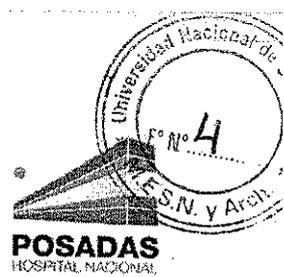




UNSAM
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN

11/6/2016



De una parte la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE GRAL. SAN MARTÍN**, CUIT 30-66247391-6, (en adelante, "LA UNIVERSIDAD"), con domicilio legal en Calle 83 (Yapeyú) 2068, Planta Baja del Partido y Ciudad de General San Martín, Provincia de Buenos Aires representada en este acto por su Rector Dr. Carlos Rafael RUTA, actuando en el ejercicio de su cargo, conforme a los Estatutos por los que se rige la Universidad; y, por la otra, el **HOSPITAL NACIONAL "PROFESOR ALEJANDRO POSADAS"**, (en adelante "EL HOSPITAL") representado por el Dr. Donatto SPACCAVENTO en su carácter de Presidente, con domicilio legal en Calle Av. Presidente Arturo U. Illia y Marconi, El Palomar, Provincia de Buenos Aires, intervienen para convenir en nombre de las entidades que representan, y al efecto acuerdan suscribir el presente:

CONVENIO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN ENTRE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE GENERAL SAN MARTÍN Y EL HOSPITAL
NACIONAL "PROFESOR ALEJANDRO POSADAS"

CLÁUSULA 1º: El presente convenio se encuadra dentro de las Cláusulas del Convenio Marco suscripto entre "LA UNIVERSIDAD" y "EL HOSPITAL", aprobado y firmado oportunamente.-

CLÁUSULA 2º: El presente tiene por objeto desarrollar un programa de asistencia técnica cuyo objeto será:

- Mapeo de los sistemas de gestión de Recursos Humanos del hospital.
- Verificación y registro de los Recursos Humanos del hospital.

La metodología y plan de trabajos se especifican en la "Propuesta Técnica" que como Anexo I forma parte integral del presente. La ejecución de los trabajos será acompañada y/o supervisada por personal de "EL HOSPITAL".

CLÁUSULA 3º: Las partes conformarán para el seguimiento de los trabajos establecidos en el Artículo 2º, una **UNIDAD DE COORDINACIÓN** del presente Convenio, la que estará integrada por un representante por cada Organismo.

- a) A los efectos de cumplimentar esta cláusula, la "LA UNIVERSIDAD" designa como representante a su Secretario de Gobierno Dr. Héctor Santiago MAZZEI y por su parte, "EL HOSPITAL" designa como representante al Sr. Carlos Rafael ROJAS, DNI No. 17.036.142.
- b) Los coordinadores representarán a las partes durante la instrumentación del Convenio, acordarán aspectos de funcionamiento, administración y ejecución, documentando los resultados de las reuniones en minutas, y/o disponiendo por actas las cuestiones de su incumbencia.

[Handwritten signatures]

[Stamp: Ing. Roberto G. ... Director de ... Equipamiento ... Hosp. Nac. Prof. A. ...]



UNSAM
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN



CLÁUSULA 4°: "LA UNIVERSIDAD", se obliga a poner a disposición de "EL HOSPITAL" personal idóneo y calificado para el desarrollo de las tareas encomendadas.

CLÁUSULA 5°: El costo correspondiente a los servicios objeto del presente Programa, se pacta en la suma de PESOS UN MILLÓN NOVECIENTOS CINCUENTA MIL (\$1.950.000), pagadero en SEIS (6) cuotas de PESOS TRESCIENTOS VEINTICINCO MIL (\$325.000), pagadas en forma mensual y consecutiva conforme al avance del Proyecto previsto en el plan de trabajos incluido en la "Propuesta Técnica" que como Anexo I forma parte integral del presente. Los precios indicados incluyen el IVA ("LA UNIVERSIDAD" declara encontrarse exenta del impuesto).

CLÁUSULA 6°: Se establece un plazo SEIS (6) meses para el desarrollo de las tareas previstas en el presente Convenio que entrará en vigencia a partir de la fecha de suscripción del presente y de acuerdo con el Cronograma que establezca la UNIDAD DE COORDINACIÓN. Las partes acuerdan la posibilidad de prorrogar el contrato, por igual lapso, manteniéndose las mismas condiciones del mismo.

CLÁUSULA 7°: "LA UNIVERSIDAD" presentará a "EL HOSPITAL" los informes y facturas respectivas conforme al esquema de pago previsto, ante el representante del hospital en la UNIDAD DE COORDINACIÓN. "EL HOSPITAL" se compromete a abonar dentro de los DIEZ (10) días hábiles subsiguientes.

CLÁUSULA 8°: LAS PARTES en caso de controversia intentarán según el principio de buena fe, superarla amigablemente. En caso de persistir el desacuerdo, se someterán a la jurisdicción de los Tribunales Federales de Capital Federal con competencia en lo contencioso administrativo. A todos los efectos legales las partes constituyen domicilios en los indicados arriba, donde se tendrán por válidas y eficaces todas las notificaciones y comunicaciones que se cursaren

CLÁUSULA 9°: A todos los efectos del presente, las partes constituyen domicilio especial en los consignados *ut supra*.

En prueba de conformidad con las cláusulas precedentes, se formaliza el presente convenio en dos ejemplares de igual tenor y a un mismo efecto, en El Palomar, Prov. de Buenos Aires, a los 29 días del mes de diciembre de 2014.

CARLOS RUTA
RECTOR
Univ. Nac. de San Martín

Dr. DONATO SPACCAVENTO
PRESIDENTE CONSEJO ADMINISTRACIÓN
HOSP. NAC. PROF. A. POSADAS

Ing. Roberto G. Cuevas
Director de Infraestructura
Equipamiento y Mantenimiento
Hosp. Nac. Prof. A. Posadas



UNSAM
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN



POSADAS
HOSPITAL NACIONAL



Anexo I - Propuesta técnica.

A Marco. Resumen Ejecutivo

Los distintos procesos de modernización de la Salud desplegados en la Región, reconocen hoy que la administración y el desarrollo de los recursos humanos es un factor crítico para dar sustentabilidad a las distintas propuestas de mejora.

En función de un nuevo ciclo que comienza a desarrollarse, el Hospital Nacional Doctor Alejandro Posadas cree necesario llevar a cabo un proceso de análisis y reacomodamiento organizacional con especial énfasis en el factor humano, de manera tal que se garantice el acceso igualitario de toda la población a la mayor calidad de atención y con la mejor y mayor complejidad posible. En efecto la decisión de efectuar una revisión integral del capital humano con que cuenta la Institución para relevar los puestos de trabajo, emana de un pedido formal efectuado por El consejo Directivo del Hospital, solicitando un pedido de colaboración y asistencia técnica a la Universidad Nacional de San Martín

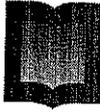
Efectivamente el tema de los recursos humanos en dicha Institución refleja décadas de desorganización y desconcierto en la gestión de recursos humanos que se manifiestan en precariedad e informalidad laboral, necesidad de optimización en la formación y capacitación, entramado legal-normativo complejo, convivencia de regímenes, convenciones colectivas y estatutos diversos, diferentes usos y costumbres laborales institucionalizados como propios de activa presencia en la práctica y materializados en diferentes retribuciones y pagos así como manifiesta conflictividad sindical. En efecto todos estos factores han conspirado de alguna u otra manera para crear un clima de dificultades laborales que atentan contra el desarrollo y la vanguardia del capital humano para la eficiencia organizacional en dicha Institución, planteándose diferentes soluciones parciales o "parches" a lo largo de su vida Organizacional que, al contrario del cometido original, han logrado complejizar más aun la situación.

Es por esto y que en relación a una nueva etapa que se pone en marcha a partir de la elegibilidad de las nuevas autoridades es que se propone realizar un marcado y profundo cambio en el análisis y reacomodamiento Organizacional del Hospital, reflejado en la demanda a una posible solución integral al tema inherente de los recursos humanos con que cuenta el mismo, dentro de un marco jurídico-legal sostenible y sustentable, de máxima jerarquía institucional, que contempla la idiosincrasia y características propias del Hospital Dr. Alejandro Posadas. Asimismo y dentro de las competencias del Consejo de Administración el Hospital, elaboro un Plan Estratégico Institucional para el trienio 2014/2016 que contempla diferentes ejes, siendo la gestión y el capital humano los lineamientos a abordar en este trabajo.

B Objetivo

Lo que se pretende con esta Consultoría es tener información oportuna, consistente, confiable y sustentable que dé cuenta de los puestos de trabajo que posee el Hospital; adicionalmente

Ing. Roberto G. Cuevas
Director de Infraestructura,
Equipamiento y Servicios Generales
Hosp. Nac. Prof. A. Posadas



UNSAM
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN



POSADAS
HOSPITAL NACIONAL

y como consecuencia del relevamiento y examen de los mismos se podrán vislumbrar nodos o puntos críticos en los cuáles focalizar acciones concretas de mejora sistemática.

C Beneficios

Entre los beneficios resultantes de la presente consultoría, se esperan:



- ✓ Identificación de los puestos de trabajo reales y su descriptivo de tareas
- ✓ Información actualizada para construir legajos de personal que conformen una auténtica cartera laboral
- ✓ Perfil real y perfil ideal para cada puesto
- ✓ Lista de los roles reales que cumple la organización. Contraste de los roles reales contra la normativa vigente y los roles que componen la visión en la organización ideal
- ✓ Llamadas de atención sobre precariedades y debilidades en la cobertura de los roles
- ✓ Registro de sobre y subcalificación en la cobertura de puestos de trabajo
- ✓ Identificación de superposición de tareas entre distintas áreas de una misma jurisdicción o entre distintas jurisdicciones
- ✓ Detección de las necesidades de capacitación formal e informal y la adquisición de habilidades en servicio. Inventario de la disponibilidad de capacidades en el saber hacer y de herramental para facilitar el hacer.
- ✓ Diagnóstico de los problemas de comunicación formal e informal dentro de la jurisdicción y al interior de cada área
- ✓ Identificación de los tipos y formas de conducción por áreas de trabajo
- ✓ Identificación de funciones de cada tipo de rol y cuáles de ellas atraviesan la organización
- ✓ Detección de fallas en la planificación, supervisión y control de tareas

Una vez concluida la metodología y el desarrollo del trabajo, se podrán obtener como mejoras sustentables.

- I. La determinación del universo censal de los recursos humanos del hospital.
- II. La migración exitosa de los datos y la optimización en la funcionalidad de la base de datos única del hospital.
- II. La obtención de la matriz de salidas de los recursos humanos, para que quien toma las decisiones posea un herramental fundamental en el control, seguimiento y evaluación necesarios para conseguir la vanguardia en el capital humano, dentro del marco del Plan Estratégico, en términos endógenos, y del cumplimiento de la normativa Jurídico-Legal emanada del Poder Ejecutivo, en términos exógenos.

D Alcances. Descripción de actividades

La organización del trabajo se enmarca dentro de componentes y actividades que se describen a continuación:

Ing. Roberto A. Cuevas
Director de Infraestructura
Equipamiento y Servicios Generales
Hosp. Nac. Prof. A. Posadas



Componentes:

1. Mapeo de los sistemas de gestión de Recursos Humanos de la Institución

Actividades

- 1.1 Identificación de las diferentes bases que contengan a los recursos humanos de la Institución, a partir del uso secundario de fuente de datos de personal (sueldos, impuestos, recursos humanos, agentes bancarizados, credenciales identificatorias, etc.) como así también de aquellos que no están bancarizados si los hubiera. Determinación del Universo Censal. Tipificación del CUIL como dispositivo censal de máxima utilidad y precisión.
- 1.2 Homogenización y armonización de una base única de datos verificable y confiable.
- 1.3 Cruce con bases de datos de instituciones del Sector Público Nacional (ANSES, RENAPER, AFIP, SRT, ETC) a los efectos de determinar inconsistencias y situaciones excepcionales que se repliquen en la base única.
- 1.4 Migración de los datos obtenidos de la base única a un sistema referencial, de comprobada eficiencia y vanguardia del Sector Público Nacional. Convenio Hospital Posadas-AFIP/ANSES¹.
- 1.5 Una vez depurada y armonizada la base única se puede promocionar el modulo/proceso de autogestión a través de formularios/encuestas web.
- 1.6 Carga del proceso de autogestión², como estrategia de crowdsourcing³, donde se referencia toda la situación de revista del trabajador, con un plazo determinado, por intermedio del cronograma censal.
- 1.7 Evaluación de los resultados de proceso de autogestión, nuevo plazo en caso de ser necesario por desvíos en los plazos iniciales, vencido el plazo imposibilidad de tomar licencias, permisos o carpetas medicas si el trabajador no registró su situación de revista a través del proceso de autogestión.

2. Verificación y registro de los Recursos Humanos de la Institución. Impacto de la estrategia de Crowdsourcing.

Actividades

¹ Es importante tener en consideración que si el elemento crítico en la determinación del universo censal va a ser el CUIL, la posibilidad de un intercambio de información con la ANSES aumentaría las probabilidades de obtener información más precisa y con menor margen de error.

² Se debe procurar que la carga se realice de manera ordenada, rotativa sin obstaculizar el funcionamiento de las áreas del hospital.

³ Podría traducirse al español como colaboración abierta distribuida o externalización abierta de tareas y consiste en externalizar tareas que, tradicionalmente, realizaba un empleado o contratista, dejándolas a cargo de un grupo numeroso de personas o una comunidad, a través de una convocatoria abierta.

Ing. Roberto P. ...
Director de ...
Equipar ...
Hosp. Nac. Prof. A. ...



- 2.1 Cuantificación de los recursos humanos captados a través del sistema de autogestión estadísticas. Verificación del total de la cobertura autogestionada.
- 2.2 Situación de revista de cada uno de los trabajadores.
- 2.3 Regularización de los contratados sin acto administrativo.
- 2.4 Verificación de vacantes de las diferentes plantas.



E. Programa

El Programa de trabajo se materializará a través de un cronograma de actividades que será establecido por la UNIDAD DE COORDINACIÓN del presente convenio. La UNIDAD DE COORDINACIÓN podrá modificar el cronograma de suscitarse eventos o circunstancias no previstas por las partes al acordar el cronograma original.

F. Aportes del Hospital

La organización de la tarea parte de la premisa del total compromiso de parte de las Autoridades del Hospital para con el Proyecto y el éxito en su implementación. El representante del Hospital en la UNIDAD DE COORDINACIÓN deberá asegurar la provisión de información y de aspectos de logística tales como áreas de trabajo, PCs, teléfonos, etc. requeridas para la ejecución del Proyecto.

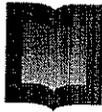
G. MATRIZ DE MARCO LOGICO-RESUMEN (problemas + objetivos + actividades + indicadores + metas)

PROBLEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS AL FINALIZAR EL TRABAJO
1. Dificultad en la cuantificación de los RR-HH de la institución. Precariedad, informalidad y superposición en los regímenes de trabajo y condiciones laborales.	1. Determinación del universo Censal. Elaboración de una base única de datos de los trabajadores del Hospital.	1.1 Identificación de las diferentes bases que contengan a los recursos humanos de la Institución, a partir del uso secundario de fuente de datos de personal (sueldos, impuestos, recursos humanos, agentes bancarizados, credenciales identificatorias, etc.) como así también de aquellos que no están bancarizados si los hubiera. Determinación del Universo Censal. Tipificación del CUIL como dispositivo censal de máxima utilidad y precisión. 1.2 Homogenización y armonización de una base única de datos verificable y confiable. 1.3 Cruce con bases de datos de instituciones del Sector Público Nacional (ANSES, RENAPER, AFIP, SRT, ETC) a los efectos de determinar inconsistencias y situaciones excepcionales	<ul style="list-style-type: none"> - Total de bases de datos que posee el Hospital. - Cantidad de trabajadores bancarizados/ Cantidad total de trabajadores. - Cantidad y calidad de datos aportados por el Hospital. - Cantidad de bases de datos aportadas por los Organismos del Sector Público Nacional. - Cantidad de datos con inconsistencias verificadas/ Cantidad de datos totales obtenidos - Cantidad de Convenios firmados con Organismos del SPN. - Diseño de encuesta web. - Promoción y difusión del proceso 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación del 100% de las bases de datos del Hospital. - 80% de los trabajadores totales del Hospital bancarizados - Obtención de una base única de datos de los trabajadores del Hospital. - Obtención de una base de datos única para los trabajadores del Hospital depurada y homogenizada de irregularidades detectadas de entrecruzamientos con otras bases del SPN - 100% de la firma de los Convenios gestionados, con los Organismos del SPN, para el entrecruzamiento

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Director de Equipamiento
Hosp. Nac. Mol. A. Pos.



UNSAM
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN



		<p>que se repliquen en la base única.</p> <p>1.4 Migración de los datos obtenidos de la base única a un sistema referencial, de comprobada eficiencia y vanguardia del Sector Público Nacional. Convenio Hospital Posadas-AFIP/ANSES.</p> <p>1.5 Una vez depurada y armonizada la base única se puede promocionar el módulo/proceso de autogestión a través de formularios/encuestas web.</p> <p>1.6 Carga del proceso de autogestión, como estrategia de crowdsourcing, donde se referencia toda la situación de revista del trabajador, con un plazo determinado. Por intermedio del cronograma censal.</p> <p>1.7 Evaluación de los resultados de proceso de autogestión, nuevo plazo en caso de ser necesario por desvíos en los plazos iniciales, vencido el plazo imposibilidad de tomar licencias, permisos o carpetas médicas si el trabajador no registró su situación de revista a través del proceso de autogestión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - de autogestión a través de la Web/ Intranet o Comunicaciones Internas del Hospital. - Cantidad de encuestas efectuadas/ Cantidad total de encuestas. - Total de encuestas completas dentro del cronograma censal - Cantidad de trabajadores que no completaron el formulario/encuesta censal/ Cantidad de trabajadores totales. 	<ul style="list-style-type: none"> - de datos llevados a cabo. - Promoción y difusión del proceso de autogestión dentro de los 60 días de comenzado el proceso de relevamiento censal - 100% de las encuestas, relevadas y analizadas. - Inclusión del 100% de los trabajadores en el proceso de autogestión - 100% de la regularización de los derechos del trabajador mediante el mecanismo de autogestión y completitud del formulario/encuesta web.
<p>2. Dificultad en la verificación y registro de los Recursos Humanos de la institución</p>	<p>2. Inclusión y regularización de los RR-HH de la Institución a través del proceso de autogestión o Crowdsourcing. Implementación de la matriz de salidas.</p>	<p>2.1 Cuantificación de los recursos humanos captados a través del sistema de autogestión; estadísticas. Verificación del total de la cobertura autogestionada.</p> <p>2.2 Situación de revista de cada uno de los trabajadores.</p> <p>2.3 Regularización de los contratados sin acto administrativo.</p> <p>2.4 Verificación de vacantes de las diferentes plantas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Confiar con datos censales de los trabajadores del Posadas, su ubicación geográfica, las tareas que desempeñan y el esquema de supervisión y jefaturas. - Regularización y confección de legajos de personal de los Trabajadores del Hospital. - Cantidad de personal contratado regularizado/ total de personal contratado. - Cantidad total de las diferentes modalidades contractuales identificadas. - Cantidad de vacantes de cargos en planta permanente y temporaria. - Total de cargos de 	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr un ordenamiento, sistematización y mapeo actualizado de los RR-HH con sostenibilidad y sustentabilidad en el tiempo. - Generación de subproductos de utilización automática para la toma de decisiones. - Concepción de las condiciones necesarias para armar planes de carrera y políticas salariales. - 80% de los Trabajadores del Hospital regularizados con acto administrativo. - 50% de los cargos en planta permanente regularizados mediante concursos. - Adecuación de los cargos de planta

Handwritten signature/initials

Handwritten letter 'A'

Ing. Roberto C. Quevedo
Director de Infraestructura
Equipamiento y Servicios Generales
Hosp. Nac. Prof. A. Posadas



UNSAM
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN



			planta permanente utilizados/ Total de cargos presupuestados.	permanente del Hospital a los cargos presupuestados para evitar la no utilización de vacantes que pudieran ser reasignadas.
--	--	--	---	---

Handwritten signature of Carlos Ruta

CARLOS RUTA
RECTOR
Univ. Nac. de San Martín

Handwritten signature of Dr. Donato Spaccavento

Dr. DONATO SPACCAVENTO
PRESIDENTE CONSEJO ADMINISTRACIÓN
HOSP. NAC. PROF. A. POSADAS

Handwritten signature

~~**Ing. Roberto M. Cuevas**
Director de Infraestructura
Equipamiento y Servicios Generales
Hosp. Nac. Prof. A. Posadas~~