DOCUMENTO ACLARACIONES 1

SDP-03-2021

“Contratación de servicios profesionales para el diseño e implementación de un sistema de administración de compensación, revisión de manual salarial con análisis de equidad interna y competitividad frente a un mercado de referencia para el poder judicial”

PREGUNTA #1: ¿Cuántos puestos distintos deberán ser incluidos en la propuesta?

RESPUESTA #1: *Tenemos 566 puestos diferentes (35 de jueces y 531 administrativos).*

PREGUNTA # 2: ¿El cliente aportara las descripciones de esos puestos, o deberán ser levantados e incluidos en la propuesta?

RESPUESTA #2: *El Poder judicial aportará las descripciones de puestos.*

PREGUNTA #3: ¿A qué se refiere el cliente cuando solicita la revisión de su MANUAL SALARIAL?

RESPUESTA #3: *El Manual es un informe que fue concebido con la finalidad de establecer un procedimiento que permita gestionar un sistema de compensación. Contiene la escala salarial por puestos que fue diseñada a partir de la valoración de los puestos. Contiene dieciséis (16) categorías salariales que permiten remunerar al personal, desde la posición de menor complejidad hasta la de mayor complejidad en la institución y contiene 3 niveles salariales (mínimo, medio y máximo).*

PREGUNTA # 4: ¿Qué tipos de poblaciones se conforman en las cuatro estructuras de pago que existen actualmente? ¿Cuántos empleados hay en cada grupo? ¿Cuántos niveles organizacionales? ¿Qué tipos de puestos las conforman?

REPUESTA # 4: *Las estructuras de pago se refiere a las maneras más comunes en que se agrupan los componentes de pago, estas estructuras son:*

- 1) *Salario Básicos = Salario mensual del empleado por 12 meses.*
- 2) *Salario Base = Salario base + aportes de ley del empleador.*
- 3) *Total en Efectivo = Salario base + Comisiones + incentivos + variables.*
- 4) *Remuneración Total = Total en efectivo + beneficios.*

Las estructuras funcionan para todas las poblaciones, es decir todos los colaboradores. No están segmentados los empleados por estructuras.

PREGUNTA #6: ¿Cuántos puestos de trabajo hay en cada uno de los grupos? ¿La organización tiene descriptores de puestos actualizados para las posiciones objeto de análisis?

RESPUESTA #6: *Tenemos 10 grupos ocupacionales administrativos que son:*

- 1) *Alta gerencia (28 puestos).*

- 2) *Estatuto Simplificado (31 puestos).*
- 3) *Gerenciales (70 puestos).*
- 4) *Profesionales sin supervisión (104 puestos).*
- 5) *Supervisión no gerencial (120 puestos).*
- 6) *Apoyo técnico profesional (28 puestos).*
- 7) *Apoyo administrativo (100 puestos).*
- 8) *Técnicos (18 puestos).*
- 9) *Servicio directo a usuarios (21 puestos).*
- 10) *No clasificados (11 puestos).*

Los jueces no cuentan con una clasificación (35 puestos). Por otro lado, contamos con descripciones de puestos de las posiciones.

PREGUNTA # 7: ¿Cuáles son las empresas o mercados de referencia que la organización quisiera considerar para cada uno de los 4 segmentos que se han definido?

RESPUESTA # 7: Es necesario obtener análisis de competitividad del mercado general que contenga tanto instituciones públicas como empresas del sector privado de la Republica Dominicana.

PREGUNTA #8: ¿Podrá el proveedor seleccionado trabajar con empresas existentes en bases de datos propias o la organización prefiere que se haga un relevamiento de empresas específicas?

RESPUESTA #8: Preferiblemente que pueda apoyarse en encuestas salariales recientes de mercado general que contenga tanto instituciones públicas como empresas del sector privado de la Republica Dominicana, así como también podrá trabajar con empresas existentes en bases de datos propias.

PREGUNTA #9: ¿La organización espera que se realice una valoración de todos los puestos de trabajo objeto del alcance o el proveedor seleccionado trabajará con la valoración existente? En caso exista una metodología implementada por favor aclarar el nombre / dueño del capital intelectual de tal metodología implementada y si todos los puestos están valorados bajo ella. Compartir materiales de referencia en caso sea posible.

RESPUESTA #9: La institución no espera que se realice una valoración de todos los puestos de trabajo, nuestra metodología está basada en puntos y los factores que considera fueron creados por el poder judicial con apoyo de un consultor externo tomando como referencia la metodología Hay (KornFerry).

PREGUNTA #10: ¿Pueden los proponentes modificar el plazo previsto (8 semanas) a un mayor tiempo? En caso sí, ¿cuál sería la fecha máxima en los que la organización requiere resultados?

RESPUESTA #10: hemos establecido el tiempo máximo en que se espera el resultado, es decir que los proponentes no podrán exceder las 8 semanas indicadas.

PREGUNTA #11: En el documento mencionan que el trabajo será realizado de forma remota pero que pudiese haber reuniones en las instalaciones de la Corte Suprema de Justicia, sin embargo, también mencionan tres ítems más abajo que no se requieren viajes. Por favor confirmar la preferencia de la organización para estimar gastos de viaje e incluirlos en el valor de la propuesta, alternativamente confirmar si en caso de que se requiriesen gastos de viaje se pactarían y facturarían por separado y fuera del contrato inicial.

RESPUESTA #11: *Cuando hablamos de viajes nos referimos a traslados a pueblos u otras instalaciones del poder judicial dentro de la Rep. Dom. El trabajo se puede realizar remoto y en caso de que sea necesaria una reunión presencial, la misma seria en las instalaciones del poder judicial (Av. Enrique Jiménez Moya esq. Juan de Dios Ventura Simó, Centro de los Héroes, Santo Domingo, D. N. Rep. Dom.) si el consultor se encuentra en el extranjero favor considerar el gasto dentro de la propuesta, no obstante favor colocarlo por separado en caso de que no sea necesario el viaje.*

PREGUNTA #12: **¿El sistema de administración de compensación de sueldos y beneficios que se diseñe deberá incluir tanto la carrera judicial como la carrera administrativa judicial? ¿Se espera, que la consultoría elabore un tabulador de salarios tanto para la carrera judicial como la carrera administrativa judicial?**

RESPUESTA #12: *El sistema de administración de compensación de sueldos y beneficios que se diseñe debe incluir tanto la carrera judicial como la carrera administrativa, y se espera que la consultoría elabore un tabulador de salario para ambos.*

PREGUNTA #13: **¿En la actualidad el Poder Judicial cuenta con un sistema de clasificación y valoración tanto para la carrera judicial como para la carrera administrativa judicial? De ser así entendemos que sobre dicho sistema debería construirse el sistema de administración de compensación, adicionalmente indicamos si se espera que la consultora revise el mismo y sugiera mejoras.**

RESPUESTA #13: *El poder judicial actualmente cuenta con un sistema de clasificación y valoración tanto para la carrera judicial como para la carrera administrativa judicial y sobre esta base debe construir un sistema de administración de compensación. No se espera que revise el mismo o sugiera mejoras.*

PREGUNTA #14: **¿En el caso del análisis de la equidad y competitividad de las 4 diferentes estructuras de pago, el alcance incluye el levantamiento de los beneficios monetarios y no monetarios?**

RESPUESTA #14: *Afirmativo, en la estructura de remuneración total se incluyen los beneficios monetarios y los no monetarios.*

PREGUNTA #15: **¿Qué se entiende por propuesta de escala de beneficios marginales de acuerdo con los niveles jerárquicos?**

RESPUESTA #15: *Con beneficios marginales nos referimos a retribuciones no monetarias que ofrece o pudiera ofrecer la institución de acuerdo con los niveles jerárquicos, por ejemplo, considerar cuales se les pudieran modificar, eliminar o adicionar a grupos de empleados como gerenciales, técnicos etc.*

PREGUNTA #16: **Cuales partes interesadas, tanto internas como externas, ¿deberán considerarse para consensuar, validar y aprobar la política salarial?**

RESPUESTA #16: *Para consensuar y validar la nueva política salarial es necesario el visto bueno de la dirección de gestión humana y carrera judicial administrativa. La aprobación debe ser dada por el consejo del poder judicial. Es probable que se haga vista publica de esta nueva política donde intervengan o participen otros interesados.*

PREGUNTA #17: **Entendemos que debido a las condiciones sanitarias generadas por la pandemia será posible que el personal extranjero que forma parte del equipo a ejecutar de este proyecto realice sus funciones de manera totalmente remota, confirma nuestra apreciación.**

RESPUESTA #17: *Es posible que el personal realice las funciones de manera remota, aunque se podría generar la necesidad de sostener alguna reunión de manera presencial. Si el consultor es extranjero y no tiene facilidad de trasladarse, favor indicarlo claramente en su propuesta o contemplar los gastos dentro del costo, pero en un ítem aparte de manera que el poder judicial pueda determinar si reuniones presenciales se llevaran a cabo y si incurrirá en el costo indicado en la propuesta.*

PREGUNTA #18: **De acuerdo con lo indicado en la sección de “Evaluación de la Propuesta Técnica Formulario No. 1, y sus numerales 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 entendemos que las experiencias que se presenten para cumplir con esta sección no tienen límite en cuanto a los años de antigüedad, es decir se podrán presentar todas las experiencias de la Empresa sin tener en consideración hace cuanto se realizaron; esto dado que por el tipo de servicio que se solicita entre más años se cubran mayor fortaleza demuestra la Empresa en esta materia. Confirmar nuestra apreciación.**

RESPUESTA #18: *Los proponentes podrán presentar todas las experiencias de la Empresa sin tener en consideración hace cuanto se realizaron.*

PREGUNTA#19: **¿Qué se entiende por diseños de esquemas de medición y remuneración de desempeño?**

RESPUESTA #19: *Nos referimos a que el consultor pueda diseñar compensaciones variables atadas a desempeño (puede ser desempeño de la institución, de su área particular o individual) y que las mismas formen parte de los componentes de pago de ciertos puestos.*

PREGUNTA #20: **Con respecto a lo indicado en la página 11 de los TDRS de este SDP en la sección “formación académica de los colaboradores “respecto al requerimiento de profesionales con “formación en compensación y beneficios “entendemos dado que dichas materias forman parte de las maestrías/posgrados en psicología laboral y organizacional, administración, administración de recursos humanos, Ingeniería industrial o afines; entendemos que los profesionales que acrediten dichos estudios estarán cumpliendo con este ítem”.**

RESPUESTA #20: *Las maestrías y postgrados abarcan aspectos generales de compensación y beneficios, sin embargo, se requiere una formación específica en compensación y beneficios (pueden ser cursos técnicos, diplomados o talleres) ya que es un subsistema con cierto nivel de tecnicismo. Si el oferente no cuenta con ellas pues estará en desventaja frente a otro oferente que si cuente con ellos.*