



Gestión Presupuestaria y de Recursos Humanos en la Administración Electrónica

Javier Santamaría Zapata

1.- INTRODUCCIÓN

Le evolución y desarrollo que han experimentado las tecnologías de la información y las comunicaciones en los últimos años, han significado una revolución en la gestión de las Administraciones Públicas que han desembarcado en el siglo XXI, con una nueva filosofía de servicio y un sinfín de nuevos retos para proporcionar al ciudadano el acceso inmediato a la información y servicios sin necesidad de acudir a la temida “ventanilla”.

La Administración Electrónica que será una realidad a corto plazo, requiere no obstante varias reflexiones sobre la forma en la que se ha llegado al punto actual y los factores de tipo presupuestario y de Recursos Humanos que pueden ralentizar y dificultar su desarrollo.

Se pretende apuntar, indicando sus puntos críticos, la evolución del gasto que en tecnologías de la información se ha producido en los últimos años en la Gerencia de Informática de la Seguridad Social hoy Subdirección General de Informática de la Tesorería General, cuya importancia como centro de Tecnologías de la Información dentro de las Administraciones Públicas es bien conocida



En el camino recorrido hasta ahora ha estado lleno de dificultades que han obligado a la adopción de soluciones como el crecimiento exponencial del gasto correspondiente a servicios informáticos, como consecuencia de la evolución asimétrica del volumen de gestión y servicios informáticos en relación con la del personal técnico informático.

Los aspectos a considerar son los siguientes:

- 1.- El gasto informático en el modelo presupuestario actual para la construcción de una Administración Electrónica integrada.
- 2.- Reconversión de los empleados públicos para el desarrollo de La Administración Electrónica.
- 3.- Necesidad de reorganización de los recursos T.I.C. de las Administraciones Públicas.

2.- EVOLUCIÓN DEL GASTO

Como paso preliminar avanzaremos en el análisis de la evolución del gasto en tecnologías de la información efectuado por la Subdirección de Informática de la Tesorería General, en sus aspectos cuantitativos y cualitativos:



Ayuntamiento de A Coruña

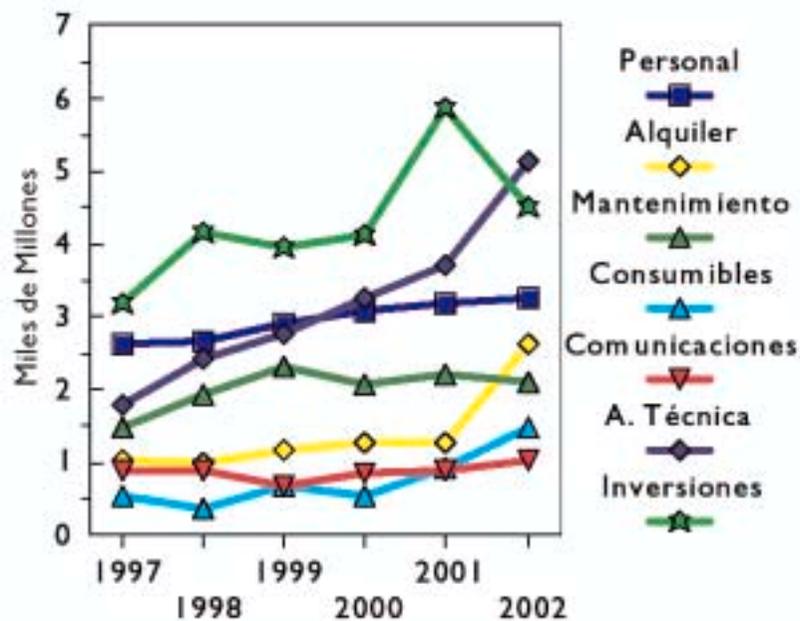


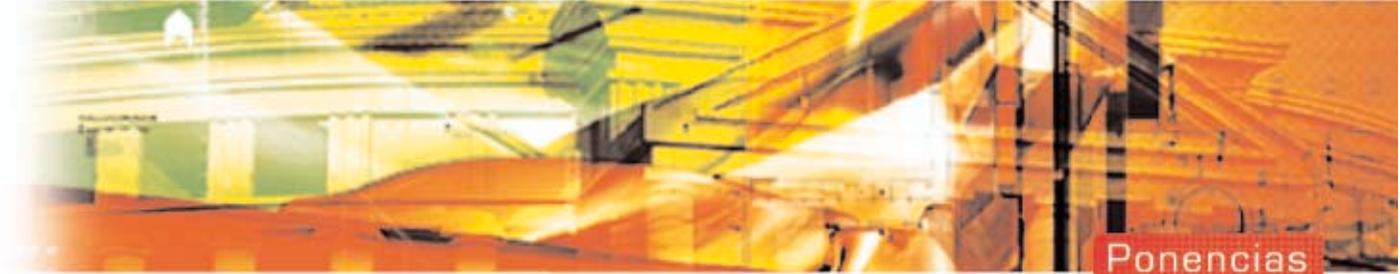


Evolución del gasto informático:

En millones de pts.

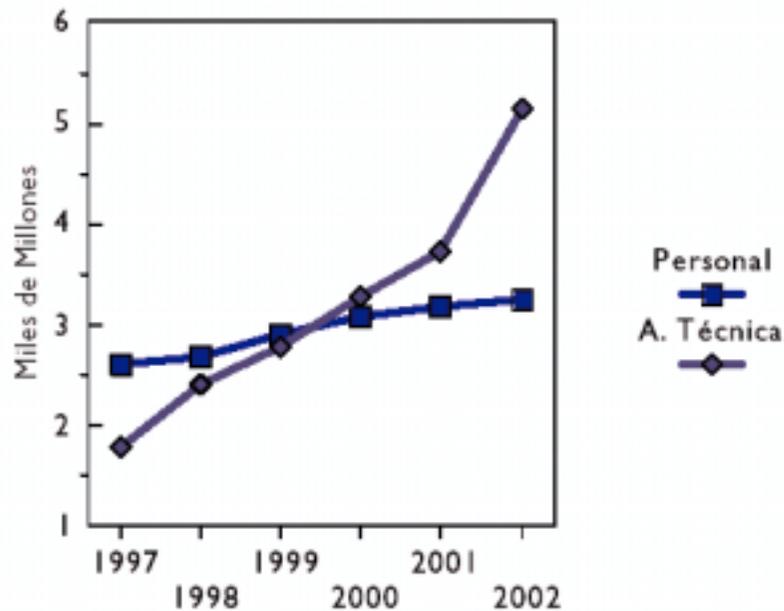
	1.997	1.998	1.999	2.000	2.001	2.002 (prev.)
PERSONAL	2.614	2.672	2.906	3.087	3.183	3.254
Alquiler Software	1.019	982	1.154	1.272	1.268	2.629
Mantenimiento HW y SW	1.482	1.935	2.306	2.087	2.203	2.113
Consumibles	550	381	672	557	932	1.465
Comunicaciones	889	872	692	862	892	1.030
Apoyo Técnico	1.781	2.404	2.776	3.272	3.722	5.143
Inversiones	3.171	4.170	3.942	4.136	5.879	4.505
TOTAL	13.503	15.414	16.447	17.273	20.080	20.139





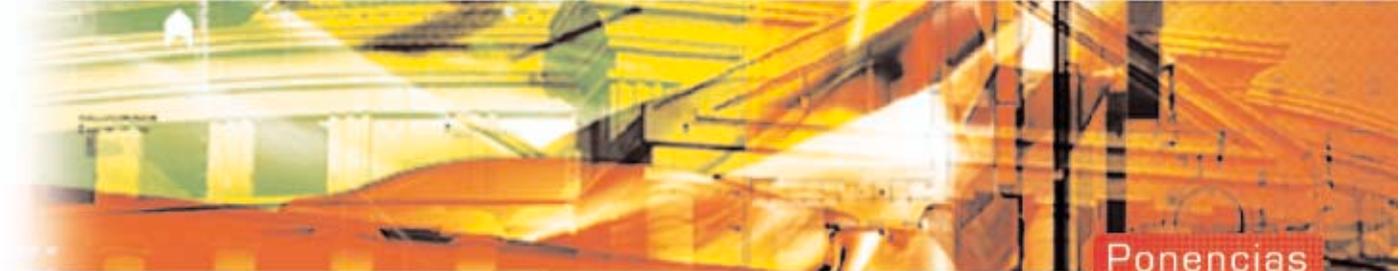
3.-ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN

3.1 Gasto en Recursos Humanos



De los datos anteriores se pueden extraer las siguiente conclusiones en lo que a Gastos de Personal se refiere:

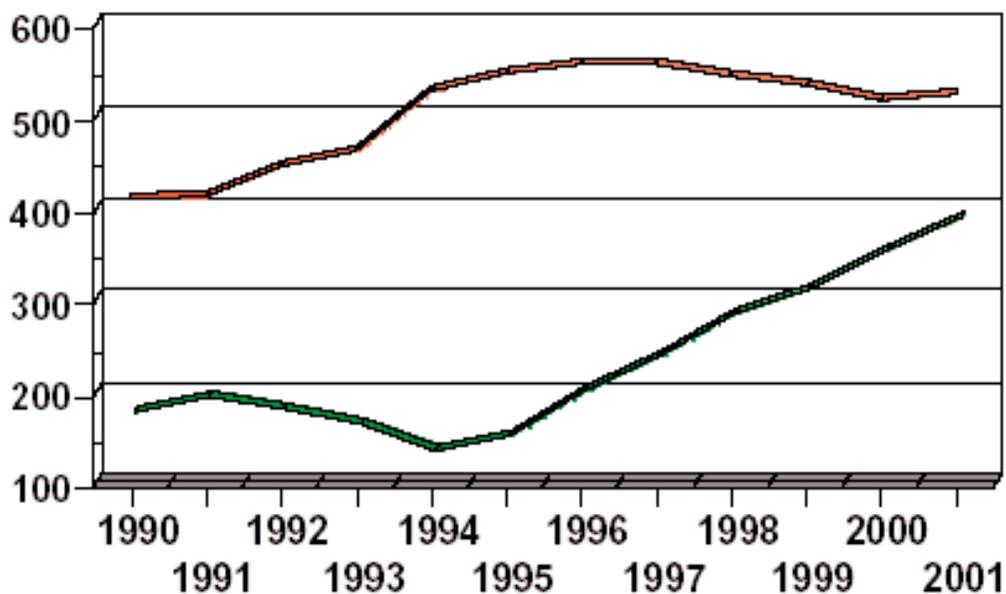
En primer lugar llama la atención la evolución desigual del gasto en Recursos Humanos. Por un lado el gasto del Capítulo 1º que soporta los RR.HH. Propios (personal funcionario y laboral) ha tenido un crecimiento inapreciable, en tanto que el gasto en personal externo (asistencia técnica) se ha multiplicado por tres.



En estos cinco años objeto de estudio, el gasto en apoyo técnico externo que representaba aproximadamente un 50 % del gasto en personal funcionario en 1.997, ha pasado a ser actualmente más del doble. Traducido a personas este hecho ha representado una evolución en número de personas que se presenta a continuación:

	Personal Propio	Bajas Personal Propio	% Variación s/año base 1997	Asistencia Técnica	% Variación s/año base 1997	Personal Total
1.997	558	10		237		795
1.998	546	11	- 2 %	268	+ 18 %	825
1.999	536	34	- 4 %	306	+ 29 %	842
2.000	520	35	- 6 %	350	+ 48 %	870
2.001	527			386	+ 63 %	913

Comparación evolutiva RR.HH.





La necesidad de contratar asistencia técnica con empresas de servicios crece desde 1.994, fecha en la que se estanca la plantilla de los recursos humanos propios. El número de efectivos de personal externo que entonces representaba un 20 % sobre la plantilla total, actualmente es de casi el 50 % sobre los recursos humanos totales, disparándose estas cifras en el presente ejercicio 2002 en el que el incremento presupuestario sobre el ejercicio anterior va a estar en torno al 40 % , estando previsto en 2003 un aumento del 60 % sobre estas últimas cifras, en función de los concursos públicos actualmente en trámite.

3.2 Evolución de los Gastos en Bienes corrientes e Inversiones

El desarrollo de la Administración Electrónica, visto desde una perspectiva del esfuerzo presupuestario, ha representado hasta la fecha lo siguiente:

- Se ha mantenido un nivel adecuado de inversiones sin crecimientos considerables, gracias a la reducción de precio que ha experimentado el hardware.
- Ha aumentado el gasto en software de sistemas centrales, aspecto en el cual existen dos factores determinantes, uno el crecimiento en volumen de software necesario y otro el aumento de precio que han experimentado este apartado en comparación con otras inversiones.
- Aumento del gasto en consumibles informáticos, a consecuencia de la implantación de la impresión en color y de nuevas tecnologías de impresión, por los nuevos servicios implantados.
- En el apartado de comunicaciones y mantenimiento de equipos hardware y software propiedad de la Seguridad Social, se ha logrado mantener el gasto gracias a gestión centralizada y al mantenimiento de los precios de mercado.



4.- ANÁLISIS DE LA PROBABLE EVOLUCIÓN FUTURA

La experiencia acumulada en estos últimos cinco años, fundamentada en varios estudios realizados por la Subdirección, especialmente en la vertiente de Recursos Humanos, donde ya se propusieron las modificaciones necesarias en las Relaciones de Puestos de Trabajo, y se anticiparon las previsiones de crecimiento del gasto en apoyo técnico, obliga a afrontar nuevamente estos aspectos para garantizar el éxito de la implantación de la Administración electrónica.

Esto implica incidir en las siguientes acciones a desarrollar a corto plazo.

- Replanteamiento de las políticas de personal, aumentando el personal propio a través de una oferta de empleo público razonable que permita aumentar el personal TIC.
- Adecuación de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT,s), a la situación tecnológica actual.
- Disminución de la dependencia del apoyo técnico externo y reducción consiguiente del gasto.
- Diseño de una carrera profesional en la que se determine una política de formación continua por áreas tecnológicas con un número mínimo de horas por funcionario y mes.

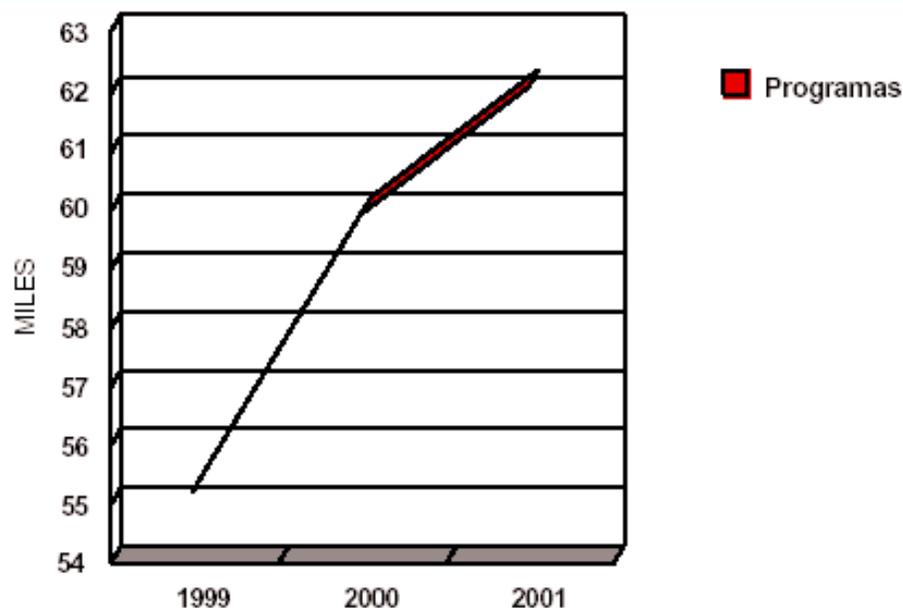


Abundando en lo anterior se significan a continuación algunos parámetros relevantes y su evolución en los últimos tres años: El crecimiento de los programas en explotación (13 % en 2 años) es un reflejo del crecimiento cuantitativo que experimenta el sistema de información gestionado, así como el número de registros existentes en las bases de datos. Este crecimiento tiene un efecto inmediato en la carga de trabajo asumida, al aumentar las incidencias producidas y el número de accesos a las bases de datos.



	1.999	2.000	2.001
Programas	55.279	59.952	62.072
Registros (millones)	2.429,92	2.607,24	3.014,40

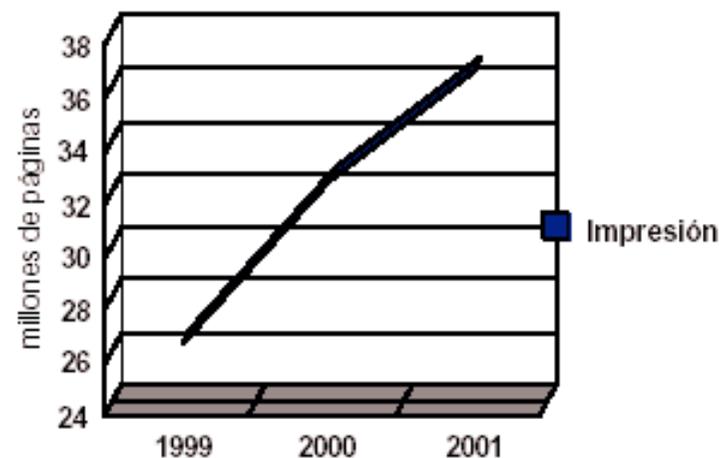
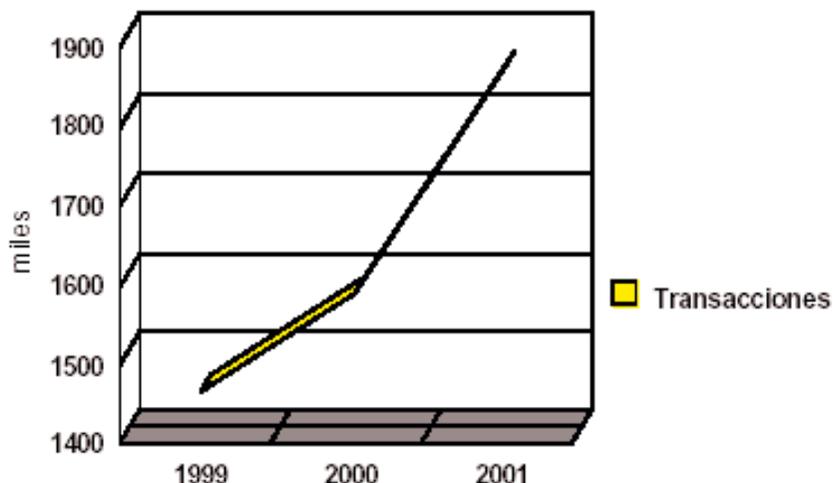
Otros parámetros a considerar son el volumen de impresión local que ha crecido un 40% en los dos últimos años y el crecimiento de las transacciones, relacionado directamente con el número de programas en explotación y de usuarios de gestión conectados mediante las redes locales instaladas en todas las oficinas de la Seguridad social que refleja un crecimiento del 29% en este mismo período.





Estos datos reflejan la natural evolución al alza del volumen de gestión de la Subdirección General de Informática. Ahora bien, el desarrollo de un nuevo sistema de gestión informática basado en procedimientos supone la redefinición de los procesos y el desarrollo en un nuevo lenguaje de todos los programas con los mismos recursos humanos que actualmente se encargan de la gestión de los sistemas existentes. La instalación de redes locales, la mejora de las comunicaciones y las necesidades crecientes en cuanto a mayor ancho de banda de la red y a tiempos de respuesta más bajos, requiere una plantilla adecuada que atienda todas las incidencias producidas de manera que puedan resolverse en el menor tiempo posible.

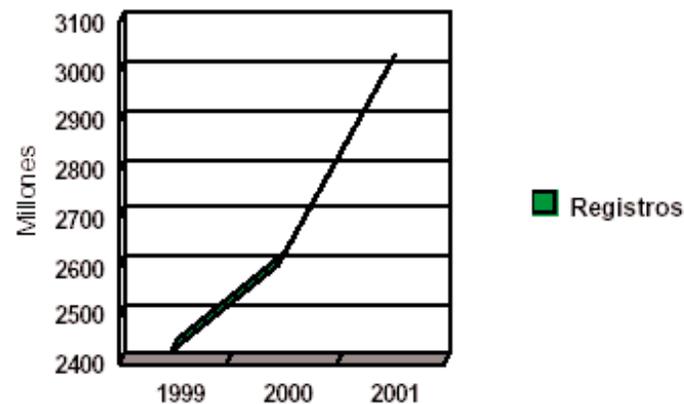
A continuación se muestra gráficamente la evolución de los parámetros mencionados no valorándose el aumento de la carga de trabajo que va a suponer el desarrollo del sistema Pros@.





5.- CONCLUSIONES

Para finalizar se indican las líneas maestras que a nuestro entender se deben considerar para definir una actuación futura, tanto presupuestaria como de Recursos Humanos de cara a soportar la implantación de la Administración electrónica.



- Asumir los crecimientos de gasto que se están produciendo y que se van a incrementar en años sucesivos en los apartados de consumibles y software de servicios centrales. Ya que se hace necesario potenciar el hardware y software de los sistemas centrales, invirtiendo en el aumento de capacidad de proceso y sistemas de seguridad, así como proporcionar los sistemas de impresión más avanzados, adecuados a los servicios electrónicos implantados.
- Mantener un nivel de inversiones que permita implantar los recursos tecnológicos más avanzados para garantizar la solidez de los servicios que se incorporen.
- Implantar una Relación de puestos de trabajo adaptada a la especialidad del trabajo en Tecnologías de la Información, definiendo puestos técnicos con una adecuada remuneración acorde con el nivel de preparación y servicio exigidos. Es un hecho constatado que la implantación de una Administración electrónica



aumenta las necesidades de personal ya que el desarrollo de aplicaciones exige mantener los sistemas actuales y abordar con una tecnología adecuada a internet la remodelación de las actuales para su implantación paulatina. Es imprescindible contar asimismo con una potente red de comunicaciones con el ancho de banda adecuado y los sistemas de gestión adecuados, lo que requiere contar con un personal muy cualificado.

- Diseñar un plan de formación, con una estructura modular, de manera que el personal asignado en cada área tecnológica concreta, cuente con un mínimo de horas mensuales de formación, ya sea presencial, o incluso utilizando las facilidades de internet, de forma que desarrollen una carrera tanto profesional como formativa, intentando incluso el reconocimiento de estos planes de formación con un certificado tipo master o similar.
- Por último, puede entenderse que la implantación de una administración electrónica aumenta las necesidades de personal en tecnologías de la información y disminuye las de personal de gestión, por lo que no es nada aventurado avanzar la necesidad de un plan de reciclaje y redistribución del personal de gestión hacia tareas informáticas que puedan desempeñar, de tipo básico en una primera fase, incardinando este aspecto en un plan específico de formación en tecnologías de la información y las comunicaciones.