

# Gobierno electrónico en Recursos Humanos

Recursos Humanos es un área de las Administraciones Públicas en el que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación tienen mucho que decir, ya que facilitan y agilizan la gestión integral, tanto la económica como la del personal. Gobierno Vasco, Junta de Castilla y León, y Diputación de Jaén explican sus actuaciones en este ámbito. *Por Javier Labiano.*

**G**ESTIÓN económica y de personal, portal del empleado, gestión integral de recursos humanos, nóminas, acceso y selección, simulación y presupuestación y un largo etcétera constituyen algunas de las actuaciones que están desarrollando las administraciones públicas, gracias a la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

El Gobierno vasco, la Junta de Castilla y León y la Diputación de Jaén nos cuentan sus principales desarrollos y proyectos en este área.



Jordi Sevilla, Ministro de Administraciones Públicas.

y, pueden disfrutar de formación on line, tanto en ofimática como en cursos de idiomas u otras materias".

Asimismo, desde el punto de vista de la participación y la comunicación, la intranet cuenta con dos espacios diferenciados. "Uno de libre disposición, donde los propios profesionales vuelcan sus iniciativas bien particulares bien sindicales, etcétera. Y otro que cubre el área de función pública, a través de una subhome denominada Geutzen, donde se da cuenta de cualquier novedad, noticia de interés para los profesionales de la casa, etc."

"Dicho de diferente manera, indica Fernando Toña, en el área de RR.HH., tenemos un sistema integrado de gestión desarrollado a medida. Dispone de diferentes módulos; entre ellos, podemos destacar un gestor de procesos de negocio (workflow) para ejecutar los actos administrativos con firma electrónica, que desencadenan toda la información que alimenta la nómina y el resto del sistema, un módulo de formación, un módulo de selección de personal y provisión de puestos, un módulo de salud laboral, y un módulo de gestión de puestos de trabajo y estructuras orgánicas".

### GOBIERNO VASCO

El Gobierno vasco ha apostado por utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el área de Recursos Humanos, con el fin de agilizar las operativas y mejorar los servicios.

Fernando Toña, Director de Función Pública del Gobierno Vasco, afirma que un punto fundamental, en este sentido, es la intranet del Gobierno, Jakina, cuya historia arranca en 1998. "En ella, y desde entonces, los profesionales de la Administración vasca encuentran cuestiones de índole social, como los datos personales, control horario o comedor; tienen cuestiones tales como la provisión de puestos de trabajo, comisiones de servicio;

### El nuevo Estatuto Básico del Empleado Público

*Hablar de gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas es referirse necesariamente a la función pública. En materia de empleo público, la última reforma general de importancia es la que introdujo la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Varias legislaturas y varios Gobiernos de diferente signo político han intentado infructuosamente un Estatuto general y básico, a pesar de estar previsto en la Constitución.*

*En septiembre pasado, se constituyó la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público, con la finalidad de "llevar a cabo los análisis y estudios previos así como la elaboración de un documento que sirva de base para la posterior elaboración del anteproyecto" de dicho Estatuto. Se vienen a introducir de nuevo cambios en el tratamiento de la carrera profesional (vertical y horizontal), categorías administrativas, retribuciones y valoración de desempeño. Los directivos quedarían excluidos de la negociación colectiva, estando sometidos a evaluación del rendi-*

*miento y al control de los órganos superiores, debiendo vincularse una parte de sus retribuciones a los resultados de su gestión.*

*Aunque las cosas están cambiando, según las encuestas, en las Administraciones Públicas existe "una falta de motivación generalizada del personal", debido a la escasa valoración y reconocimientos, y "los medios materiales son insuficientes y están mal repartidos". Como aspecto positivo se menciona que "la cultura administrativa vigente destaca el respeto a la norma y la primacía del interés público".*

*Esas mismas encuestas señalan que el perfil de los destinatarios en la provisión de puestos está claramente definido y la selección de los candidatos no se realiza de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, ni con las necesidades de los puestos. La ventaja principal de ser empleado público es la seguridad en el empleo y las retribuciones su principal desventaja, pero son el principal factor motivador.* ☒

Joaquín Bas Moneris. Socio. Accenture.

## Recursos humanos en Administraciones Públicas: ¡Preparados, listos, ... ya!

**D**ECÍA Henry Ford que podían quitarle sus factorías e incendiar sus edificios pero, si le dejaban su gente, reconstruiría en seguida su empresa. Esta aseveración procedente de una persona más vinculada al taylorismo que a los modernos sistemas de producción y concepción del capital humano, parece ser un argumento sólido a favor de la importancia de las personas en las organizaciones.

El estudio realizado por Accenture en 2004 sobre "Fuerzas de Trabajo de Alto Rendimiento", que recoge la opinión de responsables de organizaciones públicas y privadas de todo el mundo, revela que existe una correlación entre las organizaciones excelentes (en términos de resultados financieros y calidad del servicio) y las mejores prácticas en la gestión de los Recursos Humanos. Asimismo, el estudio indica que la función de Recursos Humanos se encuentra considerada entre las tres más importantes en las organizaciones.

Un siglo después, los responsables de organizaciones públicas y privadas parecen darle la razón a Ford.

La palabra funcionario se define como "persona que desempeña un empleo público", pero también como "empleado jerárquico, de cierta categoría o importancia". Y así es cómo la Administración Pública española debe considerar a sus empleados, como un valor muy importante. Existen en España casi 2.400.000 empleados públicos, de los que aproximadamente un 23% pertenecen a la Administración Central,

un 49% a la Administración Autonómica, un 24% a la Administración Local y un 4% a Universidades. Gracias a ellos, los ciudadanos españoles recibimos servicios tan importantes como la enseñanza, la justicia, la defensa, la seguridad o la sanidad, por citar sólo algunos ejemplos representativos.

A todos, por tanto, nos interesa que estas personas se encuentren motivadas en su trabajo, pues cuanto más satisfechas estén, mejor servicio recibiremos los ciudadanos y mejor imagen tendrá la Administración.

A nadie se le escapa que, en la actualidad, existen importantes oportunidades de mejora en el ámbito de los Recursos Humanos en la Administración. Tanto en la inversión en soluciones y herramientas de gestión como en la atención que el colectivo merece o en la necesaria flexibilización de la normativa de Función Pública que, en muchos casos, atenaza las posibilidades de actuación del gestor e impide el adecuado desarrollo de los empleados

públicos, lo que genera desmotivación, deficiente capacitación y un inadecuado servicio final al ciudadano.

Una muestra de la necesidad de cambio en este ámbito la ofrece la encuesta anteriormente citada, que destaca como punto débil de las organizaciones públicas la capacidad de adaptar la fuerza de trabajo a los cambios en el entorno y las dificultades encontradas para la experimentación y la innovación.

En esta misma línea de promover el cambio, se ha manifestado el grupo de expertos que ha sugerido las líneas

maestras que deberían recogerse en el próximo Estatuto de la Función Pública. Sus recomendaciones pasan por vincular al desempeño factores como la permanencia en el puesto, la promoción o la retribución.

Este cambio normativo debe ir acompañado y soportado por un cambio en el modelo de Gestión de Recursos Humanos de la Administración.

El modelo que Accenture propone supone una transformación en el foco de atención, que debe pasar de las tareas administrativas a las estratégicas y de gestión. El profesional de Recursos Humanos no debe ser más un administrador-grabador-registrador; debe convertirse en gestor eficiente de los Recursos Humanos de la organización.

Ello pasa por apoyarse en la tecnología y automatizar los procesos, reduciendo la carga administrativa y las tareas manuales, lo que permitirá a los profesionales dedicarse a labores estratégicas y de gestión de mayor valor añadido.

Empleado que, integrado con dicho sistema, permita ofrecer funciones de autoservicio a los empleados públicos. Así, un empleado público podrá consultar información particular (recibo de nómina, ficha personal, etc.), realizar solicitudes (certificados, vacaciones, permisos, cursos de formación, etc.) o participar en la propia gestión (cumplimentar formularios y evaluaciones, etc.).

Finalmente, existen dos iniciativas muy extendidas en el sector privado que, aunque prácticamente inéditas en el sector público español, marcan el camino a seguir. La primera de ellas es el desarrollo de Centros de Servicio Compartidos. Básicamente, consiste en crear un centro que proporcione todos los servicios de Recursos Humanos a todas las áreas de una organización o, incluso, a un conjunto de organizaciones. Esto genera economías y potencia la eficiencia y la eficacia en la gestión de los recursos.

La segunda iniciativa es la externalización de parte de las funciones de Recursos Humanos, manteniendo en la organización las funciones clave (estrategia, planificación o aquellas actividades que requieran la firma de un funcionario) y dejando en manos de un tercero las tareas más tediosas y de carácter administrativo o técnico (nómina, grabaciones de incidencias o eLearning).

Lo hasta aquí dicho hace pensar que la hora de los Recursos Humanos en la Administración Pública española ha llegado. Este es el momento para modernizar la Administración y conviene tomar medidas sin demora pues el reto no es sencillo y se debe contar con un amplio consenso (políticos, gestores, agentes sociales, empleados públicos...). Como decía Wittgenstein, hace falta algo de tiempo para que el movimiento de la locomotora se llegue a transmitir hasta el último vagón. ☑

**"Un medio para que el funcionario se convierta en gestor eficiente de RR.HH. es dotarle de un ERP".**


### CAMINO A SEGUIR

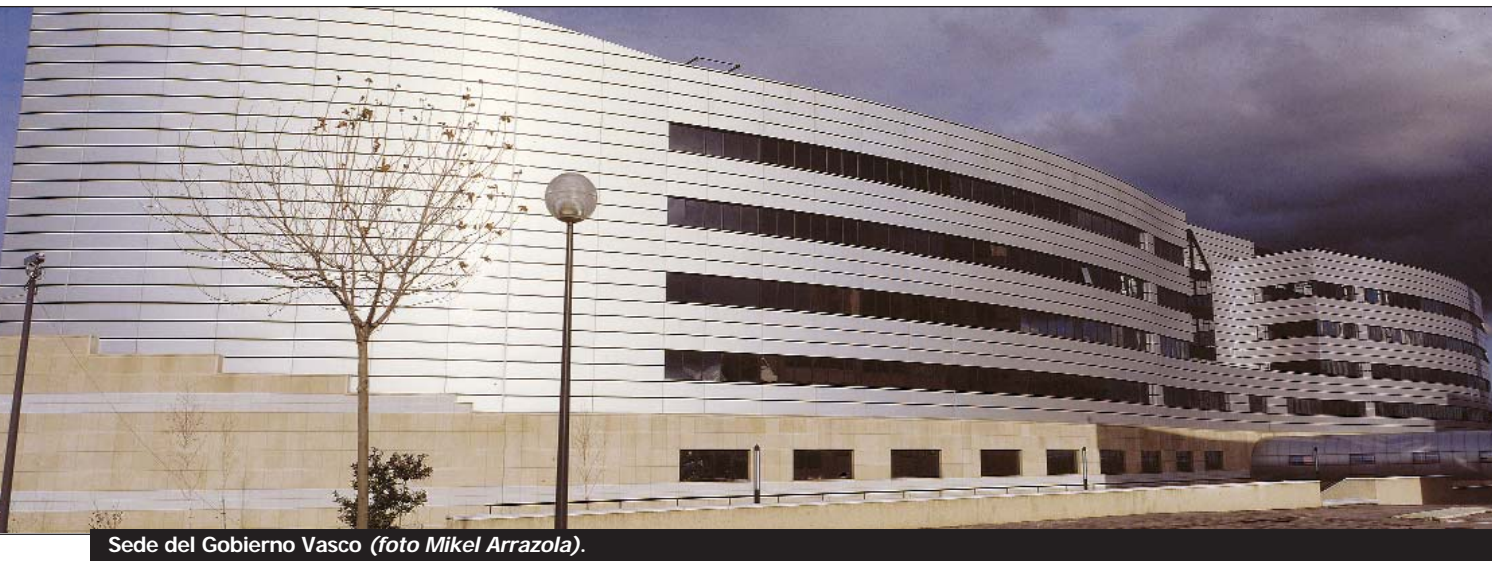
El medio más eficaz para conseguirlo es la implantación de un ERP (software de mercado) de Recursos Humanos, que aporte una cobertura funcional completa e integrada y una adaptación a las peculiaridades de la Administración en materia de gestión de Recursos Humanos. Todo ello sobre una única base de datos que garantice la calidad de la información y la eliminación de redundancias (dato único).

Un complemento idóneo a la implantación de un sistema de Recursos Humanos es la creación de un portal del



Joaquín Bas.

 Joaquín Bas Moneris. Tel. 932-271-008.  
[joaquin.bas@accenture.com](mailto:joaquin.bas@accenture.com) [www.accenture.es](http://www.accenture.es).



Sede del Gobierno Vasco (foto Mikel Arrazola).

Por otra parte, "disponemos de un portal del empleado, en el que se realizan consultas, trámites y se accede a información diversa. Disponemos, asimismo, de teleformación y de una website de empleo público. Utilizamos herramientas de Bussines Inteligente para la planificación estratégica, elaboración de información diversa y un modelizador de procesos que nos permite documentar y diagramar los mismos. También disponemos de un módulo de control de presencia y otro de accesos y visitas".

Toña explica que, actualmente, "estamos desarrollando los protocolos para el acceso al portal del empleado vía web y estudiando la migración a una ERP de mercado, que nos permita sortear los cambios tecnológicos y satisfaga nuestras necesidades".

Además, trabajando en la racionalización de estructuras organizativas y la creación de escenarios organizativos; el análisis de puestos en red; la definición de perfiles de puestos; la definición de itinerarios profesionales para carrera; diseños formativos; estudios de validación de perfiles; evaluación de competencias mediante pruebas on line; y almacenamiento, custodia, acceso y búsquedas selectivas de información.

Para todos estos proyectos, el Gobierno vasco utiliza Plataforma Compaq, cliente SQL Windows y algún desarrollo en Java. La ges-

ción de acceso al aplicativo liza vía XL-Nets, Bussines Objets para BI, y Corporate Modeler para diagramación de procesos. Se emplea un aplicativo para realizar la definición de perfiles y su asignación a usuarios concretos.

El número de usuarios de la Dirección es de unos 40, ascendiendo el global a unos 500. El proceso de explotación se encuentra centralizado en EJIE, Sociedad Informática del Gobierno Vasco.

La formación es un elemento estratégico de la modernización administrativa. "Tenemos un módulo de formación donde se gestionan los planes generales y sectoriales, cursos, profesores, etc. Asimismo, parte de nuestra formación la realizamos mediante teleformación, principalmente idiomas e informática".

Fernando Toña señala que la gestión de todos los procesos de

personal se hace "a través de un workflow que incorpora la firma digital y en el que no transita el papel físico.

El vuelco de la información a los diferentes sistemas (Nómina, Seguridad Social, Haciendas, Ban-



Beatriz Escudero (C-León).

cos, Contabilidad) se realiza de forma automática".

## CASTILLA Y LEÓN

La Junta de Castilla y León está avanzando con firmeza en el uso de las TIC en el área de Recursos Humanos. Beatriz Escudero, direc-

Además, se va a fomentar el uso de la firma digital en todos los procesos de personal, desde los actos administrativos, pasando por la fiscalización de la nómina y de contratos. Esto implicará que se utilizará el Depósito de Originales Electrónicos y que en él permanecerán todos los documentos firmados electrónicamente".

En la actualidad, "se está llevando a cabo un proyecto de Gestión Integrada de Recursos Humanos. Este proyecto está compuesto por varios módulos. Desde el núcleo duro, que serían Estructura Orgánica y RPT/Plantillas, Administración de Personal y Registro y Nómina, siguiendo por Gestión de Tiempos, Selección y Provisión, Fondo de Acción Social, Oposiciones, Relaciones Laborales, Simulación y Presupuestación y Prevención de Riesgos".

El punto final será el Portal del Empleado, "que abordará temas desde consulta a su expediente administrativo, como el económico, petición de vacaciones, etc. El objetivo final del proyecto es eliminar, en la medida de lo posible, el papel".

Se está usando tecnología PFD para la captura de datos a través de la intranet/internet y el sistema que soporta toda la gestión integrada es un ERP, basado en tecnología Microsoft (.net). "Los socios tecnológicos son Accenture, como implantador del sistema (teniendo colaboraciones de Arinso y

**El Gobierno vasco dispone de un sistema integrado de gestión, con diferentes módulos, como un gestor para actos administrativos con firma electrónica.**



Víctor Eduardo Deutsch Franco. Director Asociado de la Línea de Servicio de Integración de Sistemas de Telefónica Empresas.

## Ideas para modernizar la gestión de Recursos Humanos en las AA. PP.

EN los dos últimos años, el Grupo Telefónica ha desarrollado una importante tarea de divulgación y promoción del cambio, para la aplicación de las Tecnologías de la Información en todos los sectores de la sociedad española, pero particularmente en las distintas Administraciones Públicas, en las cuales la gestión de Recursos Humanos es un elemento clave.

Más allá de la modernización de las funciones tradicionales de Recursos Humanos mediante la aplicación de Nuevas Tecnologías, (llamémoslo "reautomatización"), el enfoque de Telefónica es promover soluciones que permitan una transformación del modelo de gestión, siguiendo los alineamientos de lo que se conoce como la Sociedad de la Información.

Estas iniciativas abarcan los tres aspectos que comprende la gestión integral de un recurso humano en su marco de relación con la organización a la que pertenece: el hogar, el puesto de trabajo y la movilidad.

### EN EL HOGAR

Telefónica Empresas ha desarrollado iniciativas para proveer a los empleados de las Administraciones Públicas de diferentes soluciones para compaginar su vida laboral y personal:

□ Brindar a los empleados que lo requieran servicios de asistencia para solucionar problemas familiares comunes:

- Telesistencia médica y social para



Víctor E. Deutsch.

familiares mayores o con enfermedades crónicas (monitorización de constantes vitales, alarmas, recordatorios).

- Videoconferencia o videovigilancia
- Monitorización del hogar (consumo de energía, gas, teléfono).
- Control remoto de dispositivos de confort medioambiental (calefacción, etc).

□ Determinar posiciones de empleo en modo teletrabajo (total o parcial) cuando fuese posible y deseable.

- Facilitar los medios para el trabajo en equipo (herramientas de colaboración, video y webconferencing).

- Permitir el desarrollo de actividades de formación durante las 24 horas desde la casa o el trabajo (iniciativas de e-learning).

### EN EL PUESTO DE TRABAJO

En el ámbito del puesto de trabajo en la Administración Pública, Telefónica Empresas dispone de diferentes soluciones y ofrece desde un único punto de acceso (portal del funcionario) diferentes servicios compartidos: servicio centralizado de espacio de oficinas / salas de reuniones, organización de viajes y eventos, beneficios, oferta turística y de ocio, información sobre planes de pensión y otros.

Uno de los conceptos más avanzados es el de "comunidades de práctica", una herramienta de gestión que consiste en crear comunidades virtuales de individuos en una organización que, aunque no tengan relación jerárquica o funcional, comparten un interés común (un

proyecto, un proceso, un área de aprendizaje).

Para esto, Telefónica Empresas utiliza software de última generación que facilita la integración y la participación de los miembros de la comunidad, utilizando una serie de medios (foros, chats, repositorios de documentos o buscadores) basados en una taxonomía del área de interés que se desea promover. Y se apoya al usuario con consultores especializados en documentación, gestión

del cambio y tutores especializados para promover, al comienzo, la actividad en la comunidad.

### EN EL ÁMBITO DE LA MOVILIDAD

La fuerza de trabajo móvil de una Administración de cualquier nivel es el grupo encargado de la realización de actividades diarias que implican uno o varios desplazamientos. Es el caso de los equipos de atención de emergencias en la vía pública, mantenimiento de infraestructuras, servicios sociales a domicilio y otros.

Telefónica Empresas implanta soluciones que dotan a todo el personal con desplazamiento habitual de dispositivos móviles (como Blackberry o agendas electrónicas), basados en tecnologías GPRS/UMTS que, además de las capacidades tradicionales (aplicaciones web, correo, agenda, telesistencia), incluyen otras de valor añadido.

Entre ellas, destaca la plataforma InstantForce, propiedad de Telefónica I+D, que consta de dos funciones: gestión de recursos y de actividades. Sus funciona-

lidades incluyen: gestión de datos personales, planificación de turnos, indisponibilidades, vacaciones, etc. Permite la gestión no sólo de recursos de la Administración, sino también de la de sus empresas subcontratadas en distintos niveles.

Los beneficios que aportan estos sistemas incluyen:

- La realización de un despacho automatizado de las actividades a los recursos humanos, que puede planificarse de una manera inteligente.
- Una gestión de control y auditoría con las contrataciones y una gestión de horas del personal propio.
- Un seguimiento on line del estado de las peticiones o trabajos en curso.

### SOLUCIONES PARA PROFESIONALES

Telefónica ha desarrollado una herramienta que permite una rápida y clara lectura de la situación de los principales indicadores de gestión de Recursos Humanos: el Cuadro de Mando Integral de Recursos Humanos. Este permite consolidar y acceder a la información de gestión desde tres perspectivas:

- Los altos cargos de la Administración.
- Desde la Dirección de Recursos Humanos.
- Desde las distintas suborganizaciones o divisiones funcionales de la Administración.

El Cuadro de Mando Integral toma en cuenta los indicadores de gestión relacionados con todas las áreas que comprenden un análisis integral de la situación de Recursos Humanos:

- Distribución y rotación de la plantilla.
- Funciones de terceros y su coste.
- Formación y desarrollo.
- Clima laboral.
- Gastos y procesos de gestión, y
- Gastos de personal. □



Víctor Eduardo Deutsch. Tel. 913-125-221.

vdeutsch@telefonicasoluciones.com. www.telefonica.es/empresas.

# Recursos Humanos

de CIC) y Arion como productor del sistema".

Para Escudero, la formación es un elemento clave en la gestión de los recursos humanos, "pues contar con personal preparado y formado es esencial para el desarrollo de sus funciones. Las nuevas tecnologías son un elemento eficaz en este aspecto". Al respecto, "se está realizando formación on line, y se imparten actividades formativas relativas a las siguientes áreas: ofimática (word, excell, powerpoint y correo electrónico); idiomas (inglés); e iniciación a la calidad de los servicios.

El servicio de las aplicaciones, EO y R.P.T/Plantillas facilitarán la gestión y control en base a un workflow de la generación y aprobación de la estructura orgánica y de las RPT's o plantillas de todos los colectivos de la Junta.

En cuanto a Administración de Personal y Registro, gestión de todo el expediente personal de cada trabajador, apoyado en un workflow, ayudará a la tramitación de todos los actos administrativos. En cuanto a nómina, confección y pago de la nómina de todos los colectivos de la Junta. Además, se gestionará toda la Seguridad Social y Muface. En cuanto a Gestión de Tiempos, gestión de turnos y su incidencia en nómina, absentismo y ausentismo.

Con respecto a Acceso y Selección, cubrirá los aspectos de oposiciones, candidatos, y concursos de traslados. En Prevención de Riesgos, cubre la Salud Laboral. En Fondo de Acción Social, "gestión y control de las ayudas dadas a los empleados públicos. En Simulación y Presupuestación, "ayuda a la dirección para simular RPT's y sus costes; ayuda a la elaboración de los presupuestos (capítulo 1), y en Portal del Empleado, interacción con el empleado.

## DIPUTACIÓN DE JAÉN

En la Diputación Provincial de Jaén, que preside Felipe López García, el uso de las tecnologías de la información no supone un fin en sí mismo, sino que constitu-



ye una herramienta al servicio del Área de Recursos Humanos, que ayuda a la consecución de los objetivos que se fijan.

Según Pedro Vilchez Jiménez, Director de Organización y Recursos Humanos, el Área de Recursos Humanos cubre una serie de funciones "que abarcan desde la Gestión Económica de la Organiza-

ción de la labor desarrollada por los Recursos Humanos a lo largo del tiempo, son realizadas gracias a las herramientas TIC. "Lo ideal es incluir todas estas funciones o proyectos en un Plan específico de Actuación, que llamaremos desde la perspectiva tecnológica 'Sistema de Información de Recursos Humanos'".

**En la Junta de Castilla y León, aprovechando la intranet corporativa, se está produciendo una descentralización en la gestión de personal.**

ción (Nóminas y Contratación), pasando por la Gestión del Personal (Administración de Plazas y Puestos, Selección y Oferta de Empleo Público, Formación, Gestión de las Ayudas Sociales, Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, Gestión por Competencias y Evaluación del Personal), a lo que se puede llamar la descentralización de la función de los Recursos Humanos".

Es decir, se trata de involucrar al empleado en la gestión de la Organización a través de herramientas web, que le permitan interactuar con la institución, los llamados Portales del Empleado o ERM (*Employee Relationship Management*).

Todas estas funciones, coincidentes con lo que ha sido la evo-

lución de la labor desarrollada por los Recursos Humanos a lo largo del tiempo, son realizadas gracias a las herramientas TIC. "Lo ideal es incluir todas estas funciones o proyectos en un Plan específico de Actuación, que llamaremos desde la perspectiva tecnológica 'Sistema de Información de Recursos Humanos'".

Provincial de Jaén, en el contexto del Sistema de Información, "quedando pendiente la integración de la aplicación de gestión de la formación". Las dos últimas "son los siguientes pasos a ejecutar y, ya en la actualidad, se están dando los pasos en este sentido, realizándose, en este momento, un sistema para la Gestión por Competencias". También está previsto que se disponga del Portal del Empleado para junio.

En definitiva, el Sistema de Información de Recursos Humanos es un conjunto de soluciones y herramientas que permiten una gestión global de los trabajadores de la organización. "Estas herramientas deben ser capaces de evolucionar, facilitando en todo momento la obtención de información por parte de cualquier persona de la organización".

Además, Vilchez señala que la necesidad de desarrollo de un Sistema de Información viene marcada no solamente por las necesidades internas de la organización, sino también por la necesidad de interactuar con los principales agentes con los que se intercambia información, como la Seguridad Social, el INEM o la Agencia Tributaria. "Las nuevas posibilidades de automatización de procesos que se ofrecen desde estas instituciones propician la puesta en marcha por parte de las organizaciones de sistemas que permitan ese intercambio de información, que hablen su mismo lenguaje".

Según Vilchez, los dos principales proyectos en el área de RR.HH. son, por una parte, la automatización e integración de los expedientes de gestión de recursos humanos en sus sistemas corporativos de expedientes, resoluciones y gestión económica. "En el área de Recursos Humanos se han desarrollado proyectos para automatizar la gestión de todos los tipos de expedientes y procedimientos administrativos, al tiempo que se integran con el resto de sistemas Informáticos de la organización, como contabilidad o gestión de nóminas".

David Gurumeta. Director de Pre-venta. Oracle Ibérica.

## Cómo aprovechar al máximo el valor de los empleados

PARA obtener ventajas en el actual entorno de negocios, las organizaciones han de prestar mayor atención a su personal. Existen nuevas formas para desarrollar y aprovechar el talento. Los empleados deben gestionarse como activos esenciales para mejorar los servicios a los ciudadanos y el bien común.

Los empleados determinan el éxito de todas las tareas que acomete un organismo público, desde la atención al ciudadano hasta la gestión adecuada de cada uno de los procesos o trámites relacionados con los mismos. Contar con las personas adecuadas en los puestos apropiados, desarrollar y reconocer a los mejores, conservar el talento crucial a largo plazo e incrementar la eficacia de los servicios que se ofrecen, mejorarán la satisfacción general de los ciudadanos. Cada empleado público se convierte en un activo valioso.

Las empresas operan en una era dominada por el conocimiento, una época en la que las personas representan el activo estratégico más esencial. No obstante, las organizaciones con el mayor talento no ganan siempre, puesto que no es suficiente contar con los mejores empleados. Los líderes tienen como premisa la búsqueda constante de la optimización del desarrollo, la expansión y la gestión de su personal.

Una organización consigue las



David Gurumeta.



Sede de Oracle Ibérica en Madrid.

**“La eficacia de toda organización, privada o pública, comienza en el lugar de mayor repercusión: el puesto de trabajo”.**

ventajas que busca cuando es eficaz y altamente productiva. Cuando cada empleado trabaja para mejorar los resultados finales, demostrando su vocación de servicio.

### HERRAMIENTAS DE GESTIÓN

Las herramientas para la gestión del personal pueden ayudar a racionalizar los sistemas de gestión de recursos humanos, implantando aplicaciones de autoservicio para empleados y responsables y portales corporativos.

Un sistema único e integrado de gestión de recursos humanos es fundamental. Cuando se eliminan aplicaciones redundantes y sistemas antiguos, se fomenta un trabajo más eficiente dentro de los departamentos de recursos humanos. Se automatizan tareas habituales para

suprimir el trabajo manual. Y, además, se establece una única fuente de datos de personal.

A través del Portal, el empleado tendrá un punto único de acceso personalizado a datos organizativos, aplicaciones y servicios decisivos provenientes de fuentes internas y externas. La única aplicación cliente que necesita es un navegador de internet. Los empleados pueden iniciar cualquier proceso de gestión con sólo navegar a una página de inicio personalizada.

Los empleados se beneficiarán de la comunicación efectiva y en tiempo real mediante el Portal. Conocerán todas las noticias relacionadas con la Administración, con su puesto de trabajo y las tareas asignadas.


Los planes de formación y desarrollo funcionan de forma con-

jointa para fomentar la consecución de objetivos.

Los empleados pueden gestionar su propia formación en línea, de manera que el personal de recursos humanos se libera de tareas administrativas habitualmente asociadas con el registro y la inscripción. Podrán, así, dedicarse a actividades de mayor valor, tales como la medición de la efectividad de los programas formativos. Además, dispondrán de toda la información sobre costes y resultados de cada curso realizado, su aprovechamiento y evaluación.

Conseguirán consolidar los datos y generar los informes necesarios, utilizando una base de datos única y centralizada.

La eficacia de toda organización comienza en el lugar de mayor repercusión: el puesto de trabajo. Los empleados públicos deben estar capacitados y motivados de tal manera que su desempeño se vea dirigido hacia la prestación de un mejor servicio al ciudadano. ☒

 David Gurumeta. Tel. 902-302-302.  
david.gurumeta@oracle.com. www.oracle.es.



# Recursos Humanos

El desarrollo de estos proyectos se ha realizado dentro de la herramienta corporativa Plan Director de Sistemas de Información, con el fin de integrar y unificar en una sola herramienta la gestión de todos los procedimientos y tareas del área.

Por otra parte, el desarrollo e implantación de servicios de administración electrónica del empleado en la Intranet Corporativa o Portal del Empleado. Es un ámbito de acceso restringido a los empleados públicos de las corporaciones locales de la provincia. Desde este punto de vista, el portal se configura como un único canal de acceso a las herramientas que utilizan los empleados públicos en el ejercicio de su actividad. Se configurará, así, como un front end, que proporcionará acceso a los distintos sistemas corporativos, a bases de datos de referencia y a un canal de comunicación entre las distintas áreas de la corporación y entre ésta y otras instituciones públicas y privadas.

Por otra parte, el portal ofrecerá servicios para conocer, solicitar y gestionar todos los aspectos administrativos y operativos, derivados de las relaciones que se establecen entre la corporación y sus empleados y que dan lugar a la vida administrativa de cada uno de ellos. Permitirá gestionar, a través de la intranet, todo lo relacionado con la jornada laboral, las vacaciones, los permisos y la licencia de los empleados, que se firmarán digitalmente, por lo que desaparecerá el papel.

La tarjeta electrónica o tarjeta criptográfica, de la que se ha dotado a todos los empleados de la diputación, se empezó a utilizar en mayo de 2004, como elemento de control de accesos y de identificación en el control de presencia para los empleados públicos.

La plataforma Intranet estará constituida por aquellos servicios y tareas consideradas básicas. En concreto se pretenden implantar los siguientes conceptos:

- Portal Intranet corporativo, orientado a los profesionales de la



Felipe López (Jaén).

diputación y de los ayuntamientos, diferenciando entre un entorno general para empleados y otro restringido a responsables políticos y altos cargos. Supone el diseño general del portal en su presentación y en su arquitectura lógica y de aplicación.

- Servicios generales. Incluye las funciones de búsqueda de contenidos, ayudas, mapa del web, descargas de software, enlaces de

interés, foros y chats, gestión de usuarios y perfiles (internos y externos), control de accesos, gestión de tablas maestras, buzones de sugerencias, etc.

- Correo seguro. Supone la implantación sobre la plataforma de correo interno de los mecanismos que garanticen integridad, confidencialidad y autenticidad en los intercambios electrónicos de información.

- Certificación digital y firma electrónica. Supone la integración de la solución basada en una infraestructura de clave pública y clave privada de la Junta de Andalucía, para poder garantizar la seguridad, autenticidad y privacidad en los accesos a la red interna de diputación como a los contenidos y transacciones con la Admi-

nistración pública.

- Trámites de consultas y de gestión de personal que se pueden realizar por medio del portal del empleado.

Actualmente, este proyecto se encuentra en fase de desarrollo y empezará a dar servicios en junio próximo, tanto a los empleados de la diputación como de los ayuntamientos. Cuenta con un presupuesto de 180.000 euros.

En cuanto a tecnologías utilizadas, Ángel Cid Salazar, Director adjunto de Organización y RRHH de la diputación explica que esta institución ha contado con la colaboración, como socio tecnológico, de Soluciones Avanzadas en Informática Aplicada, S.L. (SAVIA) y de los sistemas Integrales de Gestión de Personas desarrollados por esta empresa. "La relación entre la diputación y SAVIA se remonta a 1994 y continúa en la actualidad, en la ejecución de las distintas fases del Sistema de Información de Recursos Humanos". La solución implantada por

La plataforma tecnológica donde se está ejecutando el portal del empleado y los nuevos módulos del Sistema de Información de Recursos Humanos se basa en Windows 2003 Server y los componentes de la arquitectura .NET de Microsoft, "contándose como socio tecnológico con Steria para el desarrollo de la Intranet".

En concreto, los principales componentes contemplados para dar cobertura técnica a las necesidades son los siguientes:

- Servidores Intel.
- Sistema operativo Windows 2003 Server y Advanced Server.
- Servidores software de la suite.NET de Microsoft.
- Content Management Server.
- SharePoint Portal Server.
- SQL Enterprise Server.
- Exchange 2003 Enterprise.
- Internet Security & Accelerator Server.
- Red de almacenamiento SAN (Storage Area Network).

Otra tecnología integrada en el sistema es la plataforma de firma electrónica. En la diputación también se ha instalado My WebTime, que facilita la transmisión de información relativa a la Gestión de horarios al empleado. Permite el intercambio de información entre el empleado, sus superiores jerárquicos y los responsables de RR.HH. Proporciona una potente interface web, que permite gestionar con agilidad los flujos en los procedimientos de introducción de nuevos datos, corrección de anomalías, validación y supervisión; mantiene sincronizados los datos entre el "Portal del Empleado" y el Sistema de gestión horaria, sea WinHora o I-Time/ Spec Manager.

El Sistema de Gestión del Tiempo se integrará en el Portal del Empleado y permitirá gestionar a través de la Intranet todo lo relacionado con la jornada laboral, las vacaciones, los permisos y la licencia de los empleados, que se firmarán digitalmente, por lo que desaparecerá el papel. En este sistema se ha contado, como socio tecnológico, con SPECSA. ☒

**En la Diputación de Jaén se ha desarrollado una serie de proyectos para automatizar la gestión de todos los expedientes y procedimientos administrativos.**

SAVIA en la diputación está basada en la tecnología de Sybase, con una solución integral y modular, ginpix-CS, desarrollada en Power Builder con estructura Cliente-Servidor.

Por otro lado, la implantación de un portal, sea con un enfoque Intranet o Internet, hace necesaria la definición de una arquitectura tecnológica que proporcione el marco necesario para su desarrollo, su puesta en funcionamiento inicial y su posterior mantenimiento y evolución, identificando la agrupación y las relaciones de los componentes tecnológicos (hardware, software, datos, aplicaciones, herramientas, etc.) que proporcionarán la infraestructura y las interfaces de la Intranet de la diputación.



## Seminario Gestión de Recursos Humanos en las AA.PP.

Madrid, 16 junio de 2005  
Colegio Ingenieros de Caminos.  
Almagro, 42.  
28010 Madrid.

### En preparación

5 DE JULIO (PAMPLONA)

Gobierno electrónico  
en el área de Tributos

20 DE SEPTIEMBRE

Gobierno electrónico en  
Seguridad y Defensa

5 DE OCTUBRE (TOLEDO)

Planes de modernización  
autonómicos y locales

19 DE OCTUBRE

Cooperación de proveedo-  
res TIC con las AA.PP.

#### 09:30 Bienvenida

D. José García Méndez. Director de la revista "Sociedad de la Información".

#### 09:40 Gestión de RR.HH. en las Administraciones Públicas

D. Francisco Velázquez López. Secretario General para la Administración Pública. Ministerio de Administraciones Públicas.

#### 10:10 Recursos Humanos en las Administraciones Públicas

D. Joaquín Bas Moneris. Socio. Accenture.

#### 10:25 La experiencia en Castilla y León

D. Manuel Ferreira Recio. Secretario General. Consejería de Presidencia y Administración Territorial. Junta de Castilla y León.

10:55 Turno de preguntas. 11:15 Pausa café

#### 11:35 Ideas para modernizar la gestión de RR.HH. en la Administración Pública española

D. Víctor Eduardo Deutsch Franco. Director Asociado de la Línea de Servicio de Integración de Sistemas de Telefónica Empresas

#### 11:50 La experiencia en el Ayuntamiento de Madrid

D<sup>a</sup> María Begoña Larraínzar. Concejala Delegada de Personal. Ayuntamiento de Madrid.

#### 12:20 Herramientas para la gestión de la función pública

D. David Gurumeta. Director de Preventa de Aplicaciones. Oracle Ibérica.

12:35 Turno de preguntas. 12:50 Clausura.

### Cuota de inscripción

- Funcionarios Sector público: Gratis.  
 Sector privado\*. 291 euros (IVA incluido).  
(\* Sujeto a aceptación por patrocinadores.

### Forma de pago

- Transferencia, mencionando nombre del inscrito, a favor de: Socinfo SL. Cajamadrid. 2038.2490.06.6000.209153, enviada antes del 14 de junio.  
 Cheque nominativo a la entrada.  
 Tarjeta de crédito Visa o Master Card.  
Nº \_\_\_\_\_  
Fecha caducidad \_\_/\_\_/\_\_.

### Información inscripciones

Tel./fax: 916-319-696.  
administracion@socinfo.info.  
www.socinfo.info

### Inscripción Evento TIC: "Recursos Humanos"

Deseo que me inscriban como asistente a este evento:

D: .....  
Cargo: .....  
Empresa: ..... Ciudad: .....  
CIF/DNI: ..... C.P.: .....  
Domicilio: .....  
Teléfono: ..... Firma  
e-mail: .....

(\* Enviar e-mail (socinfo@socinfo.info) o fax (916-319-696) para recibir confirmación.

De conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, Ud. queda informado de que sus datos de carácter personal van a formar parte de un fichero automatizado del que es responsable SOCINFO. Asimismo, al facilitar los datos solicitados, Ud. presta su consentimiento para poder llevar a cabo el tratamiento de los datos personales para las siguientes finalidades: a) Envío de publicidad de actividades promovidas por SOCINFO y de las empresas patrocinadoras. b) Asistencia al evento para el que se envían los datos y otros futuros que puedan organizarse. Del mismo modo, le informamos que otorga su consentimiento para la cesión de sus datos a las personas que intervengan en los actos organizados por SOCINFO, y a sus patrocinadores, pudiendo ejercitar sus derechos de acceso, rectificación o cancelación, así como revocar su consentimiento enviando una comunicación a la dirección arriba indicada.