



MENDOZA, 14 DIC. 2018

VISTO:

El Expediente CUY:0007898/2018, donde la Secretaría de Relaciones Institucionales, Asuntos Legales, Administración y Planificación del Rectorado eleva las actuaciones correspondientes al Convenio Especifico suscripto entre esta Casa de Estudios y la Obra Social de Empleados Públicos de Mendoza (OSEP), en el marco del Convenio aprobado por Resolución N° 1371/2017-C.S., y

CONSIDERANDO:

Que dicho Convenio tiene por objeto la asistencia y asesoramiento por parte del Área de Políticas Públicas, dependiente de la Secretaría de Relaciones Institucionales, Asuntos Legales, Administración y Planificación de la UNCUYO, hacia la citada Obra Social, en los aspectos referidos en las cláusulas segunda y tercera y Anexo del presente convenio.

Por ello, atento a lo expuesto, el Dictamen N° 1291/2018 de la Dirección de Asuntos Legales del Rectorado, lo establecido en el Artículo 27, Incisos 1) y 8) del Estatuto Universitario, lo reglamentado en la Ordenanza N° 47/2008-C.S., y en ejercicio de sus atribuciones,

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar el Convenio Especifico suscripto entre esta Universidad y la OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE MENDOZA (OSEP), en el marco del Convenio aprobado por Resolución N° 1371/2017-C.S., el cual tiene por objeto la asistencia y asesoramiento por parte del Área de Políticas Públicas, dependiente de la Secretaría de Relaciones Institucionales, Asuntos Legales, Administración y Planificación de la UNCUYO, hacia la citada Obra Social en los aspectos referidos en las cláusulas segunda y tercera y Anexo del presente convenio, cuyo texto obra en el Anexo I que, con DIECISIETE (17) hojas, forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- Comuníquese e insértese en el libro de resoluciones.

Dr. Abog. Víctor Enrique IBAÑEZ ROSAZ
Secretario de Relaciones Institucionales,
Asuntos Legales, Administración y Planificación
Universidad Nacional de Cuyo

Ing. Agr. Daniel Ricardo PIZZI
Rector
Universidad Nacional de Cuyo

RESOLUCIÓN N° 5533

CONVENIO-R
ar_OSEP



ANEXO I

-1-



CONVENIO ESPECÍFICO ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO Y LA OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE MENDOZA

---Entre la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO** con domicilio en Centro Universitario, Sede Rectorado, Ciudad, Mendoza, República Argentina, representada por el señor Rector **Ing. Agr. Daniel Ricardo PIZZI**, D.N.I. N° 10.041.283; y la **OBRA SOCIAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS** con domicilio en calle José Vicente Zapata 313, Ciudad - Mendoza, República Argentina, representada por el señor Director General **Lic. Sergio VERGARA**, D.N.I. 16.836.721, acuerdan celebrar el presente Convenio, de acuerdo a las siguientes cláusulas:

PRIMERA. El objeto del presente **Convenio Específico** es la asistencia y asesoramiento por parte del Área de Políticas Públicas dependiente de la Secretaría de Políticas Públicas y Planificación de la Universidad Nacional de Cuyo, hacia la Obra Social de Empleados Públicos (en adelante OSEP) en los aspectos referidos en las cláusulas Segunda y Tercera y Anexo del presente Convenio. -----

SEGUNDA: A través del presente **Convenio**, se realizarán acciones de colaboración entre el Área de Políticas Públicas de la Universidad Nacional de Cuyo y la OSEP, las cuales serán concretadas en el marco de las siguientes actividades:

- Asesorar y brindar asistencia técnica en el análisis y el fortalecimiento de la estructura organizacional, incluyendo el relevamiento y definición de funciones de los puestos jerárquicos de la organización.
- Asesorar y brindar asistencia técnica en el análisis y el fortalecimiento de mecanismos e instrumentos de planificación, con especial orientación a la gestión presupuestaria.

La asistencia apunta a consolidar los procesos de modernización iniciados en la Obra Social desde 2015. Especialmente busca profundizar los instrumentos

Lic. SERGIO VERGARA
Director General
O.S.E.P.

1



Res. N° 5533



y sistemas de información que fueron aportados por la UNCuyo mediante convenio R-RE-2789/2017. -----

TERCERA. Las partes intervinientes en el presente Convenio asumen los siguientes compromisos:

La Obra Social de Empleados Públicos

- Facilitar en tiempo y forma el acceso a toda información y documentación necesarias para el desarrollo del proyecto.
- Disponer la participación de personal técnico para que integren el equipo de trabajo, autorizando la dedicación parcial a este proyecto, la asistencia a reuniones y jornadas de trabajo en la universidad, etc.
- Facilitar las gestiones de trámites administrativos y de obtención de recursos materiales necesarios para los distintos componentes del proyecto.
- Brindar de manera permanente orientaciones técnicas y políticas que mejoren la realización del proyecto.
- Realizar las diligencias necesarias a fin de garantizar las entrevistas al personal de la OSEP objeto de los relevamientos.
- Conceder la autorización para utilizar información en investigaciones académicas y su publicación en el Área de Políticas Públicas de la UNCuyo, con indicación de su fuente.

Área de Políticas Públicas de la Universidad Nacional de Cuyo

- Ejecutar las actividades propuestas en este proyecto de modo tal de cumplir con las entregas según el cronograma establecido, siempre y cuando no hubiera causas de fuerza mayor o motivos ajenos al equipo que expliquen una ralentización de los procesos de trabajo.
- Solicitar con debida anticipación las bases de datos y toda información y documentación necesarias para el desarrollo del proyecto.
- Resguardar la información y documentación recibida, considerada de carácter totalmente confidencial y utilizada sólo con la finalidad de las actividades del proyecto, en la medida en que las autoridades de la OSEP lo

Lic. SERGIO VERGARA
Director General
O.S.E.P.



ANEXO I

-3-



consideren necesario y oportuno, resguardando el derecho a la intimidad de los afiliados de la OSEP.

- Publicar nuevas investigaciones en el Observatorio de Políticas Públicas, siempre y cuando este hecho sea autorizado por la OSEP, y con expresa mención de su fuente.

Para el desarrollo de las actividades enumeradas más arriba, se detallan las especificaciones técnicas y cronograma en el Anexo del presente convenio. Se prevé la realización de nuevas actividades que serán plasmados en Protocolos Adicionales que se incorporarán y formarán parte del presente Convenio Específico. -----

CUARTA: Los resultados que se logren a través de trabajos realizados en virtud del presente Convenio, serán de propiedad común y podrán ser publicados conjunta o separadamente, con autorización previa de la contraparte, con indicación de origen y autoría. Asimismo, en la realización de proyectos de investigación y otras actividades en que intervengan ambas partes, se consignará la participación correspondiente.-----

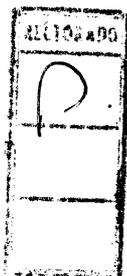
QUINTA: LA UNIVERSIDAD instruirá al equipo de trabajo para que se realice la tarea, pudiendo solicitar la colaboración de funcionarios y empleados de la OSEP necesaria para llevar a cabo las líneas de trabajo mencionadas en la cláusula segunda del presente Convenio. -----

SEXTA: LA UNIVERSIDAD, se compromete a informar a la OSEP a través de del Área de Políticas Públicas, el grado de avance y cumplimiento de las distintas actividades y líneas de trabajo previstas en este convenio de colaboración institucional.-----

SÉPTIMA: LA UNIVERSIDAD, a través del cronograma que corre como Anexo al presente, establecerá los plazos previstos para el desarrollo de las actividades y líneas de trabajo como así también la metodología adoptada para llevar a cabo las mismas. En función de los procesos de trabajo y resultados obtenidos, podrán reprogramarse los plazos originariamente establecidos por mutuo acuerdo de las partes, con la debida comunicación y/o tramitación en caso de modificarse.-----

Lic. SERGIO VERGARA
Director General
O.S.P.

3



Res. N° 5533

ANEXO I

-4-



OCTAVA: La OSEP se compromete a proporcionar y facilitar al equipo de trabajo de LA UNIVERSIDAD el acceso a la información necesaria para el desarrollo de las actividades previstas. Las partes asumen el compromiso de brindarse mutuamente información que necesariamente requieran para la ejecución del Plan de Actividades.-----

NOVENA: Para la ejecución de las tareas, se designan los siguientes responsables:

- Por la UNIVERSIDAD, Mgter. María Lina Duarte o quien la sucediera en su cargo de Coordinadora del Área de Políticas Públicas.

- Por la OSEP, Lic. Gustavo Muñoz o quien lo sucediera en su cargo de Subdirector de Economía de la Salud.

DÉCIMA: La OSEP asignará los recursos presupuestarios necesarios para el costeo de gastos derivados del presente Convenio. La OSEP depositará la suma indicada a favor de LA UNIVERSIDAD conforme al siguiente cronograma y lo dispuesto en la cláusula décima primera del presente convenio:

- Pesos quinientos setenta y cuatro mil ochocientos sesenta (\$ 574.860,00) luego de la firma del Convenio Específico.
- Pesos quinientos setenta y cuatro mil ochocientos sesenta (\$ 574.860,00) luego de la entrega y aprobación por la OSEP del primer informe de avance.
- Pesos quinientos setenta y cuatro mil ochocientos sesenta (\$ 574.860,00) luego de la entrega y aprobación por la OSEP del segundo informe de avance.
- Pesos quinientos setenta y cuatro mil ochocientos sesenta (\$ 574.860,00) luego de la entrega y aprobación por la OSEP del tercer informe de avance.
- Pesos doscientos ochenta y siete mil cuatrocientos treinta (\$ 287.430,00) luego de la entrega y aprobación por la OSEP del cuarto informe de avance.

Lic. SERGIO VERGARA
Director General
O.S.E.P.

4



Res. N° 5533

ANEXO I

-5-



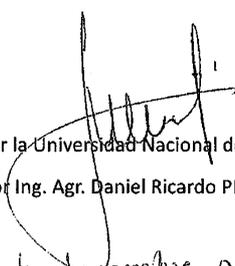
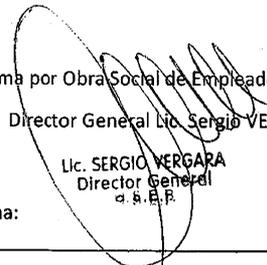
- Pesos doscientos ochenta y siete mil cuatrocientos treinta (\$ 287.430,00) luego de la entrega y aprobación por la OSEP del informe final.

DÉCIMA PRIMERA: La Fundación de la Universidad Nacional de Cuyo en su carácter de Unidad Administradora, tendrá a su cargo la operatividad administrativa del presente acuerdo en todos sus aspectos, percibiendo a su nombre y cuenta los desembolsos derivados de su ejecución, quien presentará facturas a LA OSEP por los servicios prestados.

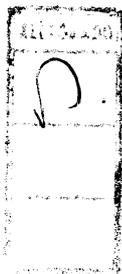
DÉCIMA SEGUNDA: Se establece que el presente Convenio tendrá vigencia a partir de su firma y mantendrá su vigencia por el término de 12 meses, pudiendo ser renovado dentro de los sesenta (60) días corridos a partir de su vencimiento a solicitud de cualquiera de las partes. Asimismo, podrá ser rescindido antes de su vencimiento a solicitud de una de ellas, lo cual deberá ser comunicado a la otra con una antelación no menor de treinta (30) días. ---

DÉCIMA TERCERA: En caso de controversia las partes se comprometen a solucionar el conflicto mediante negociación directa y amistosa. En caso de persistir, las partes se someten a la jurisdicción de los Tribunales Federales con sede en la Ciudad de Mendoza.-

---En prueba de conformidad, se firman dos (2) ejemplares de un mismo tenor y a un sólo efecto.-----

 <p>Firma por la Universidad Nacional de Cuyo Rector Ing. Agr. Daniel Ricardo PIZZI</p> <p>Fecha: 14 de diciembre 2018</p>	 <p>Firma por Obra Social de Empleados Públicos Director General Lic. Sergio VERGARA</p> <p>Lic. SERGIO VERGARA Director General c. S. E. P.</p> <p>Fecha:</p>
---	--

5



Res. N° 5533

ANEXO I

-6-



Anexo – Proyecto de Asistencia Técnica a la Obra Social de Empleados Públicos.

Presentación

Como continuidad de la asistencia técnica que contribuyó con el desarrollo de un sistema de indicadores, un sistema de gestión pública y un sistema de monitoreo y evaluación de programas, la presente busca profundizar los procesos iniciados e incluir nuevos requerimientos.

El trabajo realizado permitió explorar los procesos de toma de decisiones y de planificación que se implementan en OSEP y analizar la estructura jerárquica superior de la institución. En este marco, se detectaron elementos susceptibles de mejora que fueron plasmados en el segundo y tercer informe de avance del convenio vigente.

También se recogieron los requerimientos planteados en reunión con el director general y su equipo de dirección. Allí se resaltó la necesidad de avanzar con: análisis organizacional, análisis de los procesos críticos y con el diseño de Manuales de Funciones y Procedimientos.

Por ello, el proyecto contiene dos líneas de trabajo dirigidas a cumplir con las necesidades detectadas y orientar la institución en función de las líneas político institucionales definidas.

Componente 1.

Análisis y reforma institucional – Organigrama y Manual de Funciones.

En este componente se pondrá el acento en el análisis de las capacidades institucionales de la OSEP, la conformación de la estructura organizacional y la definición de las funciones en los principales puestos, consecuentemente, se hará una propuesta de reforma.

El trabajo se orienta a la detección de puntos críticos que afectan los resultados en áreas prioritarias de la institución. El enfoque de capacidades institucionales contribuye al conocimiento de los recursos, potencialidades y restricciones y por lo

ic. SERGIO VERGARA
Director General
O.S.E.P.

6

Res. Nº 5533



tanto ofrece bases sólidas para las recomendaciones de reingeniería.

El análisis previo de la estructura organizacional permitió detectar puntos susceptibles de mejora, lo que constituye un paso fundamental para la definición de manuales de funciones y procedimientos.

Este componente busca contribuir con los procesos iniciados por la Subdirección de Recursos Humanos de la OSEP.

1. Detalles técnicos del relevamiento.

El propósito del componente es proponer ideas prácticas para la definición del Manual de Organización de OSEP, buscando sencillez en el trabajo utilizando el menor tiempo posible.

El Manual de Organización como documento oficial de OSEP, debe contener las definiciones de funciones, dependencia y relaciones de los puestos directivos, acompañado por la representación gráfica de la estructura organizacional (organigramas).

El objetivo central consiste en estructurar los niveles de dirección de la OSEP y proporcionar una guía práctica al personal sobre la naturaleza de su trabajo, consiguiendo así una mayor calidad en el funcionamiento general de la institución.

Como objetivo secundario, pero no menos importante, ofrecer herramientas y orientaciones claras a los empleados que no cuentan con conocimientos previos del puesto.

Objetivos de la definición de puestos

La definición de los puestos persigue como objetivos principales:

- Elaborar y corregir los organigramas institucionales para su posterior aprobación.
- Realizar una descripción funcional de diferentes puestos de OSEP en la actualidad, incluyendo objetivos, autoridad y responsabilidad de cada puesto y su relación con otros puestos y entes externos a OSEP.
- Interiorizar a los titulares de los puestos con un análisis exhaustivo del puesto

lic. SERGIO VERGARA
Director General
O.S.E.P.

7



Res. Nº 5533



que ocupan y ayudar a detectar problemas o deficiencias de las funciones asignadas a su unidad organizativa.

- Examinar globalmente las funciones de cada responsable y detectar duplicidades.

El análisis de funciones, revela las responsabilidades que han sido asignadas a los distintos puestos de trabajo. En términos generales, se pueden identificar tres tipos de funciones:

1. Funciones genéricas o competencias universales: deben estar presentes en todos los puestos de un determinado nivel.
2. Funciones específicas o competencias específicas: son propias de un puesto de trabajo y su responsabilidad recae exclusivamente sobre el titular del puesto.
3. Funciones auxiliares: son aquellas que contribuyen a que otros puestos dentro de OSEP puedan llevar a cabo las funciones específicas asignadas.

Para identificar las funciones específicas de un puesto de trabajo, se debe analizar las subfunciones que se desarrollan y las actividades que se realizan y relacionarlas con el resultado que se espera de ellas. Para definir funciones se utilizará un formato estándar que contiene la siguiente fórmula: VERBO+FUNCIÓN+RESULTADO. Por ejemplo: "Asegurar + La eficacia de atención al afiliado + Para conseguir la excelencia de los servicios de salud de OSEP".

2. Principales etapas:

Etapas 1 – Construcción de las herramientas de recolección de información.

A partir de los instrumentos previos aportados por la Subdirección de Gestión del RRHH, se realizarán –de común acuerdo- ajustes e incorporación de nuevos instrumentos para el trabajo de campo. Asimismo, se planificará el procedimiento de abordaje de puestos.

Etapas 2 - Recolección de Datos

LIC. SERGIO VERGARA
Director General
O.S.E.P.

8



ANEXO I

-9-



Una vez acordados los instrumentos y procedimientos se procederá a relevar la información en los puestos definidos en el punto 3 (alcance).

Durante el proceso de recolección, se realizarán entregas parciales de la sistematización de los diferentes puestos relevados. Finalizada la etapa de campo, se entregará una base de datos completa, en formato Microsoft Excel. Los datos serán presentados separados por Dirección/Subdirección y de acuerdo al relevamiento geográfico de las funciones.

Etapa 3 – Validación de los perfiles elaborados.

La Subdirección de Recursos Humanos aportará y complementará los perfiles de puestos relevados con la información disponible en los sistemas de administración del personal.

A propuesta de la Subdirección, se conformarán las comisiones de expertos que se consideren necesarias para analizar y validar los puestos claves de la institución. En estos procesos de validación, también participarán los directores o máximas autoridades del área involucrada.

Las etapas 2 y 3 se realizarán con un desfase temporal pero solapadas para agilizar y optimizar los tiempos y recursos (ver cronograma).

Etapa 4 – Análisis institucional y propuesta de mejoras

Finalizadas las etapas anteriores, el equipo de la UNCuyo realizará un análisis general de la información y realizará una propuesta de mejoras.

3. Alcance:

Se relevarán puestos correspondientes a los regímenes 15 y 27, por un total de 362 puestos conforme al siguiente detalle:

Puestos régimen 15, según ubicación	
Total Delegaciones	34
Total Dirección General	158
Total Hospital del Carmen	23
Total Hospital Fleming	12
Total NCO	2
Total de puestos régimen 15	229

Lic. SERGIO VERSARA
Director General
O.S.E.P.

9



Res. N° 5533



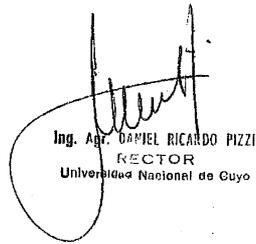
Puestos régimen 27 según ubicación	
Total Delegaciones	22
Total Dirección General	48
Total Hospital del Carmen	36
Total Hospital Fleming	13
Total NCO	14
Total de puestos régimen 27	

4. Resultados esperados del componente:

A lo largo de las diferentes etapas del componente se espera alcanzar los siguientes resultados:

- a. Instrumentos para relevamientos de puestos y procedimientos de trabajo.
- b. Base de datos de los puestos alcanzados con definición de funciones.
- c. Validación de perfiles de puestos.
- d. Análisis y recomendaciones de mejora institucional.


Lic. SERGIO VENGARA
Director General
O.S.E.P.


Ing. Agr. DANIEL RICARDO PIZZI
RECTOR
Universidad Nacional de Cuyo





Componente 2.

Fortalecimiento de mecanismos e instrumentos de planificación – Orientación en gestión por resultados

El componente busca articular la planificación, el presupuesto y los resultados de las políticas de la OSEP para la mejora de la calidad de vida de su población afiliada. Este proceso contribuirá con la futura adecuación a la gestión presupuestaria por resultados.

Consiste en la definición de un marco de referencia para facilitar a la OSEP la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación del valor público a fin de optimizarlo, asegurando la máxima eficacia y eficiencia de su desempeño, la consecución de los objetivos institucionales y la mejora continua de sus políticas.

Se relaciona con los procesos iniciados en OSEP a partir del anterior proyecto de asistencia técnica, buscando potenciar una estrategia de gestión que se centre en el desempeño y el logro de productos, efectos e impactos. Esencialmente, se promoverá una transformación en la cultura organizacional y la instauración de prácticas de gestión orientadas a la generación de valor público.

1. Enfoque técnico del componente.

El enfoque de gestión en la administración pública, históricamente ha privilegiado el cumplimiento de procedimientos y normas, generando dificultades en la producción de resultados.

Esta propuesta considera que los esfuerzos de las instituciones públicas deben orientarse a la maximización de la creación de valor público y la producción de resultados orientados al ciudadano. También propone que la provisión de servicios de calidad, deben impulsarse desde la administración y requieren planificarse de antemano y plasmarse en metas, actividades, indicadores y recursos a lo largo del tiempo que duran las intervenciones. Por ello enfatiza, en primer lugar, una definición clara y participativa de los beneficios que se buscan generar en la población objetivo y; en segundo lugar, la importancia de asignar responsabilidades, presupuestos y plazos vinculados al logro de las metas definidas.

El proyecto de asistencia técnica realizado por el Observatorio de Políticas Públicas durante el segundo semestre del 2017 y el primero del 2018, buscó sentar

Lic. SERGIO VERGARA
 Director General
 O.S.E.P.

11



Res. N° 5533



las bases de integración de recursos de información básicos para los procesos de planificación y un sistema de monitoreo y evaluación de proyectos especiales.

A partir de estos desarrollos, procedimientos y sistemas, se sentaron las bases para continuar con un proceso que ayude a orientar un estilo de gestión pública que potencie la generación de resultados y la articulación de las diferentes áreas de la Obra Social.

Con este componente, se desarrollarán una serie de análisis, instrumentos y procedimientos que promuevan una gestión orientada por resultados integrando: a) procesos de planificación integrados; b) presupuestos estructurados en base a resultados; c) gestión financiera; d) gestión de programas y proyectos; e) monitoreo y evaluación.

2. Principales etapas:

Para la implementación de este componente, se prevén distintas etapas con subproductos asociados.

Etapas 1 – Diagnóstico de esquemas de planificación y gestión financiera y presupuestaria.

Se consolidarán los resultados de diferentes análisis de los instrumentos y mecanismos de planificación de actividades y de gestión financiera y presupuestaria que servirán de base para los instrumentos que se elaborarán durante la siguiente etapa.

Etapas 2 – Construcción de los instrumentos de gestión por resultados.

Durante etapa, y en función de los diagnósticos previos, se definirán una serie de instrumentos para incorporar en la gestión diaria de la Obra Social con el fin de consolidar un enfoque orientado a resultados. A modo de ejemplo, se pueden destacar:

- a. Instrumentos de planificación: planes sectoriales; planes operativos anuales; priorización de proyectos; instructivos y manuales de planificación; jornadas de planificación; reuniones de revisión; articulación planificación y presupuesto (presupuesto por programas).
- b. Instrumentos de seguimiento de gestión; reuniones de gabinete; mesas

Lic. SERGIO VENGARA
Director General
O.S.E.P.

12



Res. N° 5533



de coordinación; reportes de seguimiento y vencimiento de metas e hitos; seguimiento de la ejecución presupuestaria.

c. Monitoreo y evaluación: análisis de evaluabilidad de programas y proyectos; monitoreo de indicadores; evaluación integral y de resultados; informes y jornadas de monitoreo y evaluación; recomendaciones de rediseño; sistematización de hallazgos y lecciones aprendidas; rendición de cuentas a afiliados.

Etapa 3 – Implementación en un sector de la Obra Social.

A partir de la construcción de los instrumentos de la etapa anterior, se trabajará en la implementación -inicial- de los mismos en un sector de la Obra Social seleccionado por el Director General.

3. Alcance:

El diagnóstico se realizará fundamentalmente sobre la Subdirección de Economía de la Salud y sobre la Dirección General de Servicios Administrativos. En función de los elementos recogidos en el diagnóstico implementará la etapa inicial de los instrumentos (cuando fuere posible) en un sector de la Obra Social, elegido por el Director General.

Por los plazos definidos de duración general del proyecto, no podrá abarcarse en la implementación la totalidad de la organización, ni el total de procesos.

4. Resultados esperados del componente:

A lo largo de las diferentes etapas del componente se espera alcanzar los siguientes resultados:

- a. Diagnóstico de los esquemas de planificación y gestión financiera y presupuestaria.
- b. Instrumentos de gestión orientada a resultados (no pueden definirse de antemano ya que dependen de análisis anteriores).
- c. Implementación de las primeras etapas de los instrumentos en un sector de la obra social.

Lic. SERGIO VARGARA
Director General
O.S.E.P.

13



Res. N° 5533



Equipo responsable de la UNCuyo y contraparte OSEP.

La UNCuyo designa como responsables:

Coordinador general: Dr. Alejandro Belmonte.

Responsable del componente 1: Lic. Tania Marino.

Responsable del componente 2: Mgtr. Vanina Pereyra.

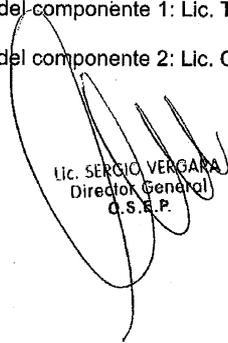
Adicionalmente, se definirá un equipo interdisciplinario en función de las actividades que se incluyen.

La OSEP designa como contraparte responsable:

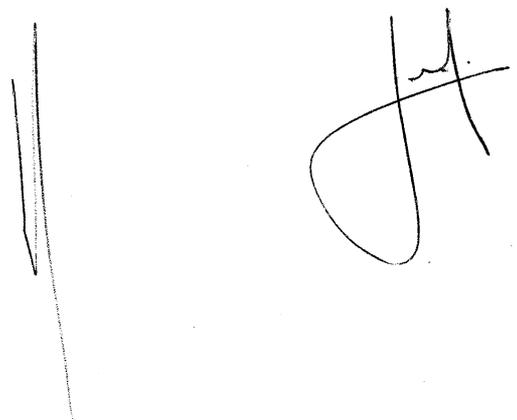
Coordinación general: Lic. Gustavo Muñoz.

Responsable del componente 1: Lic. Telma Barrera.

Responsable del componente 2: Lic. Gustavo Muñoz.


Lic. SERGIO VERGARA
Director General
O.S.E.P.


Mg. RICARDO PIZZI
RECTOR
Universidad Nacional de Cuyo







Principales actividades y cronograma:

		CRONOGRAMA EN MESES												
		mes 1	mes 2	mes 3	mes 4	mes 5	mes 6	mes 7	mes 8	mes 9	mes 10	mes 11	mes 12	
Componente	Etapas													
	Etapa 1 – Construcción de las herramientas de recolección de información													
	Etapa 2 - Recolección de Datos													
	Etapa 3 – Validación de los perfiles elaborados.													
1- Análisis y reforma institucional – Organigrama y Manual de Funciones	Etapa 4 – Análisis Institucional y propuesta de mejoras													
	Entrega de informes parciales													
	Entrega de informe final													
	Etapa 1 – Diagnóstico de esquemas de planificación y gestión financiera y presupuestaria													
2- Fortalecimiento de mecanismos e instrumentos de planificación – Orientación en gestión por resultados	Etapa 2 – Construcción de los instrumentos de gestión por resultados.													
	Etapa 3 – Implementación en un sector de la Obra Social.													
	Entrega de informes parciales													
	Entrega de informe final													

Lic. SERGIO VERGARA
Director General
O.S.E.P.

Res. N° 5533



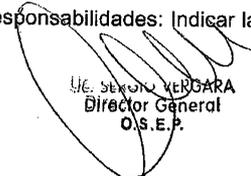
Orientaciones técnicas del relevamiento de puestos (propuesto por la Subdirección de Recursos Humanos de OSEP).

Para que los documentos sean prácticos a los fines de la institución, deben estar completos, exactos y SINTETIZADOS, por lo que para redactar la definición de las funciones conviene usar un documento base que asegure:

- La descripción del trabajo, el fin y alcance del mismo, así como las autoridad y sus límites como las responsabilidades ante su superior o jefe directo.
- Analizar las relaciones de las funciones propias del puesto con otras funciones dentro de OSEP .
- Entender los objetivos de cada unidad organizativa y su relación con los de la unidad superior y con la misión y visión de OSEP.
- Comparar las descripciones de puestos con las del mismo nivel dentro de la unidad para mejorar la coordinación de funciones.

Aspectos a relevar:

1. Nombre del puesto: debe indicar la función principal que desarrolla el puesto. Es necesario que coincida con los números de resoluciones asignados.
2. Nombre y DNI del Titular del Puesto.
3. Organigrama: Indicar el puesto del que se desprende y puestos que tiene a cargo.
4. Misión del Puesto: indicar la razón de ser del puesto, qué esencia aporta a OSEP.
5. Principales Funciones: Indicar las funciones específicas asignadas al PUESTO de trabajo. Las funciones son las que contribuyen en forma conjunta a alcanzar la misión propia del puesto (6 como máximo). Formato requerido: " Verbo + Función + Resultado" Ej: Planificar las políticas de Recursos Humanos para fortalecer la Cultura Organizacional.
6. Principales tareas: Indicar qué tareas regulares se realizan para lograr la consecución de las funciones mencionadas, diferenciando tareas diarias, semanales, quincenales o mensuales.
7. Responsabilidades: Indicar la naturaleza de las responsabilidades del trabajo del


 U.E. SERRA VERGARA
 Director General
 O.S.E.P.

16



Res. N° 5533

ANEXO I

-17-



puesto así como los límites de las mismas. Se pueden resumir en:

Responsabilidad Jerárquica: indicar número de subordinados directos y tipo de supervisión ejercida.

Responsabilidad decisoria (o límites de responsabilidad): definir las decisiones que se deben tomar y su repercusión en caso de error.

Responsabilidad sobre datos confidenciales: en caso de manejar datos confidenciales, señalar cuáles son.

Responsabilidad presupuestaria: Idem datos confidenciales.

Otras Responsabilidades: ajenas a las mencionadas.

8. Relaciones: incluye distintos tipos de relaciones según se describen a continuación.

Internas: identificar los puestos con los que se suele relacionar jerárquica o funcionalmente. Indicar tipo de relación y frecuencia.

Externas: identificar en caso de existencia de relaciones con personas u organismos fuera de OSEP, indicar motivo de relación y frecuencia.

9. Requerimientos del puesto

Formación Académica

Formación Específica

Idiomas

Años de experiencia previa requeridos y tipo de actividades

Tiempo dentro del puesto para dominarlo

Características personales especiales

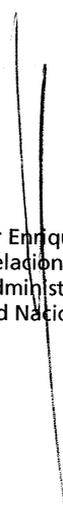
10. Información adicional: cualquier información que se considere necesaria y significativa para el puesto.


Sr. Sergio VERGARA
Director General
O.S.E.P.


Ing. Agr. DANIEL RICARDO PIZZI
RECTOR
Universidad Nacional de Cuyo

17




Dr. Abog. Víctor Enrique IBÁÑEZ ROSAZ
Secretario de Relaciones Institucionales,
Asuntos Legales, Administración y Planificación
Universidad Nacional de Cuyo


Ing. Agr. Daniel Ricardo PIZZI
Rector
Universidad Nacional de Cuyo

Res. N° 5533