



Comunicación

134

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE PERSONAL

Esperanza González Blázquez

Jefa de Área de Informática
Subdirección General de Proceso de Datos de la Administración Pública
Dirección General de Modernización Administrativa
Ministerio de Administraciones Públicas

Ignacio Martínez Arrieta

Subdirector General de Proceso de Datos de la Administración Pública
Dirección General de Modernización Administrativa
Ministerio de Administraciones Públicas

Jesús González Navarro

Jefe Unidad Informática
Dirección General de la Función Pública
Ministerio de Administraciones Públicas

Resumen de su Comunicación

Descripción del nuevo Sistema de Gestión de Recursos Humanos, que asistirá a las funciones en materia de RRHH de la Administración General del Estado, promovido por la Secretaría General para la Administración Pública.

Se definen los objetivos, la organización y los plazos de ejecución.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE PERSONAL

1. Introducción

La gestión de recursos humanos en la Administración General del Estado se lleva a cabo por las Unidades de gestión de personal de modo fundamentalmente descentralizado, conforme a una normativa común para todas ellas. Para el desarrollo de estas tareas cuentan con la asistencia proporcionada por sistemas y aplicaciones informáticas diversas. Por una parte las proporcionadas por la Subdirección General de Proceso de Datos del Ministerio de Administraciones Públicas, que ofrece un conjunto de aplicaciones en el entorno del Registro Central de Personal. Por otra, al no cubrir estas aplicaciones todas las necesidades de asistencia a la gestión, los ministerios y organismos han complementado este conjunto de aplicativos en servicio con otras desarrolladas al efecto, o contratadas en el mercado, constituyendo un conjunto que presenta problemas de unicidad del dato.

En otro orden de cosas la oferta de ERPs, productos desarrollados para la asistencia comprensiva de todas las cuestiones asociadas a la gestión de recursos humanos a cualquier organización, se acerca cada vez mas a las organizaciones públicas. Estos productos, que en principio se orientaron a la gestión de las cuestiones económico-financieras, se utilizan en la generalidad de las grandes organizaciones. Su utilización para la asistencia a la gestión de personal es práctica posterior, pero también se han desplegado por las organizaciones privadas de mayor tamaño con éxito. En la actualidad se está llevando a cabo un acercamiento desde los dos extremos: Los proveedores de ERPs con vocación de asistencia a la gestión de recursos humanos desarrollan versiones de asistencia a las organizaciones públicas, y las Administraciones Públicas estudian sus prestaciones con la pretensión de recibir de ellos la ayuda que entienden satisfacen a las organizaciones privadas.

2. Objetivo

Ante estos condicionantes, la Secretaría General para la Administración Pública se plantea un proyecto cuyo objeto es la puesta en servicio de un sistema que proporcione asistencia a todas las tareas que comporta la gestión de recursos humanos en la Administración General del Estado y a todos los agentes implicados en la tarea, con la excepción del personal militar del Ministerio de Defensa, y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Debe cubrir la gestión de todos los procedimientos propios a la adopción de actos administrativos de personal, a la gestión de: incidencias, actividades de formación, puestos de trabajo del personal funcionario y laboral, Acción Social, prevención de riesgos laborales, control del absentismo, y ofrecer un portal para que los empleados públicos puedan participar en los procedimientos que les afecten.

Se mantendrá en servicio el sistema de asistencia del Registro Central de Personal, y el sistema para la asistencia a la elaboración de nóminas NEDAES, si bien estos dos sistemas tendrán que integrarse con el nuevo Sistema de Gestión Integral de manera que formen un todo integrado, respetando las características que se relacionan en los siguientes párrafos.

El sistema debe asegurar la unicidad del dato, de manera que cualquier dato, actualizado por quién esté autorizado para ello, quede a disposición de todos aquellos autorizados para conocerlo, surtiendo efecto en todo el ámbito de la AGE.

El sistema debe ser abierto y modular, de forma que puedan ponerse en uso, o incorporarse al servicio nuevas funcionalidades para la asistencia a nuevas tareas, o interrelacionarse con otros sistemas que gestionen otras funciones administrativas. Esta puesta en servicio de nuevos módulos no deberá interferir

de modo significativo en los servicios preexistentes.

El sistema debe ser flexible para adaptarse a posibles cambios normativos y organizativos, incorporando las modificaciones necesarias e incorporando las funcionalidades donde se sitúe cada responsabilidad.

Debe ser seguro y respetuoso con la normativa de protección de datos de carácter personal, dado que algunos de los datos que maneja el sistema son del máximo nivel, según establece la Ley 15/99 de "Protección de datos de Carácter personal".

Debe ser actual, incorporando las técnicas propias a la Administración Electrónica: La identificación con certificado digital será necesaria para el acceso a sus prestaciones, y la firma electrónica se incorporará a todos los documentos que requieran la autoría del signatario.

3. Promotor

La Secretaría General para la Administración Pública es el órgano responsable de la definición de la política de personal de la Administración General del Estado, es quien propone al Gobierno la normativa que ha de regir en la gestión de personal, y es el órgano que adopta las decisiones en los procedimientos de relevancia inter-departamental. Tiene también asignado explícitamente, por el Real Decreto 1320/2004, el "impulso de la implantación y el desarrollo de procesos informáticos de ayuda a la gestión de recursos humanos".

Es por tanto el organismo competente y además el más adecuado para impulsar el proyecto, adoptar acuerdos sobre procedimientos y aunar opiniones entre usuarios involucrados.

Por otra parte, el devenir natural del actual proceso de evolución de las prestaciones de los ERPs supone un progresivo acercamiento de las prestaciones que ofrecen a las necesidades de las organizaciones públicas. De forma paralela los departamentos de la AGE, al igual que ya lo están haciendo otras Administraciones Públicas españolas, podrían contratar licencias de uso de alguno de ellos para organizar su asistencia. Dado que el esfuerzo de adaptación del funcionamiento de sus equipos al aprovechamiento de estos sistemas, la formación y la gestión del cambio preciso, son tareas importantes, y total el coste de las operaciones se multiplicaría para el conjunto, sin conseguir probablemente la pretendida unicidad del dato, la Secretaría General ha adoptado la decisión de abordar el proyecto para que surta efecto en toda la Administración General del Estado.

4. Plazo

El plazo definido para el proyecto se extiende hasta el verano de 2008.

En el curso del desarrollo del proyecto se abordará en primer lugar la definición de las Especificaciones Funcionales. El Pliego de Bases con el que se está llevando a cabo un proceso de contratación mediante concurso por el procedimiento restringido, presenta 60 procedimientos a los que ha de prestarse asistencia. El adjudicatario ha de entregar las especificaciones funcionales de todos ellos como primera tarea, y emprender el desarrollo de las funcionalidades y la implantación de todas y cada una de ellas en el curso del plazo de elaboración del proyecto, formando a los usuarios, gestionando el cambio, y asistiéndoles hasta la finalización del periodo de garantía.

La implantación de los dos primeros procedimientos habrá de llevarse a cabo en el curso de 2006.

5. Presupuesto

El presupuesto es de seis millones y medio de euros, de los cuales un millón y medio es para adquisición de licencias y el resto para la elaboración del proyecto.

El presupuesto ha de alcanzar la parametrización de las licencias de uso de PeopleNet, que es el producto contratado, su desarrollo complementario hasta cubrir todo el conjunto de prestaciones establecidas en el Pliego de Bases, la implantación, la interrelación con los sistemas preexistentes, la formación de los usuarios, la puesta en marcha y la asistencia a los usuarios durante el periodo que comprende entre la implantación y la finalización del periodo de garantía.

6. Organización del Proyecto

El proyecto se organizará en torno a diversos equipos de trabajo:

Un equipo del contratista que llevará a cabo los trabajos de construcción del sistema; un equipo de la S.G. de Proceso de Datos que controlará el desarrollo del equipo anterior y procurará su estabilidad y mantenimiento a lo largo del tiempo; un Grupo de Trabajo, formado en el seno de la Comisión Superior de Personal, que vigilará la definición funcional y su adecuación a la prestación de asistencia requerida por los agentes, que llevan a cabo la gestión de personal en la Administración General del Estado.

Adicionalmente prevé la puesta en marcha de un Centro de Competencia en materia de RRHH, codirigido por el suministrador del producto PeopleNet y personal del Ministerio de Administraciones Públicas para trabajar en el desarrollo estratégico del estándar del producto de asistencia a la gestión pública, y mantener cercanos el SIGP y el estándar.

El equipo del contratista habrá de ser suficiente en efectivos y en conocimientos como para llevar a cabo el proyecto, deberán conocer en profundidad el producto PeopleNet; además, al menos un diez por ciento de sus efectivos debe pertenecer a la empresa propietaria de PeopleNet, al objeto de que conozcan de primera mano el producto, y tengan acceso a información restringida que les permita desarrollar el nuevo sistema aprovechando al máximo sus prestaciones, y extendiéndolo por aquellos puntos en los que sea más probable su expansión futura, y de la manera que sea más probable su estabilidad a lo largo del tiempo.

El equipo de la S.G. de Proceso de Datos empezará con un grupo de cinco personas, y se irá enriqueciendo en la medida en que queden fuera de servicio módulos de BADARAL, de Funciona, o de e-SIR. Ha empezado ya su trabajo estudiando las características del sistema PeopleNet.

Respecto al Grupo de Trabajo, se ha creado en el seno de la Comisión Superior de Personal. Su misión es la de asegurar que el sistema sea el que necesitan los gestores de recursos humanos de la AGE. Está formado por personas cualificadas de las unidades gestoras de personal de siete departamentos ministeriales. También ha comenzado su trabajo, buscando definiciones unitarias para los procedimientos que se relacionan en el Pliego de Bases que ha servido de base para el concurso.

7. Estado Actual

Actualmente se encuentra en proceso el concurso restringido para la elección de contratista para la conformación del sistema.

Los trabajos se iniciaron en 2005. Se elaboró un documento en el que se plasmaba la situación actual, caracterizada por un conjunto de sistemas en servicio que prestaban asistencia a aspectos parciales

de la gestión. Son sistemas desarrollados en el entorno del Registro Central de Personal. El conjunto se compone de:

- BADARAL, para la asistencia a la gestión, desde el módulo de producción de los actos consecuentes al desarrollo del Plan de Pensiones, a la gestión de las incidencias, la preparación de peticiones de modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo, la publicación y resolución de concursos de méritos, o la elaboración de documentos de registrales.

- e-SIR, que explota un Datawarehouse, que aprovecha proyecciones mensuales de la información contenida en el Registro Central de Personal, a la que se añaden datos recibidos periódicamente de los Registros de Personal de otras Administraciones Públicas (o de otros repositorios de datos que permiten obtenerlos), y elabora estadísticas e informes puntuales.

- Funciona, el Portal del Empleado Público, que presenta el Espacio Virtual Común (EVC), ámbito de encuentro de todos los empleados públicos en el que incluyen recursos para su desarrollo como servidores públicos, y para el desarrollo de sus tareas y funciones, y unos Espacios Distribuidos de Información y Servicios (EDIS), para la cooperación entre personas que participan de un mismo proyecto (el equipo de proyecto de CONECTA), de un mismo conjunto de conocimientos (promotores del Plan de Pensiones), de una misma organización (un EDIS orgánico para los empleados de un Organismo).

- También forma parte del conjunto de aplicaciones de asistencia, el sistema NEDAES para la elaboración de nóminas de personal de quienes prestan servicio a la AGE.

Junto a la descripción de estos sistemas y a la declaración de que cualquier departamento de gestión de personal de la Administración General del Estado los tiene a su disposición, y los complementa con otros de producción propia, cuyas licencias de uso ha contratado, (un conjunto que en el ámbito del proyecto no conocíamos sino por referencias), se describieron los requerimientos que se planteaban para el sistema objetivo, y se presentaron a una decena de entre las empresas que se dedican a prestar sus servicios a las Administraciones Públicas, en lo que se refiere al desarrollo o modificación de sistemas de asistencia a cuestiones de personal.

Con esa información se les requirió un estudio de viabilidad de alcance de las pretensiones definidas, una aproximación al coste, y al modelo de arquitectura que encontraban recomendable para conseguirlo.

Como resultado del estudio se descartaron dos posibles vías de avance; el desarrollo ex novo, y el desarrollo a partir de la evolución del sistema en servicio en alguna Administración Pública.

Se identificaron cuatro ERP´s comercializados en España para la asistencia a la gestión de personal: mySAP ERP-HCM, PeopleNet, desarrollado y comercializado por Meta4, PeopleSoft, comercializado por Oracle, y BAS, desarrollado por ARION, y se recibió información que ayudó a definir el proyecto en su conjunto: mantener el Sistema de asistencia al Registro Central de Personal, y el de elaboración de nóminas NEDAES, parametrizando y complementando en lo necesario un ERP para la asistencia a todo el resto de las tareas que comporta la asistencia a la gestión de personal.

La siguiente tarea tuvo como fin el estudio comparado de la oferta de ERPs, para discernir cual era el que, en su conjunto de prestaciones técnicas, funcionales, su disponibilidad, expectativa de evolución futura en relación con las necesidades de asistencia a nuestro colectivo, coste, tanto en forma de inversión como para el mantenimiento de las licencias y del producto derivado, fuera preferible para la administración.

Como resultado del estudio comparado se determinó como más favorable para la Administración General del Estado el producto PeopleNet, y al mantener oferta la empresa que lo comercializa en el Catálogo Central de Suministros, se llevó a cabo una contratación de suministro de licencias por esa vía.

La elaboración del Pliego de Bases, y la tramitación del expediente de contratación dan pie a la situación actual.