

RECURSOS HUMANOS TI PARA LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

Manuel Narbona Sarria

Gabinete de Sistema

Servicio de Producción

Dirección General de Sistemas de Información Económico-Financiera

Consejería de Economía y Hacienda

Junta de Andalucía

Palabras clave

e-Administración, organización, recursos humanos, centros TI.

Resumen de su Comunicación

Un aspecto relativo a los RRHH que debería preocuparnos enormemente es la motivación del personal para el desempeño de sus funciones. Tendemos a pensar que los funcionarios estamos orgullosos de serlo, pero la realidad es que, en la mayoría de los casos, la condición de funcionario representa un estatus aceptable porque no encontramos mejores condiciones en la empresa privada.

¿Entienden nuestros directivos qué implicaciones en RRHH TI tiene el constante aumento de servicios de administración electrónica puestos a disposición de los ciudadanos a través de las oficinas virtuales?

¿Son adecuadas las políticas de RRHH para dar soporte a la administración electrónica?.

¿Están dichas políticas encaminadas a conseguir la implicación de los funcionarios, y en concreto de los funcionarios TI, en la administración electrónica?.

En esta comunicación se trata de analizar, desde una perspectiva muy personal (y pesimista), por qué muchos funcionarios no se sienten parte de la administración pública.

RECURSOS HUMANOS TI PARA LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

Introducción

Recientemente se ha publicado la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). En su artículo 1 punto 1, se establece expresamente que el objeto de la ley es establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, y en el punto 3 de dicho artículo se recogen los fundamentos de actuación, entre los que se puede destacar los siguientes:

- Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.
- Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos.
- Evaluación y responsabilidad en la gestión.
- Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.

Más adelante en el artículo 14 se indica, entre otros, que los funcionarios tienen derecho:

- Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

El EBEP sigue en esta línea, y artículo a artículo va desgranando estas ideas. El problema es que no son ideas nuevas vertidas por primera vez en esta ley, sino que estas consideraciones se han ido repitiendo de ley en ley, de reforma en reforma, sin que se haya plasmado de un modo real en el día a día del funcionario público.

Para apoyar este análisis he usado tan sólo información pública: Normativa, planes, informes, la base de datos del BOJA, etc.

La función de Recursos Humanos

El objetivo de la función de RRHH es la gestión de las personas de modo que haga posible la estrategia de la organización. Esto, que parece obvio, no se ha comprendido hasta hace relativamente poco, y ha supuesto que la Gestión de Recursos Humanos (GRH) forme parte de la estrategia de la organización en la misma medida que la gestión financiera o el marketing.

Los procesos que lleva asociada la GRH son comunes con independencia del área de la organización de que se trate. En este sentido, gestionar los recursos humanos del departamento de Tecnologías de la Información (TI) o del de gestión financiera implica desarrollar los mismos procesos solo que adaptados a la función que cada departamento desarrolla en la organización.

En lo que sigue vamos a analizar algunos de estos procesos para la GRH.

Planificación

Responsabilidades TI en la Junta de Andalucía

Las dos consejerías con responsabilidades horizontales en materia TI en la Junta de Andalucía (JA) son las consejerías de Innovación, Ciencia y Empresa (CICE) y de Justicia y Administración Pública (CJAP). Ambas disponen de sendos planes estratégicos en los cuales se indica que es necesario un cambio en la estructura de recursos humanos y de la función TI para adecuar las TI a las necesidades que la administración electrónica impone. Ninguno de estos planes, con vigencia hasta el 2010 han producido hasta la fecha ningún cambios ni en la organización de los RRHH ni en la definición de la función TI.

Provisión de personal

Planificación de plantillas y análisis de puestos de trabajo

Corresponde a la Consejería de Justicia y Administración Pública, y en concreto, a la Dirección General de Inspección y Evaluación, la planificación y estudios sobre recursos humanos y la elaboración de propuestas de adecuación de las necesidades de personal en función de los servicios gestionados por la Administración de la Junta de Andalucía. Le corresponde también el examen y elaboración de propuestas sobre la Relación de Puestos de Trabajo (Decreto 200/2004). La Orden de 25 de junio de 2007, establece los criterios de planificación de la gestión de las propuestas de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo correspondiente a las Consejerías y Organismos Autónomos de la Administración General de la Junta de Andalucía

La **¡Error!No se encuentra el origen de la referencia.** presenta, a modo de ejemplo, las denominaciones, grupos y niveles de algunos puestos de trabajo TI en la Junta de Andalucía. Del análisis de dicha tabla, y otros aspectos que no figuran en ella, se deduce lo siguiente:

- No parece existir ningún órgano que armonice la denominación, requisitos, grupo y nivel de los puestos TI.
- Los nombres de los puestos de trabajo no corresponden a un esquema unitario. En algunos casos el nombre hace referencia al puesto de trabajo y en otros a la estructura organizativa que lo contiene. Por ejemplo, los puestos de trabajo de las jefaturas de servicios se denominan en unos casos como “Sv. Informática”, que alude a la estructura, y en otros como “Jefe de Informática”, que hace referencia al puesto.
- Se está suponiendo una estructura jerárquica en base a la situación de los puestos en los listados de Relación de Puestos de Trabajo (RPT), pero dicha estructura no está declarada explícitamente.

Tabla ¡Error!Argumento de modificador desconocido. - Puestos de Trabajo para el Departamento de Explotación

Denominación	Nivel	Grupo
ADJUNTO EXPLOTACION	27	A
DP. EXPLOTACION	25	A
DP. EXPLOTACIÓN	26	A
DP. EXPLOTACION Y SISTEMAS	26	A
DP. EXPLOTACIÓN Y SISTEMAS	26	A
DPTO. EXPLOTACION	25	A
DPTO. EXPLOTACION	25	AB
DPTO. EXPLOTACIÓN	25	A
DPTO. EXPLOTACION Y ADMON. SISTEMAS	25	A

- Existen denominaciones ambiguas. Así, el puesto de trabajo con denominación Asesor Técnico puede significar cualquier cosa. De hecho, existe esta denominación para cualquier cuerpo, grupo o nivel.
- Cuando se graba en SIRhUS, el sistema unificado de RRHH, se abrevian las denominaciones sin ningún criterio e incluso con faltas de ortografía (por ejemplo, falta la tilde en EXPLOTACIÓN en algunos casos).
- La experiencia requerida para el puesto no es uniforme. En general, una jefatura de departamento requiere una experiencia mínima de 3 años, pero esto no siempre es así, entre otras razones porque no todas las jefaturas de departamento responden al mismo criterio. Igual puede tratarse de un A26, que de AB26, A25 o AB25. Incluso tratándose de el mismo grupo y nivel tampoco la experiencia requerida es la misma.
- Respecto a la formación o conocimientos previos, no suele indicarse nada.

Como no existe una definición de la carrera profesional, cualquier requisito carecería de objetividad.

Así pues, cada centro decide qué puesto de trabajo necesita, le da la denominación, le fija el grupo y el nivel, pero no parece que exista un proceso de aprobación que tenga en cuenta, salvo en el aspecto forma relativo a la documentación requerida para la modificación de la RPT, las funciones del puesto. En todo caso, es una cuestión de índole presupuestaria o el peso de la organización la que saca adelante una propuesta de modificación de la RPT.

Además, no existe ningún marco de referencia en el ámbito TI en que verificar si un puesto de trabajo es adecuado o no¹.

Reclutamiento y selección

El concurso-oposición libre y de promoción interna

En el artículo 55 del EBEP se establecen como principios rectores para el acceso a la condición de empleados públicos los de igualdad, mérito y capacidad. Los procedimientos de selección deben cumplir con los principios de publicidad y transparencia. Respecto a los órganos de selección hay que considerar como principios rectores la imparcialidad y profesionalidad y la independencia y discrecionalidad en la actuación. Finalmente, se establece que es necesario adecuar el contenido de los procesos selectivos a las funciones o tareas a desarrollar, y se alude a la agilidad del proceso sin perjuicio de la objetividad.

Respecto a los órganos de selección, sin entrar a enjuiciar sus principios rectores, llama la atención que en el ámbito TI en la Junta de Andalucía, convocatoria tras convocatoria los miembros de los órganos de selección sean los mismos o prácticamente los mismos. Esto que puede tener como ventaja la experiencia en el proceso selectivo adquirida por dichos miembros, tiene como desventaja el sesgo no intencionado que pueden imponer en las pruebas selectivas cuando, como es el caso, son los miembros de los órganos selectivos los que configuran las pruebas de selección.

Un ejemplo: Las oposiciones al cuerpo A.2019 para la OEP de 2006 celebradas el pasado mes de Junio han arrojado un balance descorazonador. De las 10 plazas convocadas sólo se han cubierto 5 habiendo sido convocados más de 300 aspirantes. La novedad en esta convocatoria es el cambio en la composición del órgano de selección después de muchas convocatorias sin prácticamente cambios (por cierto, no se respecta la paridad entre hombres y mujeres, artículo 60.3 del EBEP). Los opositores expresaban su desconcierto con frases como “no han caído las preguntas que se esperaban”. Esto indica que en las anteriores convocatorias, en las que no hubo cambios en los órganos de selección, había un sesgo en lo que los opositores esperaban. ¿En cuantas convocatorias futuras

¹ Para más detalle de cómo podría crearse un marco de referencia para la definición de puestos de trabajo véase la comunicación titulada “ROLES Y RESPONSABILIDADES PARA LA GESTIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN ”

actuaran los mismos miembros de los actuales órganos de selección?

Por otra parte, habría que plantearse la causa de la debacle producida. ¿Son inadecuado los opositores o los miembros del órgano de selección?. Si se desconocen las funciones de los puestos de trabajo, ¿cómo se puede adecuar el proceso selectivo, y antes aún el temario, a algo desconocido?.

Quizá sería adecuado crear órganos permanentes y especializados para la organización de los procesos selectivos, como indica el artículo 61.4 del EBEP. De este modo, con el asesoramiento de especialistas en las distintas áreas funcionales, los procesos selectivos podrían ser más objetivos y racionales.

Compensación

Retribución

Mientras el sueldo del funcionario sea el mismo esté dónde esté y haga lo que haga, difícilmente se logrará una implicación del funcionario en el trabajo. Si no existe un sistema de compensación que tenga en cuenta la responsabilidad y el rendimiento, los funcionarios desmotivados irán a copar los puestos de trabajo de menor responsabilidad y carga de trabajo, degradándose de ese modo la función pública.

Aunque todos conocemos ejemplos de lo que acabo de decir, voy a exponer uno que resulta llamativo. Los operadores de mi centro de trabajo tienen que atender posiblemente la instalación más compleja de toda la Junta de Andalucía. Esto requiere una formación, que en muchos casos es auto-formación, muy especializada. Además, se requiere que realicen jornadas de mañana, tarde o noche, incluidos días festivos. Sin embargo, el sueldo de uno de estos operadores no es diferente al de otro centro con jornada de mañana, sin trabajo en días festivos y con una responsabilidad infinitamente menor.

El resultado de esto es que los funcionarios que han tenido la “desgracia” de caer en este centro tratan de concursar lo antes posible. Las reiteradas propuestas de modificación de la RPT que hemos realizado en los últimos 5 años para elevar de nivel (dentro del mismo grupo) estos puestos de trabajo han sido infructuosas hasta el momento. El efecto de esta mala política es que aquellos funcionarios que han podido se han ido a otros centros, y ha habido que suplir esta excesiva movilidad con contratación externa.

No se puede pedir por tiempo indefinido que sea el funcionario en que haga el esfuerzo para la mejora de los servicios públicos, mientras que la administración no hace nada por mejorar sus condiciones de trabajo.

Medida de rendimiento

Cada centro directivo define los indicadores de rendimiento de sus puestos de trabajo, sin que exista un marco de referencia único para ello. De cualquier modo, sin un análisis serio de los puestos de trabajo ¿qué sentido tiene definir

indicadores de rendimiento?. ¿Quién los va a medir, y cómo?.

Desarrollo

El artículo 78 del EBEP indica que las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad mediante procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.

Concurso de provisión

Establece el artículo 79 del EBEP que el procedimiento por concurso consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico.

En la Junta de Andalucía la norma que rige las condiciones de participación y baremación en los concursos de traslados es el Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, modificado por los decretos 528/2004 y 245/2005.

Los criterios de baremación más importantes son los siguientes:

- Grado personal consolidado. El grado tiene un valor per se, pero su valor en el concurso depende de la diferencia de nivel entre la plaza origen y la de destino. Esto no tiene sentido.
- Nivel y tiempo del puesto de trabajo desempeñado. La permanencia en el puesto desde el que se concursa debe ser de 3 años como mínimo para que tenga algún valor. Esto que pretende premiar la estabilidad, resulta injusto cuando existen puestos de libre designación, como veremos más adelante.
- Valoración del trabajo desarrollado. La valoración del trabajo desarrollado se basa sólo en el tiempo de ocupación de un puesto y en la diferencia entre el nivel del puesto origen y el del puesto destino. Así no se valora la adecuación del trabajo desarrollado al puesto en concurso. Por ejemplo, 2 candidatos con el mismo tiempo en un puesto del mismo nivel, Técnico de Sistemas (A25) y Jefe de Proyecto de Desarrollo (A25), concursan al puesto Jefe de Desarrollo (A26). ¿Qué candidato es más conveniente, esto es, cual ha desarrollado un trabajo más adecuado al puesto?. Evidentemente, el Jefe de Proyecto, y sin embargo tendría la misma valoración en este apartado que el Técnico de Sistemas.
- Cursos de formación y perfeccionamiento. La adecuación de la formación al puesto es de vital importancia, pero sin una carrera profesional definida, la valoración de dicha adecuación es totalmente arbitraria, dándose el caso de que para plazas idénticas (grupo, nivel y nombre), distintos órganos de selección pueden realizar valoraciones diferentes.

- Antigüedad. Este es el único criterio que parece razonable, porque lo único que pretende es premiar la permanencia en la administración.
- Otros criterios: Titulaciones académicas, publicaciones y docencia

Se deberán respetar, además, los requisitos especiales, si existen, exigidos para el desempeño del puesto: Formación, conocimientos o especialización exigidos para la ocupación, experiencia en relación con el área funcional, relacional o agrupación de áreas correspondiente, titulación y otros requisitos que deba reunir el funcionario. Igual que antes, sin una carrera profesional definida esto no tiene sentido.

De lo anterior se pueden sacar dos conclusiones importantes:

- La mayoría de los criterios de baremación tienen máximos, incluso los puntos totales están limitados a 35 puntos. Esto, que puede parecer razonable, hace que desaparezcan las diferencias a partir de un cierto número de años de experiencia, de cursos recibidos, de horas de docencia, de grado consolidado, etc. Esto es demasiado arbitrario.
- La definición de la carrera profesional según roles (véase nota 1) es fundamental. La carrera profesional deberá establecer qué requisitos de competencia son indispensables para qué puestos. Hace falta un criterio común en la definición de los puestos de trabajo.

Procedimiento de libre designación

El artículo 80 del EBEP dice que la libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto, y que las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán los criterios para determinar los puestos que por su especial responsabilidad y confianza puedan cubrirse por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública.

En Decreto 390/1986, de 10 de diciembre, por el que se regula la elaboración de relación de puestos de trabajo en la Junta de Andalucía, dice en su artículo 7 que el procedimiento de concurso será el sistema normal de provisión de puestos de trabajo, reservándose el de libre designación, para puestos expresamente calificados de confianza o asesoramiento con nivel de complemento de destino comprendidos entre 26 y 30 (ambos inclusive) y, excepcionalmente, en supuestos debidamente justificados para los puestos de nivel inferior a 26.

Se entiende que un puesto político, un director general, sea un puesto de especial responsabilidad y confianza, ya que su designación no está sometida a los mismos principios que los funcionarios de carrera. Se podría entender, aunque tengo mis dudas, que un subdirector, o incluso un jefe de servicio, pueda ser considerado personal de especial responsabilidad y confianza, pero a partir de ahí no se entiende que puede tener de especial responsabilidad y confianza un nivel

27 ó 26. Si seguimos bajando en la escala, podemos llegar a justificar que cualquier puesto de trabajo sea considerado de especial responsabilidad y confianza.

Si realmente fueran puestos de confianza se tendría que producir el cese en dichos puestos cuando cesa el responsable del centro directivo, y esto no sucede.

En 2001, la entonces consejera de Justicia y Administración pública firmaba un informe titulado “Documento de bases para una función pública andaluza del siglo XXI: Hacia una nueva ley reguladora de la función pública de Andalucía”. En dicho informe se dice expresamente lo siguiente:

Replanteamiento del sistema de libre designación: mayores exigencias (reconsideración de los requisitos para el desempeño de estos puestos, acorde con la existencia de una función pública ya consolidada, como por ejemplo, aumento de los años de experiencia necesaria). Estudiar la creación de un órgano colegiado para apreciar los méritos, idoneidad de los candidatos, etc.

Sin embargo, parece que estamos yendo en sentido contrario.

La siguientes **¡Error!No se encuentra el origen de la referencia.** muestra la distribución por tiempo en años transcurridos desde el nombramiento como funcionario en el grupo A hasta el nombramiento como PLD que se han producido en el ámbito TI desde en año 1999. De los 42 casos recogidos, llama la atención que casi el 74% de los nombramientos se ha otorgado a funcionarios con menos de 5 años de experiencia para niveles que van desde el 27 al 30. Es llamativo el caso del nombramiento como PLD antes de obtener la condición de funcionario. Resultan también llamativos los 6 casos para los niveles 28 al 30, con menos de 5 años desde el nombramiento como funcionarios, sobre todo teniendo en cuenta que si para los niveles 26 se requieren, en general, 3 años de experiencia, para un 27 debería requerirse 5 años, y al menos 7 para los niveles 28, 29 y 30.

Tabla ¡Error!Argumento de modificador desconocido. - Nombramientos PLD (niveles 27 al 30) desde 1999

Años de Experiencia (menor que)	Casos	Nivel(ocurrencias)	Casos Acumulados	Porcentaje Acumulado
0	1	27(1)	1	2,4
1	4	28(1) 27(3)	5	11,9
2	4	27(4)	9	21,4
3	6	27(6)	15	35,7
4	4	28(1) 27(3)	19	45,2
5	12	30(1) 29(1) 28(2) 27(8)	31	73,8
6	5	29(1) 27(5)	36	85,7
7	4	29(1) 28(3)	40	95,2
8	1	29(1)	41	97,6
9	1	30(1)	42	100,0

Esta situación no hace más que agravar la falta de motivación del personal al

comprobar como funcionarios recién llegados copan los puestos altos pasando por delante de ellos. El problema es que al ser puestos con carácter definitivo se está consolidando el grado, lo que proporciona una ventaja sustancial en caso de concurso.

La **¡Error!No se encuentra el origen de la referencia.** representa la simulación de un concurso de traslado con el actual sistema de baremación.

El caso presentado, que puede ser un caso totalmente real, simula un concurso de provisión a plazas 26, 27 y 28 (se está suponiendo que en la designación del 27 y 28 se atiende exclusivamente a la baremación expresada en el decreto 2/2002 modificado) entre dos funcionarios. Se ha supuesto, además que el resto de los factores no considerados en la tabla es igual o poco relevante para ambos candidatos. Uno de los funcionarios, con 11 años de experiencia, lleva tan sólo 2 años ocupando la plaza desde la que concursa. El otro, con 6 años de experiencia fue promovido casi inmediatamente a un nivel 27, que lleva ocupando 5 años, desde un nivel 23, que ocupó tan sólo 6 meses (con más de 6 meses se considera el año completo). Como puede verse el funcionario más antiguo perdería todos los concursos.

No solo los nombramientos “a dedo” de los PLDs desmotivan al personal, sino que además se está produciendo un autentico “robo” de personal desde consejerías con poco potencial o capacidad para modificar su RPT, hacia consejerías con más peso, y por tanto, con más capacidad para modificar sus RPTs (por ejemplo, CICE y CJAP).

Tabla ¡Error!Argumento de modificador desconocido. - Simulación de un concurso

Nivel de la plaza a concurso	26				27				28			
Permanencia en puesto	2	0,00	5	2,00	2	0,00	5	2,00	2	0,00	5	2,00
Grado consolidado	25	4,50	25	4,50	25	4,00	25	4,00	25	3,50	25	3,50
Antigüedad	11	2,75	6	1,50	11	2,75	6	1,50	11	2,75	6	1,50
Trabajo desarrollado - nivel ocupado (inverso)												
Año 1	25	1,60	27	1,80	25	1,50	27	1,70	25	1,40	27	1,60
Año 2	25	1,60	27	1,80	25	1,50	27	1,70	25	1,40	27	1,60
Año 3	24	1,50	27	1,80	24	1,40	27	1,70	24	1,30	27	1,60
Año 4	24	1,50	27	1,80	24	1,40	27	1,70	24	1,30	27	1,60
Año 5	24	1,50	27	1,80	24	1,40	27	1,70	24	1,30	27	1,60
Año 6	24	1,50	23	1,40	24	1,40	23	1,30	24	1,30	23	1,20
Año 7	23	1,40			23	1,30			23	1,20		
Año 8	23	1,40			23	1,30			23	1,20		
Año 9	22	1,30			22	1,20			22	1,10		
Año 10	22	1,30			22	1,20			22	1,10		
Total por trabajo desarrollado		9,00		9,00		9,00		9,00		9,00		9,00
TOTAL		16,25		17,00		15,75		16,50		15,25		16,00

Parece, por tanto, que hemos pasado de un sistema de promoción que

esencialmente atendía a la antigüedad como criterio de selección, porque al no existir carrera profesional los otros criterios tendían a igualarse, a un sistema en el que queriendo premiar las competencias para un puesto, que hay que recordar no está definido, lo que conseguimos es una designación sin ningún criterio objetivo y en el que la competencia del candidato elegido es más que dudosa.

Artículo 30

No acaban ahí los despropósitos de los PLD. Es costumbre, mientras se esperan los trámites para la obtención definitiva del puesto (publicación de la convocatoria y del nombramiento en Boletín Oficial de la JA), que dicho puesto se otorgue al candidato que finalmente lo obtendrá de modo definitivo en base al artículo 30 de la Ley 6/85. Dicho artículo 30 no deja claro si la convocatoria pública del artículo 30 es o no obligatoria. En la mayoría de los casos se omite la convocatoria pública; supuestamente se ha debido motivar la omisión de convocatoria pública.

De aquí que la convocatoria en BOJA del PLD no sea realmente una convocatoria abierta y de libre concurrencia porque la decisión de quién obtendrá el puesto con carácter definitivo ya ha sido tomada con su nombramiento al amparo del artículo 30 unos meses antes.

Para concluir este apartado, sólo decir que el nombramiento a puestos de especial responsabilidad y confianza no acarrearía estos problemas o al menos se mitigarían, si dichos nombramientos tuviesen la consideración de puestos eventuales o servicios especiales, de modo que no pudiesen ser consolidados, pero el tiempo de permanencia en ellos si computase, a efectos de grado, como de permanencia en el puesto definitivo del que procede el funcionario, aunque la mejor solución es, sin ninguna duda, eliminar el carácter PLD de estos puestos.

Participación

La participación en órganos colegiados en el ámbito TI no está regulada en la Junta de Andalucía salvo en el caso contratación de bienes y servicios informáticos de carácter general por parte de CICE (artículo 4 de la Orden 19 de abril de 2006 de CICE), en cuyo caso podrán ser designados como miembros de la Comisión de Contratación de Bienes y Servicios Informáticos representantes de los centros afectados (artículo 5).

En esta misma orden se regula la relación con otras Administraciones y entes públicos en materia de TIC (artículo 13), pero no se regula la participación en comisiones, grupos de trabajo o cualquier otro instrumento de colaboración de los empleados de la Junta de Andalucía en proyectos propios de la Junta de Andalucía.

De hecho, dicha participación existe pero no está reconocida. En algunos casos, ni siquiera los responsables de los centros directivos afectados por la participación de su personal en tales proyectos son notificados oficialmente de esta actividad, y desde luego no existe ningún registro que demuestre la

participación del funcionario en estos proyectos.

Carrera profesional

Ya lo hemos comentado: mientras no exista una verdadera carrera profesional, la promoción del funcionario público en materia TI atenderá a criterios que poco tienen que ver con su competencia.

Formación y perfeccionamiento

En general, para los grupos A y B, se está atendiendo adecuadamente, aunque insuficientemente, los aspectos más técnicos de la formación, pero no los aspectos relacionado con la gestión TI en los puestos que implican esta responsabilidad. Tampoco se está atendiendo la formación para los grupos C y D.

Motivación

Si no somos capaces de lograr la motivación del personal TI en la Junta de Andalucía, difícilmente podremos mejorar los servicios TI que prestamos, salvo que recurramos a la contratación externa, que tampoco garantiza un mejor servicios al ciudadano. Actualmente existen centros TI en la JA dónde el personal externo supera el 80% de la plantilla.

Quienes tienen la responsabilidad deberán decidir qué modelo de función pública TI quieren. A ellos va dirigida esta comunicación.