



Comunicación

TECNIMAP 2010

Evolución tecnológica del sistema de gestión de Recursos Humanos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Referencia	DG-TECNIMAP2010-info-100211-Evolución tecnológica de GESPER CARM (1.0).doc
Creación	11 de febrero de 2010
Autor(es)	DGIC



ÍNDICE

Resumen de la comunicación. Palabras clave	3
1. Introducción	4
2. Antecedentes	4
3. Estrategia	5
4. Evolución tecnológica de GESPER	5
5. Interacción con el ciudadano y empleado público	6
6. Tecnología y proveedores.....	8
7. Conclusiones.....	8

Presenta: Dirección General de Informática y Comunicaciones
Consejería de Economía y Hacienda
Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Autores:

Manuel Escudero Sánchez

Director General de Informática y Comunicaciones

Pedro Olivares Sánchez

Jefe del Servicio de Integración de Aplicaciones Corporativas
Dirección General de Informática y Comunicaciones

Noemi Abalo Santos

Técnico Responsable del Servicio de Integración de Aplicaciones
Corporativas
Dirección General de Informática y Comunicaciones

Francisco José Morales Cuenca

Técnico Responsable del Servicio de Integración de Aplicaciones
Corporativas
Dirección General de Informática y Comunicaciones

Pedro Luis Rodríguez Clemente

Jefe de la Sección Web del Servicio de Integración de Aplicaciones
Corporativas
Dirección General de Informática y Comunicaciones



Resumen de la comunicación. Palabras clave

Se presentan en esta comunicación las principales novedades en el ámbito de la gestión informatizada de los Recursos Humanos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que se agrupan en dos grandes líneas, la evolución tecnológica del sistema informático de gestión del personal de Administración y Servicios y el uso de nuevos canales telemáticos para la relación con funcionarios y ciudadanos (oposiciones, concursos de traslados, Tablón del Empleado, etcétera).

Palabras clave: Recursos Humanos. Evolución tecnológica. Administración electrónica. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Procesos selectivos. Tablón del Empleado.



1. Introducción

En nuestra opinión, la informática es un instrumento fundamental para mejorar nuestra administración y los servicios que ofrecemos a los ciudadanos. Concretamente en el tema de los recursos humanos, se ha apostado por dos líneas de actuación. La primera ha sido migrar a una tecnología más moderna (web) las aplicaciones de back-office, apoyándonos en un framework Java basado en software libre creado por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (en adelante, CARM) para sus desarrollos denominado Javato, y la segunda acercar la administración al ciudadano (así como al empleado público) mediante la adopción de un enfoque de Administración Electrónica, con publicación en web (Internet o Intranet, según el caso) de los servicios ofrecidos, que se mantienen en alta disponibilidad (24x7).

De esta manera alineábamos el sistema informático de gestión de recursos humanos de la CARM con las estrategias corporativas (paradigma SOA (Arquitectura Orientada a Servicios), uso de servicios web y estándares abiertos) sin renunciar a que el citado sistema informático (GESPER) mantuviera la funcionalidad de la que disponía y que en algunos casos superaba ampliamente lo que se espera de un sistema de gestión de recursos humanos.

2. Antecedentes

El sistema informático de Recursos Humanos para el Personal de Administración y Servicios de la CARM se denomina GESPER. Se trata de un desarrollo propio que lleva largo tiempo en funcionamiento y cuya funcionalidad se ha visto incrementada año tras año considerablemente incluso fuera de lo que tradicionalmente se considera el ámbito de la gestión de personal y nóminas.

Dentro de proyectos de modernización de la Administración Regional, a partir del año 2000 se inició en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia un proyecto de implantación del ERP SAP R/3 4.0, proyecto que concluyó en el verano de 2003. Debido a las dificultades encontradas en la cobertura e implantación de diversos módulos de Recursos Humanos, se realizó un estudio de la funcionalidad prevista en dicho ERP para el sector público decidiendo aplazar la incorporación a SAP R/3 la gestión de los Recursos Humanos.

Desde ese momento, uno de los objetivos de la CARM ha sido encontrar el momento estratégico correcto para iniciar un nuevo proyecto que permitiera la integración de los módulos de Gestión Económica con los de Recursos Humanos completando el proyecto anterior y permitiendo superar la obsolescencia tecnológica de GESPER y mejorar la calidad interna del producto incluyendo en el proyecto de evolución una profunda revisión del sistema, que ha dado lugar a una modularización de GESPER, permitiendo ofrecer su funcionalidad de manera cómoda a otros sistemas informáticos. Esta integración se comenzó en 2006 y finalizó en 2009.



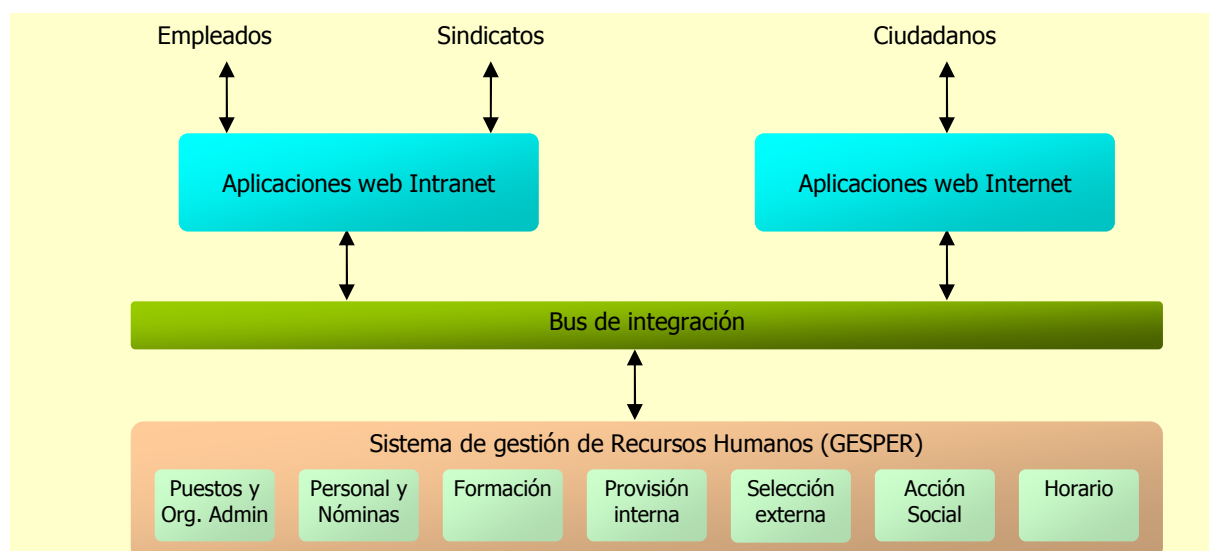
3. Estrategia

Se ha optado por dar un enfoque al puesto de trabajo en toda la gestión de accesos del sistema, para lo que se están dando los primeros pasos en convertir a la base de datos de Recursos Humanos (repositorio único del personal de administración y servicios) en la base de la definición de funciones y responsabilidades de los empleados públicos (proyecto de identidad corporativa, IDECOR). Mediante IDECOR se pretende asociar las tareas desempeñadas al puesto ocupado lo que, unido a la autenticación por certificado (el personal propio dispone de certificados alojados en tarjetas criptográficas), define un esquema robusto de control de accesos y permisos y cuyo mantenimiento se realiza de forma automática y simultánea a la gestión del Registro de Personal de la CARM.

Las dos líneas de actuación marcadas en este ámbito son:

1. Evolución tecnológica del sistema informático de gestión, aprovechando al máximo lo ya existente, para lo que se ha mantenido un desarrollo propio (de amplia funcionalidad y versatilidad) pero superando su obsolescencia tecnológica y aumentando la modularidad del sistema.

2. Adopción de un enfoque de administración electrónica para toda interacción con funcionarios y ciudadanos (disponibilidad 24x7, portales web). Una acción de especial relevancia en este ámbito ha sido la definición de un Tablón del Empleado, sitio web de comunicación con el empleado público en el que sindicatos y otras organizaciones (por ejemplo, la Escuela de Administración Pública) pueden informar al personal de sus actividades, ofrecer plazas al empleado público, etcétera. Dicho portal está disponible tanto en la Intranet como en la Extranet de la CARM (en este segundo caso, con autenticación mediante certificado digital).



4. Evolución tecnológica de GESPER



En relación al proyecto de evolución tecnológica de GESPER, el proyecto tuvo como objetivos la renovación tecnológica y la integración y creación de nuevos contenidos en las aplicaciones de RRHH.

Se pretendía pasar este sistema a un entorno web, con un desarrollo por un lado más modularizado pero también más integrado y en el que se completaran carencias históricas del sistema. Aunque se valoró la implantación del módulo de gestión de Recursos Humanos (SAP HR) finalmente se optó por el uso del framework Javato, pues SAP HR no cubría toda la funcionalidad requerida por los gestores de Recursos Humanos.

Así, el proyecto fue de carácter eminentemente tecnológico, puesto que se mantuvo la funcionalidad del sistema centrándose en mejoras internas del mismo (cambio de arquitectura, modularización, generación de APIs para la conexión entre los distintos módulos, actualización de la documentación para facilitar el posterior soporte) limitándose el cambio del sistema desde el punto de vista de los usuarios a la mejora del interfaz de acceso, proporcionando un entorno de trabajo más amigable a la vez que accesible.

Las áreas funcionales cubiertas por el sistema original (y mantenidas en el nuevo sistema) eran:

- Puestos
- Organización Administrativa
- Personal
- Nóminas
- Formación
- Provisión interna
- Selección externa
- Acción social
- Control horario

En cuanto a las mejoras funcionales que se abordaron en el proyecto, destacar la consolidación del Portal del Empleado y la integración del cálculo de la nómina con la elaboración y el seguimiento del Capítulo I del Presupuesto de la CARM.

5. Interacción con el ciudadano y empleado público

La interacción telemática en el área de Recursos Humanos se ha materializado en diferentes iniciativas, tanto de recepción de solicitudes como de remisión (y disponibilidad online) de información.

En cuanto a la recepción telemática de solicitudes mediante formularios electrónicos, se realiza tanto por parte de ciudadanos (instancias para procesos selectivos y para la inclusión en listas de espera y procedimientos extraordinarios) como por empleados públicos (instancias para concursos de traslados, solicitudes de cursos de la Escuela de Administración Pública, etcétera). Según el esquema anteriormente visto, estos formularios envían sus datos a través del bus de integración al sistema de gestión de recursos humanos.



En relación a la presentación por web de instancias para procesos selectivos de la CARM (tanto a los organizados por la Dirección General de Empleo Público como los relativos al Personal Docente), el sistema permite cumplimentar la instancia a través de un formulario Web en el que se guía al opositor para la correcta realización de la instancia, evitando la mayor parte de las posibilidades de exclusión. El formulario incorpora los mecanismos de pago basados en el sistema N28 que permite el pago bien a través de banca electrónica, cajeros automáticos o en cualquiera de las Entidades Colaboradoras, de acuerdo con las directrices de la Dirección General de Tributos.

A través de este mecanismo se reciben en cada convocatoria alrededor de 30.000 instancias a los procesos de Función Pública y alrededor de 14.000 para los procesos del personal Docente sin un número significativo de incidencias.

Para dar soporte al nuevo sistema de presentación de instancias se han realizado actuaciones tanto en la Dirección General de Informática y Comunicaciones como por parte del personal informático de la Consejería de Educación, Formación y Empleo que van desde la adaptación de los sistemas de gestión de procesos selectivos a la adopción de medidas que faciliten el acceso a los ciudadanos (puestos de acceso a Internet en los centros de trabajo más significativos, acuerdos con Entidades Colaboradoras para que aporten puestos de acceso, coordinación con las Aulas de Libre Acceso de los municipios para aportar puestos de acceso).

Asimismo, dentro de la plataforma de Administración Electrónica, se han preparado los modelos de presentación al concurso de traslados (para personal interno) así como los modelos para la solicitud de inclusión en listas de espera y procedimientos extraordinarios (para ciudadanos). En el caso del concurso de traslados, se inicia la tramitación con la presentación de una instancia firmada electrónicamente con el certificado de usuario del empleado público, continuando la gestión del concurso de traslado con el correspondiente back-office (GESPER en el caso del personal de administración y servicios). En el caso de la presentación a listas de espera, la instancia se genera con un mecanismo similar al de la presentación a procesos selectivos, incluyendo el formulario el sistema N28.

Por último, la explotación de la información se realiza a través de portales web, algunos accesibles desde la Intranet, otros desde Internet y otros desde los dos ámbitos. La propia Intranet es un recurso por el que apostamos claramente como repositorio de documentación y servicios, como se puede advertir en la siguiente tabla:

PORTAL	Intranet/Extranet	Internet
Portal del Empleado	Sí	No
Tablón del Empleado	Sí	No
Base de datos de información al Ciudadano (BICI)	Sí	Sí
Procesos selectivos	No	Sí



Concurso de traslados	Sí	No
Presentación a listas de espera y procedimientos extraordinarios	No	Sí
Portal de la Escuela de Administración Pública	Sí	Sí

Un caso especialmente exitoso de relación con el funcionario a través de la web es el Portal de la Escuela de Administración Pública (WEAP), que permite la presentación de solicitudes por vía telemática, la confirmación/renuncia de asistencia a cursos así como la utilización de diferentes herramientas de participación web 2.0 (correos, foros) y de teleformación (tanto con plataformas propietarias como de software libre, como es el caso de Moodle) para los participantes en los cursos.

6. Tecnología y proveedores

Los desarrollos se han realizado con Java sobre base de datos Oracle, utilizando el framework definido por la CARM para sus aplicaciones web, denominado Javato. En dicho framework el patrón MVC está implantado con Hibernate, Spring y JSF.

Se está utilizando Oracle Weblogic como middleware de integración en el caso de las instancias para el concurso de traslados y para las listas de espera.

La evolución tecnológica de los sistemas de gestión de recursos humanos la realizó Software AG, para las instancias de procesos selectivos se ha contado con Sinergia Tecnológica (grupo Oesía) y para el resto de tramitaciones (concurso de traslados, listas de espera) con HP, Bahía IT, Sinergia Tecnológica.

Por último, el portal de la Escuela de Administración Pública ha sido desarrollado por SQA.

7. Conclusiones

Consideramos un elemento básico de nuestro sistema de gestión la existencia de una base de datos única para todo el personal de administración y servicios, lo que nos permite, entre otras cosas, plantear una gestión de accesos y permisos enfocada al puesto de trabajo y no a la persona.

La evolución tecnológica del sistema GESPER ha fomentado la interoperabilidad con otros sistemas, al permitirles apoyarse en GESPER (codificaciones orgánicas, información sobre personal y puestos, etcétera), así como al personal propio acceder a su información a través de la Intranet (Portal del Empleado)

La existencia del Tablón del Empleado permite una mayor agilidad en la comunicación con el personal propio así como en los procesos de concursos de méritos, facilitando tanto la estabilidad como la movilidad dentro de la organización.



En cuanto a la posibilidad de realizar la instancia de procesos selectivos por web, facilita a los ciudadanos la presentación de dichas instancias en horario 24x7 desde cualquier equipo conectado a Internet, y con la seguridad de que la instancia está bien cumplimentada, lo que minimiza la posibilidad de exclusión del solicitante por fallos en la presentación de la instancia. Además, los procesos selectivos son más rápidos al simplificarse la fase inicial de los mismos de presentación de instancias.