



SIRhUS: Administración Electrónica de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía.

M^a Peña Mate Aranda.

*Jefe de Informática de la Dirección General de la Función Pública de Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía desde el año 1990.
Directora adjunta del proyecto SIRhUS desde sus inicios en 1993.*

La Junta de Andalucía desde sus inicios ha realizado una gestión de sus efectivos para lo que se ha apoyado, en algunos aspectos, en procedimientos manuales y, en otros, en aplicaciones informatizadas parciales de mayores o menores pretensiones y alcance. Estas aplicaciones informáticas de gestión de personal de la Junta de Andalucía (de las que se podían contabilizar hasta una docena), eran de calidad técnica desigual, y no estaban integradas entre sí, ni obedecían a un esquema común de diseño o de datos, ni cubrían la totalidad de las áreas funcionales de gestión. En cualquier caso no se puede constatar la existencia formal de un Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía, o algo de funcionalidad equivalente y, desde luego, en modo alguno de un único Sistema que englobe a la totalidad de los recursos humanos dependientes de la Junta de Andalucía.

Los responsables en materia de Función Pública en el año 1993, deciden poner en marcha los trabajos requeridos para disponer de un Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía tras la constatación de su carencia y justificándose su necesidad para una gestión eficaz y la propia modernización de la Administración.

El SIRhUS se definió como el medio operativo que posibilita técnicamente la planificación, el control y la gestión integrada de todos los empleados de la Junta de Andalucía, con adecuación a los criterios básicos de descentralización y



desconcentración administrativa. Da soporte físico e integra los contenidos correspondientes al catálogo de puestos de trabajo, áreas funcionales, relaciones de puestos de trabajo, plantillas, registro general de personal, carrera administrativa, información estadística y de apoyo a la adopción de decisiones de dirección, selección, y provisión de puestos de trabajo, acción social, retribuciones, formación y, todos los aspectos fundamentales englobados en la política de personal. En el SIRhUS se incorpora, así, toda la información del personal al servicio de la Junta de Andalucía, así como la relativa a su trayectoria administrativa y profesional. Da servicio, a su vez, al conjunto de gestores responsables de recursos humanos de todas las Consejerías y Organismos de la Junta de Andalucía.

Conviene insistir, por su alcance realmente ambicioso, en este objetivo de dar cobertura a las necesidades de información del ciclo completo de la gestión de recursos humanos, integrando todas las fases relativas a su planificación, programación, seguimiento y control, régimen operativo, consolidación y presentación de resultados, apoyo a la toma de decisiones, etc., bajo la óptica de un sistema de información UNICO para todos los COLECTIVOS DE PERSONAL DEPENDIENTES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA (Docentes, Sanitarios, Admón. General, Personal de Justicia) y en total sintonía con los requerimientos de sus unidades gestoras y administrativas.

Las directrices de gestión identificadas por las diferentes unidades participantes en el proyecto han sido las siguientes:

Gestión de Recursos Humanos frente a Administración de Personal

La gestión de personal no se puede limitar al mero tratamiento pasivo de la información y ha de ofrecer posibilidades de obtención de información a demanda, como apoyo a la toma de decisiones y planificación de necesidades. De esta manera se ha de dotar a los responsables del soporte normativo e instrumental que posibilite la flexibilización de la gestión de los recursos, garantizando la eficiencia en el uso de los mismos. Se trata en definitiva de aportar a los niveles directivos de la Junta de Andalucía de las herramientas precisas para afrontar las necesidades reales con los recursos disponibles.

Planteamiento integral

La gestión de personal de los diferentes colectivos de la Junta de Andalucía (administración general, docentes y sanitarios) debe estar coordinada a través de una única plataforma soporte que además dé cobertura a las necesidades de gestión de cada colectivo.



Implicación del personal

El impulso a los planes de formación como medio para la especialización y promoción en la carrera profesional, así como la implicación del personal a todos los niveles y áreas, en el proceso de modernización de la administración, son condición indispensable para garantizar su éxito.

Agilización de la Gestión

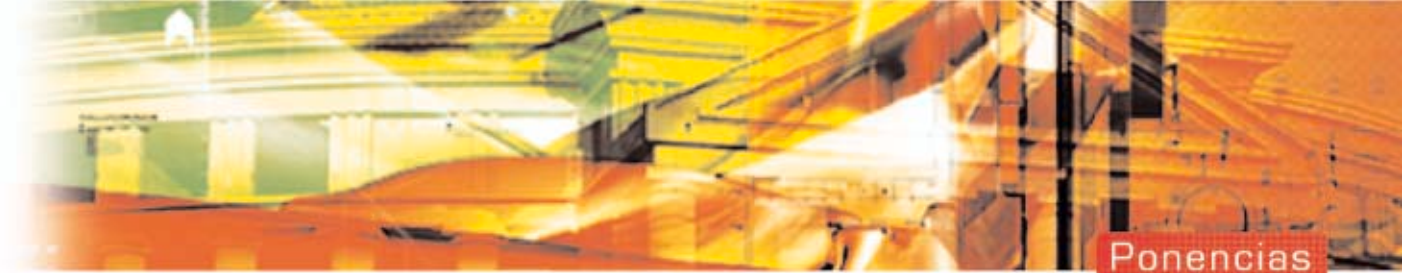
Tanto los propios empleados públicos como el ciudadano externo, requieren de un servicio cada vez más completo y rápido. Esta circunstancia obliga al tratamiento de altos volúmenes de datos, que sin el empleo de tecnología de la información, aumentan las cargas de trabajo y ralentizan los expedientes. Medidas en la línea de la desconcentración de la gestión posibilitarán también la resolución ágil de los problemas en el nivel más próximo al punto donde se originan.

Control de los Costes

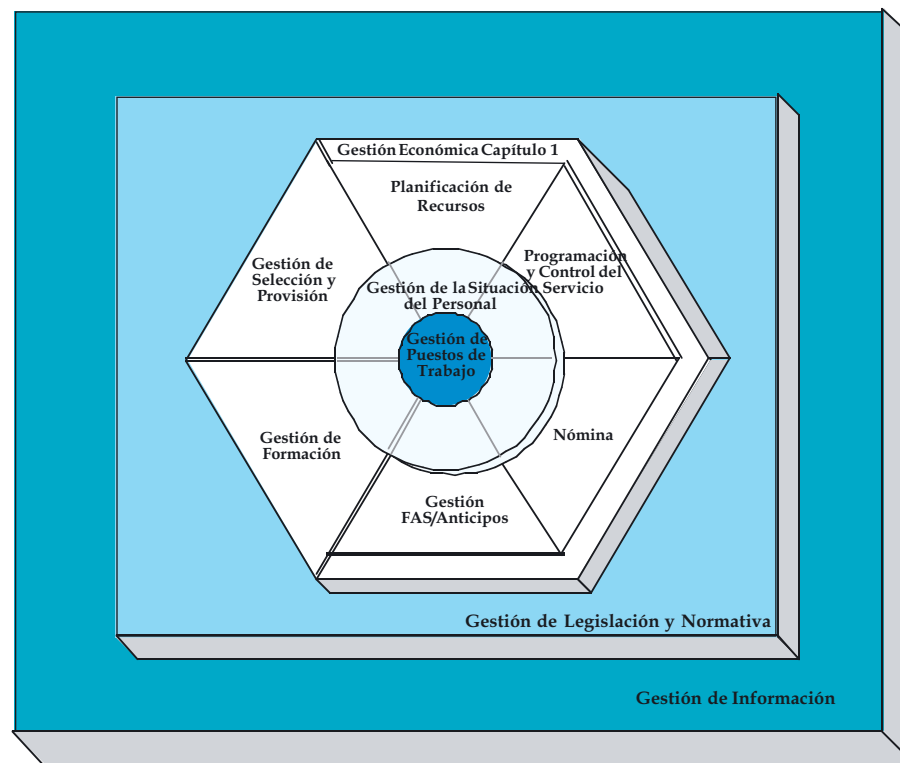
Dado el importante volumen económico que representa el capítulo de personal en la administración pública, y las perspectivas presupuestarias a este respecto, es indispensable la integración de la gestión de personal con su repercusión económica, al objeto de perseguir el máximo aprovechamiento de los recursos invertidos.

Continuidad de los proyectos de largo alcance

Los proyectos y directrices de gestión de largo alcance, y por tanto los sistemas de información de soporte, han de estar basados en buena medida en unos postulados fundamentales de carácter técnico, algunos de los cuales han sido identificados, de modo que se posibilite un cierto grado de continuidad y estabilidad en sus actuaciones, aportando el mayor grado posible de independencia frente a los cambios que pudieran producirse a otros niveles (organizativo, normativo, político, etc.)



Como resultado del mencionado Plan de Sistemas se obtuvo el siguiente modelo de sistemas:



Este sistema se fraccionó a su vez diferentes subsistemas que son los siguientes:

Subsistema de Puestos de Trabajo.- Este subsistema permite la gestión de los puestos de trabajo, para lo cual se diseña un catalogo de puestos que sirva de base para la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y de las Plantillas en los colectivos Docente y Sanitario., de forma que se puede realizar una gestión descentralizada y des-concentrada de dichas plantillas que nuestra organización requier.



Subsistema de Situación de Personal.- Este subsistema permite la gestión de los actos administrativos en materia de personal que posibilita la recopilación del historial administrativo y profesional del empleado, así como la agilización de la tramitación de las variaciones de la situación de personal homogeneizando su gestión y mejorando la calidad del servicio a los empleados. También dentro de este subsistema se realiza el soporte a la gestión de las elecciones sindicales, órganos colegiados, compatibilidades y recursos.

Subsistema de Programación y Control del Servicio.- Este subsistema permite la gestión de turnos, guardias, control horario y análisis de absentismo, gestión de I.T., huelgas, productividad, servicios extraordinarios, ordenes de servicio, así como, la definición de indicadores y objetivos

Subsistema de Nómina .- Nos permitirá la gestión de los trámites de las variaciones y situaciones con afectación retributiva para el empleado, así como facilitar el proceso de pago, todo ello se realizará mediante la integración de la información entre el Registro General de Personal, Relación de Puestos de Trabajo(RPT), Plantillas y Nómina, así como, una gestión del control interventor (a priori y a posteriori).

Subsistema de Selección y Provisión.- Los objetivos de este subsistema son adecuar la selección y provisión de los efectivos a las necesidades reales del servicio y agilizar los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo, acortando el plazo de resolución de estos. Para ello se realiza la gestión de la selección y acceso así como la gestión de la provisión de puestos y de las posibles bolsas de trabajo. Todo ello teniendo muy en cuenta la ayuda a la baremación al personal.

Subsistema de Acción Social/ Anticipos.- Este subsistema pretende ayudar a agilizar la gestión de este tipo de ayudas y anticipos.

Subsistema de Gestión de la Información.- Este subsistema es de soporte a la toma de decisiones cuyo objetivo es disponer de la información en materia de recursos humanos en sus cuatro posibles vertientes: información a los ciu-



dadanos, información al personal, información de seguimiento y control, información a la dirección. Dentro de este subsistema se ha abordado la parte correspondiente a la información de puestos de trabajo y a la situación de personal.

Subsistema de Planificación de Recursos.- Este subsistema pretende ayudar a realizar la mejor definición de las necesidades teóricas.

Subsistema de gestión de la Formación.- Este subsistema pretende ayudar a impulsar la formación como herramienta de perfeccionamiento en el desempeño de los puestos de trabajo de los empleados públicos.

Subsistema de Gestión Económica de Capítulo I del Presupuesto.- Este subsistema pretende facilitar el seguimiento de la ejecución del capítulo I.

Subsistema de Gestión de Normativa y Jurisprudencia.- Este subsistema pretende tener recopilada y actualizada toda la normativa y jurisprudencia en la materia de forma que sea fácilmente accesible por cualquier gestor en la materia, así como posibilite las actuaciones de los gestores ante posibles circunstancias eventuales.

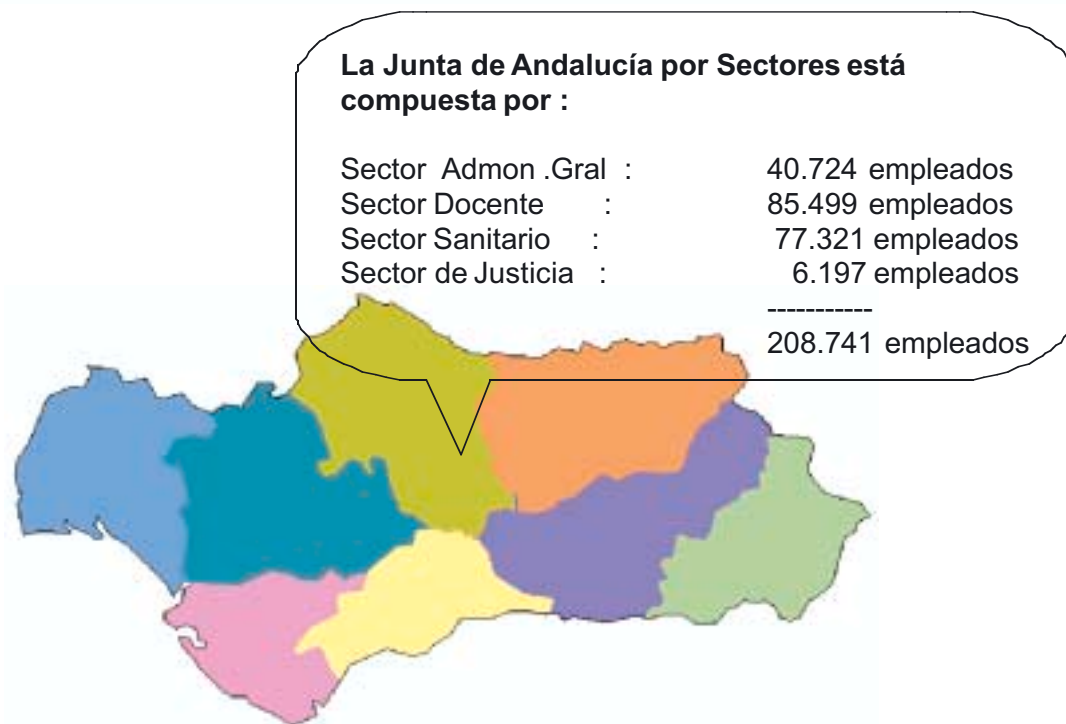
Otro aspecto importante a tener en cuenta es la conexión con otros sistemas de información existentes en la Junta de Andalucía como los sistemas **JUPITER** (Sistema unificado de Presupuestos, Intervención y **Tesorería de la Junta de Andalucía**) y con SUR (Sistema Unificado de Recaudación de la Junta de Andalucía) para la tramitación automática en aquellos aspectos que sean necesarios (como por ejemplo: reintegros). También se incluye la conexión al sistema RED (Remisión Electrónica de Documentos) de la Tesorería General de la Seguridad Social para el envío electrónico de las altas/bajas de afiliación, así como el envío de los boletines de cotización TC2.

La definición, construcción e implantación de un Sistema de Información de la complejidad y magnitud del SIRhUS ha supuesto un reto organizativo y técnico importante. Ya que hemos pasado de tener multitud de papeles viajando por toda Andalucía a que se hayan suprimido la mayoría de los papeles, puesto que son generados por el propio sistema y visibles por las personas que tiene autoridad para hacerlo, por tanto en materia de personal hemos conseguido lle-



gar a la oficina sin papeles, aunque nos quedan algunos por eliminar todavía por la progresiva implantación que nos hemos planteado.

La distribución del personal afectado por el sistema es la siguiente:



Como ya se ha puesto de manifiesto, la dispersión geográfica de nuestros gestores de personal por toda la geografía andaluza y su gran número, en la actualidad y sólo para el sector de administración general se contabilizan 112 gestores diferentes de personal y 122 gestores de nómina ha dado un mayor complejidad a la puesta en funcionamiento



del sistema. Así, el sistema cuenta en la actualidad de 2.500 usuarios con 130 roles diferentes para trabajar, a los cuales ha habido que formar y sobre todo cambiar los modos de gestión y de trabajar.

La situación al día de hoy en el nivel de ejecución e implantación de los diferentes subsistemas es la siguiente:

Los dos primeros subsistemas que se construyeron e implantaron son: subsistema de situación de personal y de gestión de puestos de trabajo, que están en producción desde octubre de 1999. El subsistema de gestión de la información correspondiente a estos dos subsistemas también está en funcionamiento desde unos meses después. En enero de 2002 se han puesto en funcionamiento los subsistemas de nómina y de programación y control del servicio. El subsistema de selección y provisión está pilotándose en estos momentos para su posterior puesta en producción. Si el resultado es óptimo, como se espera, se podrá extender este subsistema a todas las Consejerías para la resolución de sus procesos de concursos. El subsistema de Acción Social está en fase de construcción /pruebas.

Los beneficios derivados de la implantación del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía no son exclusivamente, ni principalmente, los económicos. La mejora de la eficacia no es estrictamente cuantificable, tanto para el funcionamiento global de la Administración Autónoma, como para el propio personal. Un Sistema como el proyectado ofrece posibilidades múltiples que van desde tomas de decisiones más ajustadas y certeras, fruto de un mejor conocimiento de la verdadera situación, hasta reducciones de tiempos o de trámites, o apertura de nuevas actuaciones, o modos incluso, de gestión de los Recursos Humanos. En este sentido, el SIRhUS debe ser medido no sólo por sus prestaciones directas o indirectas, sino considerado como una plataforma de información desde la que gestionar mejor y más eficazmente, e incluso innovar formas de gestión.

Las mejoras que de su implantación se derivarán, afectan también al ciudadano, y no ya por lo que le afecta todo lo que suponga mejoras en la gestión interna de la Administración, sino también y más inmediatamente por la información que recibirá y por las facilidades nuevas en su relación con la Administración en esta materia (ofertas de empleo, mejoras en la gestión interna de la Administración, etc.) El colectivo humano, los Recursos Humanos, de la Junta de Andalucía debe ser el principal y muy inmediato beneficiario de las ventajas que el SIRhUS supondrá a buen seguro: las relativas a la reducción de aportación de documentos, reducción considerable de plazos en procesos masivos o más exacta información, no son, con todo, las únicas o las más importantes. Las oportunidades que se derivan para una gestión más cuidadosa de la "motivación" o para el desarrollo de una "carrera profesional", por citar algunas muy significativas, son, sin duda, igualmente reales y más prometedoras.

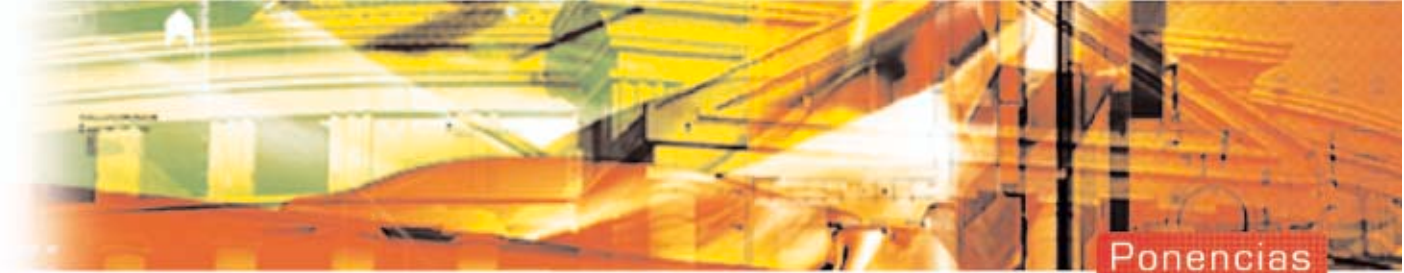
De forma puntual tenemos que :



- El sistema es flexible, adaptable a los posibles cambios normativos que puedan acontecer.
- El catálogo de puestos, dentro del sistema, constituye un instrumento clave para la planificación y ordenación de la relación de puestos de trabajo.
- Se homogenizan los procedimientos de personal por Colectivos.
- Se homogenizar documentos de salida del sistema y minimizar el viaje de los papeles que lo harán por vía telemática.
- Se reducen de los archivos en papel cambiándose por archivos electrónicos.
- Firma electrónica de documentos.
- Toda la información está en una sola base de datos de forma que los datos sólo se graban una vez y tiene incidencia en toda la tramitación posterior a todos los efectos tanto administrativos como económicos y de forma automática.
- Poseer instrumentos para poder impulsar la formación como medio de especialización, perfeccionamiento y reciclaje del personal, a partir de las necesidades de servicio de la Administración.
- Los movimientos de afiliación a la Seguridad Social se realizarán de forma automática a través del sistema y se comunican por el sistema RED y posteriormente generación y envío del TC2 de igual modo.

En la actualidad y dentro de las actuaciones previstas a corto plazo y en el afán de modernizar la Administración Pública Andaluza y acercar la gestión de los recursos humanos a los participantes de dicha gestión mediante los nuevos sistemas de información (SIRhUS) y servicios electrónicos (e-Gobierno), se pretende poner en funcionamiento el Portal del Empleado Público, desde el cual se puedan realizar los trámites administrativos por los propios empleados desde su puesto de trabajo y con sólo poseer un ordenador conectado a la Red Corporativa de la Junta de Andalucía.

Este portal consta de tres partes. La primera de ellas, y una de las más importantes, va a ofrecer al Empleado Público una perspectiva generalizada de las fuentes de información que le pueden interesar tanto para su vida profesional como personal. Se denominará la ZONA PÚBLICA DEL PORTAL. Una segunda zona será la ZONA PERSONAL DEL PORTAL en



la cual el empleado público va poder acceder a una serie de servicios personalizados de especial interés sobre su vida profesional. Y la ZONA DE ADMINISTRACIÓN DEL PORTAL en la que se gestionará todo el contenido de tipo dinámico que puede aparecer tanto en la zona pública como en la personal.

Con la creación del Portal del Empleado Público Andaluz los empleados de la Junta de Andalucía tendrán un lugar común de referencia para todos los trámites con la Administración en función de su relación jurídica con ella.

El objetivo de la zona Pública del Portal que el empleado tenga toda la información necesaria y al día sobre legislación o posibles convocatorias, formación, etc. que le pueda ser útil en su vida administrativa.

El objetivo de la Zona Personal del Portal es que los empleados públicos tengan acceso a todos sus datos existentes en el sistema SIRhUS, este acceso será en forma personalizada y secreta.



También es importante tener en cuenta que como consecuencia del diseño del sistema informático basado en un alto grado de parametrización, tanto para procesos, como para la propia estructura de la información, confiere al Sistema un alto grado de flexibilidad que permite su implantación en cualquier otro organismo administrativo. En esta línea La Junta de Andalucía a través de la Consejería de Justicia y Administración Pública ha realizado un convenio para la cesión de uso del sistema por el Gobierno de Canarias, a través de la Consejería de Presidencia.



Ayuntamiento de A Coruña

