



ANEXO I AL CONVENIO DE ASISTENCIA TÉCNICA ENTRE EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES Y LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

1. Objeto de la Propuesta

Diseño e implementación de una estructura de categorías de puestos de trabajo de la planta permanente de los empleados de la repartición que permita mediante un sistema de valuación periódico mantener el equilibrio entre el desempeño de las funciones y responsabilidades de los puestos con su respectiva remuneración.

A ese fin, con la información aportada por el Tribunal Superior de Justicia, respecto de las estructuras orgánicas funcionales vigentes y sus respectivas responsabilidades primarias misión y funciones las actividades a desarrollar objeto de la contratación serán las siguientes:

1. Revisión y análisis de la situación actual de la organización y en caso de considerarlo propuestas de modificación de la misma.
2. Definición para cada punto de la estructura y para las distintas unidades de la organización de las categorías de revista inherentes para cada cargo.
3. Establecer la relación que debería existir entre las remuneraciones y la composición de las categorías existentes y propuesta de conformación de un rango considerado adecuado en función al análisis realizado y a criterio del consultor.
4. Proponer mecanismos de evaluación de desempeño de acorde al cargo ocupado.
5. Proponer requisitos atributos y mecanismos de accesos a cada categoría del escalafón.
6. Proponer toda otra cuestión que la consultoría considere de interés en relación al tema objeto de la contratación.



1.a. Etapa 1 – Diagnóstico (60 Días)

Consta de un trabajo de relevamiento de información sobre las tareas de cada puesto de trabajo resultantes de la definición de la misión y funciones adoptadas por el TSJ para las oficinas en que sean llevadas a cabo. Dicho relevamiento será realizado mediante entrevistas a todo el personal utilizando un sistema de criterios para la estructuración de los puestos que surjan del mismo.

La realización de esta tarea nos permitirá obtener las siguientes herramientas para establecer el plan de acción:

1. Análisis de la estructura organizacional: Mediante entrevistas a los referentes de la organización y a las personas que ocupan puestos de mayor responsabilidad (Previa comunicación y explicación de la tarea a realizar) se analiza la estructura de funcionamiento y los diferentes procesos de trabajo entre otros aspectos, que nos permitirán definir los principales factores que servirán para definir las escalas de categorías.
2. Comunicación: En virtud de lograr información lo más ajustada posible es necesario que la gente sepa la tarea se realizara para lo cual se comunicara al personal mediante carteleras de comunicación y algunas reuniones que se consideren sobre todo para involucrar a la comisión gremial interna en algunos aspectos del relevamiento.
3. Organigrama: Realizado el primer análisis y con el complemento de alguna entrevista adicional se arma el actual organigrama de la organización verificando los valores de los factores relevados en el punto anterior.
4. Descripciones de puestos: En este punto se procede a entrevistar a todo el personal en donde se releva la información sobre las tareas que se realizan en el puesto de trabajo, conocimientos y experiencia necesarios para realizar la misma y también algunos aspectos del currículum del empleado (Antigüedad, formación, aspiraciones de crecimiento para mencionar algunos aspectos).
5. Cantidad y definición de las Categorías: relevado todo el personal se ajusta al organigrama de la organización analizando la nueva composición verificando el primer relevamiento y repasando aquellos que muestren diferencias importantes sobre todo verificando que las tareas que realiza se ajusten al área de trabajo.
6. Sistema de valuación de las categorías : En función de los valores definidos y corroborados en los puntos 1 y 2 se arma una estructura de remuneraciones de escala por factores en la cual se volcaran los valores salariales comparándose los resultados de los mismos con las escalas de convenio en la que se encuadra la actividad.



7. Sistema de promoción por categoría: Se realiza un análisis de debilidades y fortalezas de la nueva estructura y en función de aspectos como cantidad de personal, antigüedad en el puesto de trabajo, responsabilidades, experiencia y formación entre otros se realizan los ajustes en la escala que nos permitirá definir la amplitud, progresión y solapamiento de todas las categorías.

1. b. Etapa 2 – Plan de Acción (30 Días)

En función del informe de diagnóstico se definirá en conjunto con el TSJ el plan de acción para la implementación del sistema de categorías que contendrá los siguientes aspectos:

1. Definición del plan de acción con el TSJ: Se presenta el diagnóstico, se consensan los principales aspectos del sistema y se define un grupo de trabajo multidisciplinario en donde se especificaran las responsabilidades y funciones de cada uno de los integrantes.
2. Se define en esta etapa el implementarlo de manera conjunta o por área (Administración y Jurídica).

1. c. Etapa 3 – Implementación (90 Días)

En esta etapa se asesorará al TSJ en todo lo referente a la implementación y gestión de cambios que se definan en el plan de acción trabajando en materia de comunicación al personal, realizando los ajustes que surjan de la puesta en marcha de las tareas definidas y atendiendo los cuestionamientos que surjan por parte del personal y/o representantes gremiales.

2. Tiempo estimado de la propuesta

180 Días aproximadamente.

Independientemente de la aplicación del plan en la tercer etapa (Implementación) por cada área (Administración y Jurídica) también podrá suspenderse en cualquier etapa sin que esto afecte las tareas realizadas anteriormente, siempre a pedido del TSJ y estando la presente suspensión sujeta a la cláusula rescisión de contrato.



3. Equipo y Funciones

El equipo consultor estará integrado por un responsable y dos colaboradores cuyas funciones serán las siguientes:

Líder de Proyecto: estará a cargo de la definición del programa en todos sus aspectos (Técnicos y operativos), coordinación de las distintas reuniones de trabajo, y será el referente ante los principales responsables de la organización quedando sujeta a estas funciones de esta posición.

Coordinador de Gestión: Colabora básicamente en el programa de entrevistas con el personal y se encarga de la coordinación del flujo de la información.

Analista: Se encarga básicamente de la consolidación de la información.

4. Presupuesto

	Mensual	Cantidad	Total
Líder de proyecto	\$ 6.000	6	\$ 36.000
Coordinador de gestión	\$ 2.000	6	\$ 12.000
Analista	\$ 1.917	6	\$ 11.502
SUB-TOTAL			\$ 59.502
OVERHEAD			\$ 3.570
TOTAL			\$ 63.072

Los pagos serán instrumentados de manera mensual.

5. Recisión

En conformidad con la cláusula QUINTA del Convenio de Asistencia Técnica del cual este Plan de Trabajo es Anexo I, cada una de las partes podrá, en todo momento y sin expresión de causa, rescindir el presente notificando de forma fehaciente a la otra parte con TREINTA (30) días de anticipación.