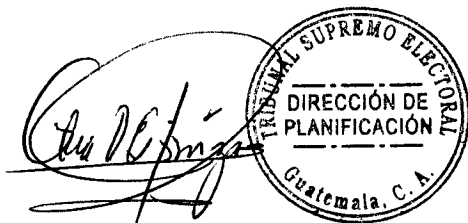
**PROPUESTA DE LA NUEVA CLASIFICACIÓN
DE PUESTOS Y SALARIOS DEL TRIBUNAL
SUPREMO ELECTORAL (T.S.E.)**



**LICENCIADA. SHIRLEY GUDIEL
COLEGIADO 11,475**

TABLA DE CONTENIDO

i.	Introducción	3
1.	Justificación de la consultoría	4
1.1	Tema	4
1.2	Línea de análisis de la Información	4
2.	Planteamiento del problema	4
2.1	Definición del problema	4
2.2	Formulación del problema	4
2.3	Delimitación del problema	4
3.	Delimitación de la Consultoría	5
3.1	Justificación de la consultoría	5
3.2	Objetivos de la Consultoría	6
3.2.1.	Objetivo general	6
3.2.2.	Objetivos específicos	6
3.3	Propósito de la Consultoría	6
4.	Marco teórico	6
4.1	Conceptos	7
4.2	Análisis y descripción de puestos.....	7
4.3	Método de descripción y análisis de los puestos.....	7
4.4	Compensación de Personal.....	8
4.4.1.	Remuneración.....	8
4.5	Mantenimiento.....	8
5.	Aspectos Generalidades de la Institución objeto de estudio	8
a)	Nombre de la Institución	8
c)	Tipo de institución.....	8
d)	Quien dirige la Institución.....	8
5.1	Reseña histórica	8
5.2	Base Legal.....	9
5.3	Misión institucional	9
5.4	Vision institucional.....	9
5.5	Principios.....	10
5.6	Organigrama Institucional.....	10
5.6.1	Organigrama.....	10
	Anexos	11
	Organigrama de El tribunal Supremo Electoral	11
	Cronograma de actividades	12
	Otros documentos	



I.

INTRODUCCIÓN

La Administración de Recurso Humano se compone de varias funciones y procesos los cuales son aprovechados al mejoramiento de las capacidades de las personas con el fin de motivar al recurso existente para el logro satisfactorio de los objetivos institucionales. Entre este proceso se presenta la "Propuesta de la Nueva Clasificación de Puestos y Salarios de El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.)" para los colaboradores, valorando las efectivas funciones que realizan de esta manera los programas de remuneración justa, equitativa y competitiva entre otros.

En el desarrollo de la presente consultoría se analizarán de manera detallada las funciones y la organización y su aplicación a nivel institucional tomando como base las funciones que realiza el personal, la Ley y sus reglamentos de "El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.)" y otras leyes relacionadas con la administración del recurso humano.

Para desarrollar el presente Plan de trabajo se da inicio con el primer aspecto general de la institución, hago una breve descripción de la historia, políticas, valores, misión, visión, estructura interna que este debidamente autorizada por El Tribunal Supremo Electoral T.S.E.

Como segundo aspecto que considero relevante, es que en la presente propuesta que consiste en definir las razones por las que se le debe dar cumplimiento al "Propuesta de la Nueva Clasificación de Puestos y salarios de El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.)" definiéndose los objetivos que se pretenden alcanzar con este.

Como tercer aspecto presento el marco teórico, dentro de este se consignan todas las bases que sirven de soporte a la presente consultoría, por la definición de la Nueva Clasificación de Puestos en el Tribunal Supremo Electoral atendiendo las funciones que efectivamente llevan a cabo los servidores, así como los programas de remuneración justa, equitativa y competitiva de todos los colaboradores que actualmente laboran en el Tribunal Supremo Electoral T.S.E.

En el cuarto aspecto a desarrollo la propuesta de la Nueva Clasificación de Puestos y Salarios con su respectivo cronograma que se llevara a cabo en la presente consultoría en el Tribunal Supremo Electoral (TSE) con la finalidad que se implemente a mediano plazo.

Así también se incluyen los procesos que se deben implementar a largo plazo, como lo son la propuesta de actualización del manual de Puestos y el Manual de Organización y Funcionamiento, y el Plan de mantenimiento de la "Propuesta de la Nueva Clasificación de Puestos y salarios de El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.)" debe ser una disposición de este en poner ya este aplicando la Propuesta de la Nueva Clasificación de Puestos y salarios.

En la consultoría se presentan las conclusiones, en las cuales se refleja la necesidad de llevar a cabo la implementación de la Propuesta de la Nueva Clasificación de Puestos y salarios.



1. Justificación de la consultoría

1.1 Tema.

Propuesta de la nueva clasificación de puestos y salarios en El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.).

1.2 Línea de Análisis de la información.

Área específica Dirección de Recursos Humanos. Tema institucional: propuesta sobre la correcta clasificación de puestos de El tribunal Supremo Electoral (T.S.E.).

2. Planteamiento del problema

2.1 Definición del problema.

El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.), hoy en día no cuenta con una "Propuesta de la Nueva Clasificación de Puestos y salarios. Lo cual crea deficiencias en este aspecto, misma que debe de verse superada luego de la presente consultoría. De no contarse con una clasificación de Salarios de acuerdo con las funciones que el personal está desempeñando el cual se seguirán presentando problemas por la falta de una propuesta definida de acuerdo a las funciones reales que desempeña para el desarrollo de las actividades dentro de la institución.

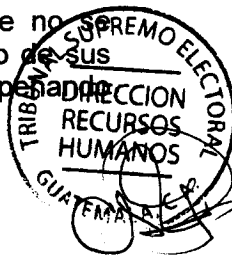
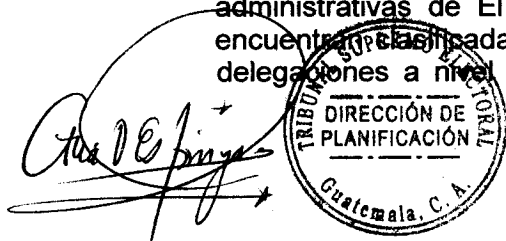
Con la presente propuesta se pretende facilitar a "EL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL (T.S.E.), una herramienta administrativa que coadyuve a la implementación de la clasificación de puestos acorde a las funciones reales que desempeña el persona, situación que se visualizara en contar con personal calificado y comprometido con la institución.

2.2 Formulación del problema.

¿Cuál sería la problemática de implementar la "Propuesta de la nueva clasificación de puestos y salarios de El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.)
¿Qué impacto tiene "Propuesta de la Nueva Clasificación de Puestos y salarios de El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.)" dentro de la institución?
¿Cuáles sería las ventajas de aplicar la propuesta de la nueva clasificación de puestos y salarios para El tribunal Supremo Electoral (T.S.E.)?
¿Qué beneficios trae para los colaboradores de El tribunal Supremo Electoral (T.S.E.), la puesta en marcha de la nueva clasificación?

2.3 Delimitación del problema.

En la actualidad se ha podido observar que el personal de las diferentes unidades administrativas de El Tribunal Supremo Electoral, realiza funciones que no se encuentran clasificadas de manera uniforme en la sede central, así como de sus delegaciones a nivel nacional, en consecuencia, existe personal desempeñando



funciones de la misma naturaleza pero con diferente clasificación de puestos, se hace necesario establecer parámetros claros para las diferentes funciones que desarrollan en la Institución.

Al presentar la el proyecto para la “**Propuesta de la Nueva Clasificación de Puestos y salarios**”, se busca mejorar el clima organizacional y el bienestar de los colaboradores a través del programa de remuneración justa, equitativa y competitiva entre otros, de acuerdo con las funciones que realizan.

3. Delimitación de la consultoría.

La limitación será la ciudad de Guatemala, sede central de El tribunal Supremo Electoral (T.S.E.) en la que se realizará el análisis de documentos del problema anteriormente enunciado de la sede central y de delegaciones o sedes regionales.

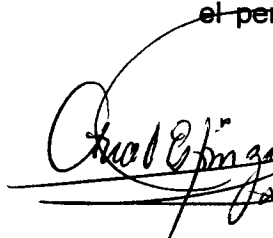

3.1 Justificación de consultoría.



A través es acatar lo que dice la constitución de igual trabajo a igual salario...en igualdad de condiciones al Recurso Humano ha desarrollado mayor importancia para las instituciones, ya que se busca mejorar el clima organizacional y el bienestar de los colaboradores a través del programa de remuneración justa, equitativa y competitiva entre otros, con El tribunal Supremo Electoral (T.S.E.) y lo que se requiere la voluntad de las autoridades superiores para poder tomar la delantera con una Propuesta de la nueva clasificación de puestos y salarios de El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.) además de ello se crea el ambiente de competitividad de quienes estén en funciones de cumplimiento de objetivos de El tribunal Supremo Electoral (T.S.E.) es decir las personas que trabajan en esta, ya son ellos quienes dan un valor agregado a la institución con sus aportes, habilidades y conocimientos.

Por lo tanto, por medio de la Propuesta de la nueva clasificación de puestos y salarios de El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.) que será resultado de la presente consultoría, logrará que el personal calificado se le permita tener competitividad y eficiencia en sus procesos, además que le permita el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales.

Para El tribunal Supremo Electoral (T.S.E.) será de gran valor contar con una Propuesta de la nueva clasificación de puestos y salarios de El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.) que le permitirá tener mayor definición en cuanto a su recurso humano que labora en la institución, estableciendo la clasificación con base a las funciones bien definida de la cuales realizan, lograr el desarrollo de su recurso humano, mejoramiento en el desempeño de sus funciones para que así, se logre un mayor compromiso de los colaboradores que se verá reflejado en el práctica de sus funciones permitiéndole a la institución consolidarse más en la sociedad guatemalteca.

Con este proyecto se reflejara la debida clasificación de puestos de acuerdo a las funciones que desempeña el personal, el cual beneficia a los colaboradores, a quienes se les identificará las funciones que desarrollan y en tal sentido se mejorara la planeación de personal y así poder asegurar que no solo se cuenta con el personal suficiente si no también una mejorar en el clima organizacional y el

bienestar de los colaboradores a través del programa establecido de remuneración justa, equitativa y competitiva entre otros.

3.2 Objetivos de la consultoría.

3.2.1 Objetivo General.

Diseñar una Propuesta de la nueva clasificación de puestos y salarios de El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.) basada en funciones reales que realizan los trabajadores de la Institución para mejorar los resultados institucionales.

3.2.2 Objetivos Específicos.

- a) Realizar un análisis de todos los documentos relacionados sobre aspectos de recursos humanos de El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.) para la identificación del problema de la clasificación correcta de funciones.
- b) Elaborar instrumentos de recolección de información, que por su aplicación permitan identificar y describir aspectos de los diferentes puestos de la institución.
- c) Elaborar una Propuesta de la nueva clasificación de puestos y salarios de El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.) con base en la información recolectada, para proponer una nueva clasificación de puestos acorde a las funciones que se realicen por el personal.

3.3 Propósito de la Consultoría.

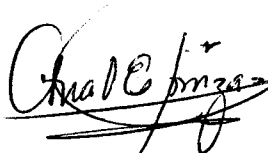

Presentar una propuesta que permita lograr una mayor organización del Recurso Humano, a fin de mejorar los resultados actuales, por medio de la Propuesta de la nueva clasificación de puestos y salarios.

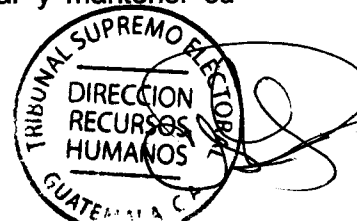
Facilitar la obtención de información oportuna y confiable acerca de las funciones que realicen los colaboradores de El Tribunal Supremo Electoral, a fin de satisfacer los requerimientos que se presenten en las diferentes áreas de la Institución.

4. MARCO TEÓRICO.

Los continuos cambios que se vienen produciendo en el entorno institucional, la continua variación de escenarios a la que nos enfrentamos hoy en día, obligando a buscar mecanismos que ayuden a aumentar la productividad y calidad, mediante la implantación de procesos claros y unificados que permitan crear diferencia y obtener una ventaja competitiva y mejorar la planeación de personal y así poder asegurar que no solo se tendría el personal suficiente y ocupando puestos acorde a sus funciones, sino también una mejora en el clima organizacional y el bienestar de los colaboradores a través del programa establecido de remuneración justa, equitativa y competitiva entre otros. Pero lo que ahora hace que las instituciones se diferencien son los conocimientos generados por sus colaboradores que las integran, que resultan un elemento vital para el buen funcionamiento de esta.

Según William WERTHER "Las personas constituyen el principal activo de la organización; de ahí la necesidad de que esta sea más consciente y este más atenta de los empleados. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su



continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados”¹

Considerando lo anterior, es necesario que las instituciones gubernamentales se encarguen de los procesos de personal, como la selección, mantenimiento y desarrollo, todo esto en busca de un mejoramiento continuo, que facilite brindar al ciudadano un mejor servicio, prestado por un personal calificado, que permita mantener una posición privilegiada en la sociedad guatemalteca.

El tener en mente la importancia del recurso humano para las instituciones se comienza por definir los aspectos más relevantes que componen las áreas funcionales de las instituciones.

4.1 Concepto.

Idalberto Chiavenato, define la administración de Recursos Humanos (ARH) como: El proceso administrativo aplicado al crecimiento y conservación del esfuerzo, las expectativas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc. de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

La administración de recursos humanos consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización le enseña del modo que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con sus funciones o con su desarrollo laboral.²

4.2 Análisis y descripción de puestos.

“El análisis de puestos proporciona información sobre sus características, cometidos y fines y por tanto suministrar datos que posibilitan la intervención en él y modificarlos”³

La descripción de los puestos es un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás puestos de la institución; es la enumeración detallada de las funciones o tareas de los puestos (qué hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuándo lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las funciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos del cargo (por qué lo hace).

4.3 Métodos de descripción y análisis de los puestos.

- a) **Método de recolección de información por documento establecido:** para realizar el análisis, se solicita al personal que diligencie un cuestionario previamente elaborado y analizado del puesto, se registre toda la información requerida acerca del puesto, su contenido y sus características.
- b) **Modelo de la entrevista:** este método consiste en recolectar todos los elementos relacionados con el puesto mediante un acercamiento directo y verbal con el ocupante o el directivo.

¹ WERTHER, William Jr.. Administración de personal y recursos humanos. México: Mc Graw Hill, 2001. p.8

² CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano. Colombia; Mc Graw Hill, 2004. P 13 ³

³ Simón et al. La gestión de los Recursos Humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI



4.4 Compensación de Personal.

4.4.1 Remuneración.

Es la recompensa cuantificable que un colaborador del El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.) recibe por su trabajo, en el cual se incluye 3 componentes:

- a) **Remuneración básica:** está representada por el salario que es contra prestación por el trabajo de una persona en la organización.
- b) **Remuneración indirecta y beneficios:** se conceden a través de varios programas: vacaciones, seguros de vida, etc. Igual hay que verificar...

4.6 Mantenimiento de Personas.

Una organización viable es aquella que no solo capta y aprovecha adecuadamente su recurso humano, sino que además los mantiene satisfechos a largo plazo. El mantenimiento de las condiciones laborales de las personas exige compromisos en diferentes aspectos como son: la disciplina, los sindicatos, los programas de higiene, seguridad industrial y seguridad ocupacional. Dentro de los que ubicaremos en este trabajo la higiene laboral y la salud ocupacional ya que son los dos aspectos que se manejarán en esta propuesta.

5 Aspectos generales de la institución objeto de estudio.

a) Nombre de la institución

T.S.E.

Estas letras son las iniciales de la Institución

b) Tipo de institución

Institución estatal

c) Quien dirige la institución

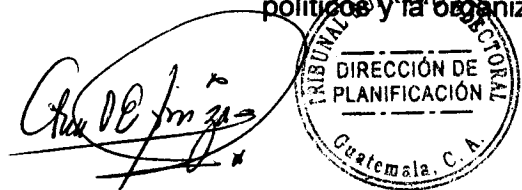
Licenciado Mario Ismael Aguilar Elizardi,

Presidente El Tribunal Supremo Electoral (T.S.E.)

5.1 Reseña histórica.

En los años ochenta, Guatemala enfrenta una coyuntura histórica y política muy particular, la guerra interna es aún una realidad y el Registro Electoral era el ente designado por el Ejecutivo para llevar a cabo las Elecciones. Fue en 1982 que la historia de esta Institución empezó a gestarse, el Gobierno de facto de esa época, Decretó la Ley Orgánica del Tribunal Supremo Electoral, (Decreto 30-83), en el que ya se le regula como un órgano autónomo, no supeditado a ninguna otra autoridad. El Tribunal es el encargado de convocar a la Asamblea Nacional Constituyente, que elabora la Constitución Política de la República, vigente y que terminó de formalizar la creación del Tribunal Supremo Electoral.

De acuerdo a esa nueva Constitución Política de la República, el Tribunal Supremo Electoral fue creado para ser el responsable de normar todo lo relativo al ejercicio de los derechos ciudadanos: organizaciones políticas, el ejercicio de los derechos políticos y la organización, y funcionamiento de las autoridades electorales.



Desde su creación a la fecha, el Tribunal Supremo Electoral es el responsable de la organización de 20 procesos electorales, todos de forma satisfactoria, porque se ha garantizado el respeto a la Constitución, Ley Electoral y de Partidos Políticos, y la voluntad popular.

5.2 Base legal.

El Tribunal Supremo Electoral es la máxima autoridad en materia electoral. Es independiente y por consiguiente no supeditado a organismo alguno del Estado. Su organización, funcionamiento y atribuciones están determinados en la Ley Electoral y de Partidos Políticos, según el artículo 121 de la Ley Electoral y de Partidos Políticos, la que es vigente desde el 14 de enero de 1986. Fue creado en 1983, para ser el organismo encargado de realizar elecciones libres y transparentes en Guatemala.

5.3 Misión institucional.

Somos la máxima autoridad en materia electoral, independiente, objetiva, confiable y garante de la administración de los procesos electorales, que permite fortalecer el ejercicio de los derechos y deberes de los(as) ciudadanos(as), los derechos y obligaciones de las organizaciones políticas y el funcionamiento de los órganos electorales temporales -institucionales para la elección de las autoridades del país.

5.4 Visión institucional.

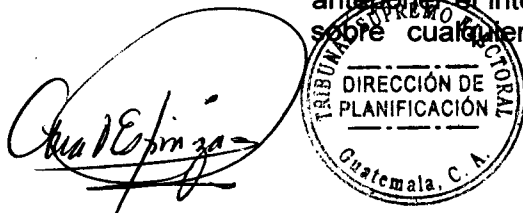
Ser la institución electoral que incremente la participación en la emisión de un voto consciente y responsable; que consolide el sistema democrático y el respeto pleno de la voluntad popular en los procesos electorales.

5.5 Principios:

5.5.1 LEGALIDAD: Es el principio que establece que en todo momento y en cualquier circunstancia, las actuaciones del Tribunal Supremo Electoral, deber estar apegadas al marco normativo que lo rige y que está constituido por la Constitución Política de la República de Guatemala, en todo lo relativo al sufragio y a las organizaciones políticas entre otros, y a la Ley Constitucional de la materia, es decir, la Ley Electoral y de Partidos Políticos, debiendo observarse además otras leyes de carácter ordinario y reglamentario.

5.5.2 INDEPENDENCIA: Consiste en la libertad de adoptar decisiones, lo que permite al organismo electoral actuar con transparencia, seguridad y firmeza, garantizando de esta forma, la pureza del sistema electoral. En el caso de Guatemala, la ley de rango constitucional de la materia, garantiza esta independencia, al calificar al Tribunal Supremo Electoral como la máxima autoridad en materia electoral independiente y por consiguiente no supeditado a organismo alguno del Estado.

5.5.3 IMPARCIALIDAD: Es la convicción del Tribunal Supremo Electoral, de atender el interés de la sociedad, así como los valores de la democracia sobre cualquier interés de la sociedad, así como los valores de la



democracia sobre cualquier interés particular, estando obligado a no tener preferencia política y a resolver todos los asuntos de su competencia, con base en ley, sin que intervenga otra clase de interés más que el de administrar con equidad la justicia electoral.

5.5.4 OBJETIVIDAD: Su actuar institucional se basa en un reconocimiento general o global, coherente y razonado de la realidad, en base a los hechos que se presentan sin que incidan visiones y opiniones parciales o unilaterales.

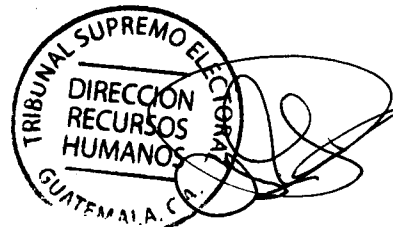
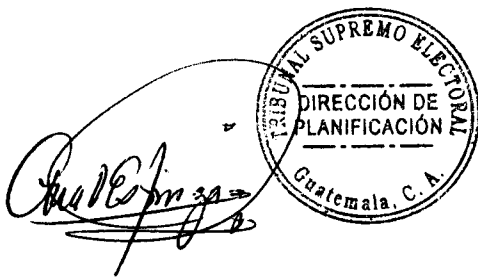
5.5.5 CERTEZA: Este principio radica en que la acción o acciones que se efectúan, serán del todo veraces, reales y apegadas a los hechos; esto es, que los resultados de los procesos serán completamente exactos, verificables, fidedignos y confiables.

5.5.6 TRANSPARENCIA: Se refiere a la claridad, control y comunicación precisa sobre la realización de los procesos electorales, los cuales no son viciados y son alejados de manejos oscuros, respetando la voluntad popular representada a través del voto en las urnas, haciendo que los resultados de estas intervenciones sean fidedignos y confiables.


6. Organigrama Institucional


6.1 Organigrama.


Como se observa el sistema de organización lineal, según Agustín Reyes Ponce la organización lineal "es aquella en la que la autoridad y la responsabilidad correlativas se transmiten íntegramente por una sola línea para cada persona o grupo".

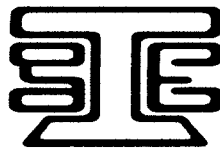


Cronograma de actividades en la Consultoría

		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES CONSULTORÍA TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL												
		AÑO 2018						AÑO 2019						Noviembre, 2018
		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		ENERO		FEBRERO		MARZO				
		AÑO												
		MES												
		Día Semanal												
		Día Calendario												
		Día Contrato												
NO.	ACTIVIDADES:	ETAPA I				ETAPA II				ETAPA III				
1	Análisis de la base legal que sustenta la creación del Tribunal Supremo Electoral (Constitución Política de la República de Guatemala, Ley Electoral y de Partidos Políticos y demás leyes conexas);													
2	Análisis de la estructura del Tribunal Supremo Electoral, actualmente aprobada;													
3	Análisis del Plan de Clasificación de Puestos autorizado y aprobado en el Tribunal Supremo Electoral;													
4	Análisis de la estructura con integración de puestos de las diferentes unidades administrativas que conforman el Tribunal Supremo Electoral;													
5	Entrega del primer informe de avance y cronograma de actividades.													
6	Levantamiento de información de las funciones que actualmente realizan los puestos de las diferentes unidades administrativas del Tribunal Supremo Electoral;													
7	Análisis de funciones establecidas en el instrumento elaborado para el efecto;													
8	Informe de Auditorías de puestos del Tribunal Supremo Electoral llevadas a cabo en las diferentes unidades administrativas;													
9	Entrega del segundo informe de avance;													
10	Nueva clasificación de puestos a asignar a los ocupantes con los respectivos perfiles de puestos;													
11	Costo de la implementación de la nueva clasificación de puestos;													
12	Elaboración del Plan de implementación;													
13	Elaboración del plan para el mantenimiento para el Plan de Clasificación de puestos para el Tribunal Supremo Electoral;													
14	Entrega del producto e informe final.													

Alfonso Espinoza



[Signature]



PARA USO EXCLUSIVO DE LA CONSULTORIA

CLASIFICACIÓN CORRESPONDIENTE:

Título nominal del Puesto: _____

Fecha: _____

ANEXO 1

DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS QUE SE ASIGNAN AL PUESTO

II. Describa las tareas que tiene asignadas en el puesto, iniciando por la más importante y que absorberá el mayor tiempo, hasta llegar a la más sencilla y que le tomará menos tiempo. Al describir las tareas sea concreto, no utilice palabras que tiendan a ser interpretadas con otro significado. Explique claramente qué se hace y no cómo se hará. Estime la cantidad de tiempo en horas/día que se emplea en cada tarea. Adicione hojas si el espacio no fuere suficiente, indicando el número de pregunta a que se refiere su respuesta debiendo firmarlas y sellarlas la autoridad correspondiente, para que tengan validez.

HORAS/DÍA	TAREAS QUE SE LE ASIGNAN EN EL PUESTO	PARA USO DE TSE
PERIODICAS 09		
PERIODICAS 10		
PERIODICAS 11		
PERIODICAS 12		
PERIODICAS 13		
PERIODICAS 14		
EVENTUALES 15		
EVENTUALES 16		
EVENTUALES 17		
EVENTUALES 18		
EVENTUALES 19		

Vo.Ba. (F): _____

ANEXO 2

En caso afirmativo, indique (adicione hojas si el espacio no fuere suficiente, firmelas y séllelas para que tengan validez)

No.	Puestos supervisados

Vo.Ba. (F): _____



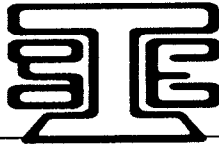
NOTA: Este formulario ha sido exclusivamente para realizar trámites administrativos del Tribunal Supremo Electoral (TSE)

6ª. Avenida D-32 Zona 2, Centro Histórico, Ciudad de Guatemala 01002

Telefono: (502) 2378-3900. PBX: 1580

Página Web: www.tse.org.gt





REQUISITOS PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO

20. Describa los requisitos de preparación académica, experiencia laboral y legal que exige el puesto ocupado, no las cualidades que posea el que tiene ocupado actualmente el puesto.

20.1. Educación: Marque con una equis (X) el nivel de educación requerida para el puesto e indique con precisión el grado o año aprobado, así como la carrera correspondiente.

Saber Leer y escribir	<input type="checkbox"/>
Primaria	<input type="checkbox"/>
Educación Básica	<input type="checkbox"/>

Diversificado	<input type="checkbox"/>
Universitaria	<input type="checkbox"/>
Post-Grado	<input type="checkbox"/>

Otros estudios (especifique): _____
 Grado o año aprobado: _____
 Carrera: _____

20.2 Experiencia: Marque con una equis (X) el tiempo de experiencia necesario para el desempeño del puesto, e indique la clase de la misma.

Ninguna 6 meses 1 año 3 años 4 años 5 años o mas

Clase de Experiencia: _____

20.3. Legales: Indique si se requiere alguna licencia o autorización especial para el desempeño del puesto y sin la cual es imposible técnica y legalmente su desempeño, especificando tipo o clase de licencia o autorización, institución que la concede y tiempo de vigencia de la misma.

OBSERVACIONES

CERTIFICACIÓN DE LA AUTORIDAD QUE AVALA LA INFORMACIÓN. Declaro que las respuestas dadas a las preguntas del presente Cuestionario son correctas y exactas, por lo que asumo la responsabilidad en la verificación que de las mismas se haga con posterioridad.

GUATEMALA, _____ DE _____ DEL _____

(Nombre del trabajador)

(Firma y Sello)

(Título Nominal del Puesto del trabajador)

(Vo.Bo.)

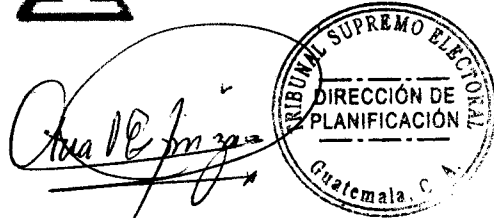


NOTA: Este formulario ha sido exclusivamente para realizar trámites administrativos del Tribunal Supremo Electoral (TSE)

6ª. Avenida D-32 Zona 2, Centro Histórico, Ciudad de Guatemala 01002

Telefono: (502) 2378-3900. PBX: 1580

Página Web: www.tse.org.gt





16. B. Marque con una equis "X" aquellas consecuencias o siniestros probables, a que está expuesto el servidor en el desempeño del puesto:

1. Pérdida de vida
2. Pérdida de la vista o el oído
3. Pérdida de brazos o piernas
4. Heridas que provocan incapacidad
5. Lesiones de la columna
6. Lesiones musculares
7. Heridas leves
8. Enfermedades (especifique):

SUPERVISIÓN

17. Supervisión recibida: Las tareas que tiene asignadas en este puesto son supervisadas por:

(Nombre del Jefe inmediato)

Título nominal del Puesto: _____

18. Supervisión ejercida: ¿El puesto tiene supervisión sobre otros puestos? SI NO

En caso afirmativo, indique (adicione hojas si el espacio no fuere suficiente, fírmelas y séllelas para que tengan validez)

No.	Puestos supervisados

ANEXO II

COMPARACIÓN CON PUESTOS SIMILARES

19. Indique si existen puestos dentro de El Tribunal Supremo Electoral que tengan similares tareas al puesto ocupado, identificando: Título nominal, especialidad, partida presupuestaria y salario inicial.

No.	Título del puesto



NOTA: Este formulario ha sido exclusivamente para realizar trámites administrativos del Tribunal Supremo Electoral (TSE)

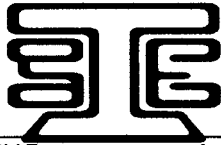
6ª. Avenida D-32 Zona 2, Centro Histórico, Ciudad de Guatemala 01002

Telefono: (502) 2378-3900. PBX: 1580

Página Web: www.tse.org.gt

[Handwritten Signature]

[Handwritten Signature]



11.1 Tiempo que tiene de estar desempeñando las tareas antes descritas

Menos de 1 año 1 año 2 años 3 años 4 años 5 años o más

RESPONSABILIDADES

12. Máquinas, equipo o instrumentos, que se utiliza para el desempeño de las tareas asignadas al puesto. Señale el tiempo que se emplea en el manejo de cada uno.

CONCEPTO		HORAS DIARIAS
a		
b		
c		
d		

13. Dinero y documentos de valor que se maneja en el desempeño de las tareas asignadas al puesto. Señale las cantidades en Quetzales o valor de los documentos (fondo rotativo, caja chica, cheques, etc.).

CONCEPTO		VALOR (Q)
a.		
b.		
c.		
d.		

RELACIONES INTERPERSONALES

14. Relaciones que debe establecer con otras personas el servidor que ocupa el puesto, para el adecuado desempeño del mismo. Marque con una equis (X) la frecuencia de dichas relaciones; en la cual "D" significa Diaria; "S" Semanal; "M" Mensual; "T" Trimestral; "S" Semestral; "A" Anual y "E" Eventual.

TIPO DE RELACIONES	FRECUENCIA						
	D	S	M	T	S	A	E
1. Empleados de El Tribunal Supremo Electoral							
2. Empleados de otras dependencias de El Tribunal Supremo Electoral							
3. Empleados de otras instituciones							
4. Jefes o supervisores de otras dependencias de El Tribunal Supremo Electoral							
5. Jefes o supervisores de otras instituciones							
6. Funcionarios de alto nivel de El Tribunal Supremo Electoral							
7. Funcionarios de alto nivel de otra institución							
8. Representantes de organismos internacionales							
9. Ministros de Estado, Vicepresidente de la República, Presidente de la República							
10. Otros (especifique):							



NOTA: Este formulario ha sido exclusivamente para realizar trámites administrativos del Tribunal Supremo Electoral (TSE)

6ª. Avenida D-32 Zona 2, Centro Histórico, Ciudad de Guatemala 01002

Telefono: (502) 2378-3900. PBX 1580

Página Web: www.tse.org.gt

Chela Lopez



[Signature]