

# Gestión de recursos humanos

Fichar desde el propio ordenador, acceder a un expediente digitalizado, solicitar vacaciones y permisos a través de un certificado electrónico ... No se trata de un futuro lejano para algunas administraciones, sino de una realidad presente gracias a las TIC en el área de Recursos Humanos. *Por Javier Labiano.*

El área de Recursos Humanos de algunas administraciones públicas está empezando a experimentar una importante revolución. La aplicación de las nuevas tecnologías a la gestión del personal está transformando y agilizando rápidamente el control de este ámbito administrativo, así como creando posibilidades que, hace bien poco, se podían considerar como demasiado futuristas.

En la Administración central, destacan los avances que ha realizado el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. Por eso, su subdirector general adjunto de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Carlos Maza Frechín, no duda en afirmar que se trata de un ministerio líder en este ámbito y que ha marcado tendencia para otros organismos.

Por su parte, entre las administraciones autonómicas, una de las más avanzadas es la Junta de Extremadura, cuyo director general de la Función Pública, Pío Cárdenas Corral, explica su actuación más importante: la implantación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SIRHUS), un sistema de información horizontal que, de forma integrada, acoge el ciclo completo de la gestión de los recursos humanos.

Mientras que en Asturias, la Consejería de Economía y Administraciones Públicas, a través de la Dirección General de Modernización, ha diseñado (ahora se encuentra en fase de concurso) un Sistema Integrado de Recursos Humanos y Nómina para



José Montilla (izda) y Miguel Sanz Sesma.

toda la Administración del Principado y sus organismos.

La Rioja tampoco se queda atrás. Su Ejecutivo ha emprendido actuaciones como el portal de Funcionario, la formación on line, el correo electrónico y aplicaciones internas, que permiten la agilización de trámites.

La Xunta de Galicia también está consiguiendo importantes avances. Entre otras actuaciones, ha desarrollado formularios web a través de Internet o de la Intranet, encaminados a consultas y presentación de solicitudes por los interesados, previa autenticación de los mismos. Por su parte, en el Gobierno de Navarra, que preside Miguel Sanz Sesma, en términos generales toda la gestión de Recursos Humanos está informatizada. Más en concreto, la gestión de Plantilla, Personas, Nómina y Seguros Sociales está soportada en un ERP



corporativo (SAP HR versión Sector Público) operada por las distintas áreas gestoras, dirigidas por la Dirección General de Función Pública.

#### MINISTERIO DE INDUSTRIA

Las nuevas tecnologías son uno de los pilares básicos de la gestión de RRHH en el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, que dirige José Montilla. Carlos Maza Frechín, subdirector general adjunto de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, se atreve a decir que "somos un ministerio líder en la utilización intensiva de las TIC más avanzadas, en un área tan compleja como es la gestión de personal y, al mismo tiempo, hemos marcado una tendencia para otros organismos públicos".

Con una plantilla de más de 4.000 empleados públicos, distribuidos en 140 sedes por toda la geografía

nacional, más la doble red internacional de oficinas comerciales y de oficinas de turismo, "es fácil entender que las TIC son una herramienta básica de gestión, de tal forma que no existe un sólo procedimiento de Recursos Humanos que no esté soportado por un sistema informático".

Carlos Maza desvela que la clave de la aplicación de las TIC en el área de RRHH ha sido "un plan muy ambicioso que iniciamos en 2004, de introducción de la firma electrónica en la gestión de RRHH, que se ha materializado, a día de hoy, en la dotación de tarjetas chip con certificados de la FNMT-RCM, a todos nuestros empleados públicos, y en el desarrollo de, aproximadamente, 50 aplicaciones específicas con firma electrónica, entre las que destaca el sistema PRO@".

La línea directriz que inspiró la actuación del ministerio, desde 2004, ha sido la introducción de la firma electrónica en todos los ámbitos de la Gestión de Personal, "de tal forma que tanto la tramitación interna en la unidad de Personal, como la relación entre nuestros empleados públicos con esta subdirección, se pueda hacer por medios telemáticos, permitiendo que anualmente se cursen decenas de miles de peticiones a RRHH con firma electrónica y sin movimiento alguno de papel, todo ello en un entorno fuertemente garantista, como es el administrativo".

"La diferencia de nuestro proyecto respecto a otras iniciativas, apunta, es

Bienvenido  
Página Principal | mapa web | accesibilidad

**PROCEDIMIENTOS DEL MITYC**

Servicios -> [Oficina Virtual](#) -> Procedimientos del MITyC

**EL MINISTERIO**

El Ministro  
Estructura  
Funciones y Competencias  
Organismos

**SERVICIOS**

Ayudas y Programas  
Oficina Virtual  
Gabinete de Prensa  
Agenda y Actos  
Licitación Pública  
Empleo  
Indicadores, Estadísticas e Informes  
Legislación  
Biblioteca  
Publicaciones  
Direcciones y Teléfonos  
Protección de Datos Personales

**PROCEDIMIENTOS TELEMÁTICOS POR ÓRGANO DIRECTIVO**

ÓRGANO DIRECTIVO	ORDENAR POR TEMA #	CON CERTIFICADO DIGITAL	SIN CERTIFICADO DIGITAL
<b>S. E. TURISMO Y COMERCIO</b>			
<a href="#">Solicitudes de permisos de Importación-Exportación del Comercio Exterior: Productos agroalimentarios e industriales &gt;</a>	Comercio Exterior	@	
<a href="#">Declaraciones de Inversiones Exteriores en valores negociables &gt;</a>	Comercio Exterior	@	
<a href="#">Solicitud de autorización de regímenes aduaneros económicos: Perfeccionamiento activo y pasivo &gt;</a>	Comercio Exterior	@	
<a href="#">Solicitud de controles de calidad comercial en comercio exterior con terceros países (SOIVRE) &gt;</a>	Comercio Exterior	@	
<a href="#">Solicitud de licencias de material de defensa, otro material y productos y tecnologías de doble uso &gt;</a>	Comercio Exterior	@	
<a href="#">Solicitud de admisión a concurso para la concesión de Becas en el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. &gt;</a>	Puestos de Trabajo	@	
<b>S. E. TELECOMUNICACIONES Y PARA LA S.I.</b>			
<a href="#">Préstamo Tecnológico. Convocatoria para seleccionar entidades de crédito &gt;</a>	Ayudas, Subvenciones y Premios	@	

### Web de procedimientos telemáticos del Ministerio de Industria.

que hemos conseguido que la tramitación telemática con firma electrónica sea el medio exclusivo utilizado por nuestros empleados públicos, hasta tal punto que ya no existen formularios en papel para un amplio conjunto de procedimientos. La consecuencia más evidente es que hemos eliminado los *pooles* de grabación de datos, que existían en el registro de entrada del área de RRHH".

"Ni que decir tiene, añade, que esta iniciativa ha supuesto un complejo proyecto de cambio cultural y organizativo, para el que hemos contado con el apoyo decisivo de la Subsecretaría y la complicidad de las unidades gestoras, y en el que las resistencias al cambio han sido menores de las esperadas".

En cuanto a los proyectos previstos, Maza adelanta su última iniciativa: "Hemos comenzado ya la adaptación de nuestros procedimientos de RRHH al nuevo DNI-e, que está desarrollando el Ministerio del Interior, de tal forma que, en el primer trimestre de este año, esperamos tener servicios accesibles, en cuanto comiencen a desplegarse los primeros DNI electrónicos".

El conjunto de proyectos ya en servicio es muy amplio, así que este responsable prefiere centrarse en los más significativos por su novedad tecnológica.

- El sistema de gestión integral de personal del ministerio (incluyendo a funcionarios laborales y altos cargos. "Este sistema, desarrollado a medida, según las especificaciones que nos hizo llegar la unidad de RRHH, abarca el nombramiento en el puesto de trabajo actual, recogiendo toda la trayectoria profesional en el ministerio, la gestión de RPT, evaluación de costes, de trienios, etc., y está integrado con la gestión de formación, de acción social y de control horario".

- El sistema de Expedientes de Personal. "Los expedientes administrativos de todo el personal del ministerio están digitalizados y, permanentemente, actualizados (más de un millón de hojas). Lo innovador es que, además de servir como una herramienta de trabajo del área de RRHH, se ha decidido, como medida de fomento de la transparencia, permitir

a todo el personal del ministerio el acceso a los datos de su expediente, desde el portal de Intranet, usando su certificado personal".

- Sistema PRO@ de solicitudes de permisos y licencias con firma electrónica. "Cualquier empleado puede solicitar, con su certificado electrónico, vacaciones, permisos, cambios de situaciones administrativas, etc. Este procedimiento es exclusivamente telemático, de tal forma que hemos conseguido eliminar completamente las solicitudes en papel y, además, que estas solicitudes telemáticas sean autorizadas o denegadas por sus superiores, habitualmente los subdirectores del ministerio, también, con

contenido económico, las garantías que se le exigen son superiores, incluyendo la inscripción en el Registro Telemático del ministerio, creado por Orden Ministerial".

- Sistema de control horario. "Nuestros funcionarios fichan, exclusivamente, con la tarjeta chip, bien en el propio PC a través e la intranet o en relojes dotados de lectores especiales para estas tarjetas, situados en los accesos a los edificios. La consulta de saldos y la justificación de incidencias también se pueden hacer con el certificado electrónico por la intranet".

- Sistema de nómina. "Utilizamos como base el sistema NEDAES, desarrollado por el MAP, al que le

currículo digitalizado. Para los casos en que sea preciso, hemos desarrollado un sistema de compulsión electrónica con el formato XML-Xades, que confiere a los documentos electrónicos la categoría de originales. De igual forma, los centros evaluadores de las candidaturas acceden exclusivamente de forma telemática a las solicitudes".

- Sistema de formación. "Al igual que en el caso de acción social, las solicitudes a cursos se pueden solicitar y autorizar mediante firma electrónica. En este punto, querría resaltar el esfuerzo que estamos haciendo para sustituir la formación tradicional por teleformación, ofreciendo actualmente a través de este medio cursos de idiomas, tecnologías de la información, motivación y gestión de personal, y materias administrativas especializadas".

- Integración de las BDs de RRHH y de gestión de la unidad de TIC. "Hemos conseguido un alto nivel de sincronización entre ambas bases de datos, lo que permite, por ejemplo, que cuando Recursos Humanos da de baja a una persona en la nómina, automáticamente se desencadene la deshabilitación de la cuenta de acceso a la red (directorio activo) y de su buzón de correo electrónico, y se le remita un correo electrónico para solicitar la devolución del material personal entregado (ordenadores personales, teléfonos móviles, memorias USB, etc).

Otro resultado notable de esta integración ha sido la creación de un 'listín de personal', con los

**Industria ha introducido la firma electrónica en la gestión de RRHH, con la dotación de tarjetas chip, certificados de la FNMT-RCM, y desarrollado 50 aplicaciones específicas.**

firma electrónica a través de un sistema de workflow".

- Sistema de Acción Social. "Cualquier petición en este área se solicita, exclusivamente, con firma electrónica (gastos médicos, ayudas por estudios, actividades culturales, etc); se incorporan automáticamente a la aplicación de gestión de RRHH y se notifican al interesado telemáticamente. Como valor añadido, se le proporciona al interesado un precálculo orientativo en el momento de la solicitud. Hay que tener en cuenta que, al tratarse de expedientes con

hemos añadido diversas utilidades, como la consulta con firma electrónica del recibo de nómina mensual (la llamada "nominilla"), de tal forma que ya no se distribuye este documento en formato papel, o la posibilidad de cambiar los datos de domiciliación".

- Sistema de oposiciones y concursos. "Cualquier interesado puede presentar con firma electrónica su candidatura a una plaza de concurso o libre designación, o a una oposición para los cuerpos específicos del ministerio, incluso adjuntando su

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

## "El Estatuto del Empleado Público impulsará la utilización de sistemas informáticos integrados"

**El Secretario General para la Administración Pública, del Ministerio de Administraciones Públicas, Francisco Javier Velázquez López, explica en la siguiente entrevista la aplicación de las TIC en la gestión de recursos**

**Q**UÉ medidas tiene previsto tomar el ministerio para mejorar o potenciar la situación de los funcionarios públicos en España?

La Administración General del Estado está llamada a cumplir el reto de la atención al servicio público, con calidad, eficacia y proximidad al ciudadano.

Para ello, nos encontramos inmersos y empeñados en la mejora y modernización de la misma. El futuro Estatuto del Empleado Público, que el Gobierno ya ha comenzado a negociar con los sectores implicados, va a establecer unos principios ordenadores del empleo público, siendo el primero de ellos el del servicio a los ciudadanos. También, evidentemente, el sometimiento pleno a la ley y al derecho, la objetividad e imparcialidad, la transparencia en la gestión y la cooperación entre las Administraciones Públicas.

Por lo que respecta a los funcionarios públicos y a lo que pueden esperar de la Administración para mejorar su situación, también el futuro Estatuto del Empleado Público contiene importantes novedades. Para ello, se utilizará como parámetro la evaluación del desempeño de los puestos de trabajo de acuerdo con sistemas objetivos. Igualmente, se potenciará el derecho a la formación continua, de modo que los empleados públicos puedan desarrollar todas sus capacidades dentro de la Administración a la que sirven.

Por otra parte, en el reciente acuerdo firmado con las organizaciones sindicales, se han adoptado importantes medidas en materia de conciliación de la vida personal, fami-

liar y laboral que van a facilitar la igualdad de género en el ámbito de la Administración General del Estado, para conseguir una sociedad más igualitaria en lo que se refiere al reparto de cargas familiares. De ahí, que se haya considerado oportuno fijar un horario más flexible, y se hayan ampliado los permisos o excedencias a otros ámbitos que hasta ahora no existían.

### CULTURA DE RESULTADOS

**¿Qué más nos puede adelantar del proyecto de Estatuto?**

En general, son muchas las novedades y expectativas que se contemplan en el nuevo Estatuto del Empleado Público. Por destacar algunas

de las más importantes, he de señalar la nueva cultura que en el mismo se implanta, basada en resultados y en la evaluación del desempeño, la implantación de un código de conducta estructurado en principios éticos y de conducta que configurarán el cuadro de deberes de los funcionarios, así como la implantación de unos sistemas de acceso y selección más modernos.

En lo que se refiere a la provisión de puestos de trabajo, se enfatiza la profesionalización y la especialización que han de regir los órganos de selección y se vincula, por otra parte, la

continuidad en el puesto obtenido a la evaluación del desempeño. Además, se pretende fomentar la movilidad del personal entre Administraciones Públicas y la estabilidad en el empleo, estableciendo medidas que reduzcan la temporalidad.

Además, se pretende fomentar la movilidad del personal entre Administraciones Públicas y la estabilidad en el empleo, estableciendo medidas que reduzcan la temporalidad.

En definitiva, se implanta un régimen transparente y claro que, a la vez, moderniza y clarifica la normativa actual vigente.

En definitiva, se implanta un régimen transparente y claro que, a la vez, moderniza y clarifica la normativa actual vigente.

**¿En qué afecta el Estatuto a las Tecnologías de la Información?**

En un contexto de promoción de la sociedad de la información, la Administración General del Estado ha favorecido y debe seguir favoreciendo en los próximos años el aprove-

integrados en la gestión de recursos humanos.

### HERRAMIENTAS COMUNES

**¿Cómo se aplican ahora las TIC en el área de Recursos Humanos?**

Como en cualquier gran organización, las TIC son fundamentales para la gestión de recursos humanos en la Administración General del Estado. El sistema de información que soporta el Registro Central de Personal contiene todos los datos de los empleados públicos, tanto actuales como históricos, y es por ello el punto central de dicha gestión. Además, este sistema de información es accesible, a través de la Intranet Administrativa, por cada empleado público de la Administración General del Estado, quienes pueden consultar sus datos en todo momento y obtener su historial profesional en la administración.

En torno a este sistema de información, se han venido desarrollado herramientas informáticas de utilización común por todas las unidades de gestión de los diversos departamentos y organismos, tales como BADA-RAL, para la gestión de RRHH, o NEDAES para el cálculo de las nóminas.

**¿Qué proyectos tienen previstos en este contexto?**

Las herramientas de utilización común mencionadas cubren una parte de los procedimientos de gestión de RRHH, pero no la totalidad, por lo que las unidades de gestión de los departamentos y organismos deben complementarlas con otras herramientas de desarrollo propio. Este hecho hace que existan múltiples

**"Se han desarrollado herramientas informáticas comunes por todas las unidades, como Badaral, para la gestión de RRHH, o Nedaes, para nóminas".**

chamiento de las nuevas tecnologías de la información para mejorar la calidad del servicio recibido por los ciudadanos y aumentar la eficacia del propio funcionamiento interno.

A pesar de los continuos avances generados en este campo, aún se mantienen algunos trámites complejos, así como algunas disfunciones en los métodos y procesos de gestión, entre ellos, la propia gestión de los recursos humanos. Por esta razón, el proyecto de Estatuto Básico del Empleado Público recoge expresamente la necesidad de impulsar la utilización de sistemas informáticos

herramientas similares para la misma funcionalidad, además de que su integración con los sistemas existentes sea muy baja. Por ello resulta prácticamente imposible, actualmente, llevar a cabo procedimientos automatizados de gestión globales que abarquen a varios departamentos ministeriales.

Para solucionar este problema, se ha venido trabajando en 2005 en la definición de un proyecto, para implantar un Sistema Integral de Gestión de Recursos Humanos que, integrado con el Registro Central de Personal, permita resolver por medios telemáticos los diferentes procedimientos de gestión utilizados en la Administración General del Estado.

#### SISTEMA INTEGRAL PARA TODA LA AGE

##### ¿Puede explicar algo más este proyecto?

El proyecto de implantación de un Sistema Integral de Gestión de Recursos Humanos para toda la Administración General del Estado es el proyecto más importante que se ha llevado a cabo en esta materia en los últimos tiempos, tanto por el impacto que tendrá en la organización y las mejoras de gestión que se derivarán de su uso, como por el importe económico destinado a su puesta en marcha.

Como decía, a lo largo de 2005 se ha trabajado en su definición y, para ello, se han dedicado recursos de la Dirección General de la Función Pública y de la Dirección General de Modernización Administrativa, además de contar con la colaboración de un grupo de trabajo, constituido por representantes de diversos departamentos ministeriales, en el ámbito de la Comisión Superior de Personal.

Tras un estudio de mercado, se tomó la decisión de abordar el proyecto mediante la puesta en servicio de un producto ERP estándar de mercado, por tratarse de la solución de mayor flexibilidad y simplicidad de mantenimiento futuro.

Posteriormente, se han elaborado los pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de Prescripciones Técnicas para contratar los servicios necesarios para el análisis, implantación y puesta en marcha del produc-



Francisco Javier Velázquez López.

to ERP adquirido, incluyendo su personalización y los desarrollos complementarios necesarios para alcanzar la funcionalidad demandada.

Esta contratación se llevará a cabo mediante concurso abierto y procedimiento restringido, habiéndose publicado ya el anuncio indicativo del mismo en el Diario Oficial de la Unión Europea del 11 de enero, esperándose la publicación de la convocatoria en el BOE para este mismo mes de enero.

El proyecto plantea la puesta en operación de un Centro de Servicios Compartidos, al que accederán los diferentes departamentos y organismos, a través de la Intranet Administrativa, de modo que cada uno vea un entorno de gestión propio, pero a la

vez consolidado con los entornos de los demás departamentos. El expediente se ha planteado con un techo presupuestario de cinco millones de euros y dos años de duración, desglosado en los años 2006 (un millón de euros), 2007 (dos millones) y 2008 (dos millones).

Para la instalación del producto, se utilizará un sistema operativo de software libre. El pliego de Prescripciones Técnicas del concurso de servicios señala que los desarrollos complementarios, que deban hacerse para cubrir aspectos de la gestión se efectuarán en Java, además de solicitarse que, para los intercambios de información con sistemas externos (por ejemplo, los de gestión presupuestaria), se utilice el estándar XML.

Aspecto muy importante a desta-

**"Se ha trabajado en un Sistema Integral de Gestión de RRHH que, integrado con el Registro Central de Personal, resuelva por medios telemáticos los procedimientos de la AGE".**

car es que el sistema utilizará la tecnología de firma electrónica basada en certificados de la FNMT y en el DNI electrónico en todos los procedimientos de gestión, y que esto será obligatorio sin que exista la posibilidad de llevar a cabo la tramitación por los medios tradicionales.

¿Cómo beneficiará todo esto al área de RRHH?

Es evidente que la implantación de un sistema integrado de gestión de RRHH debe mejorar notablemente la situación actual en dos aspectos fundamentales. En primer lugar, desde el

car es que el sistema utilizará la tecnología de firma electrónica basada en certificados de la FNMT y en el DNI electrónico en todos los procedimientos de gestión, y que esto será obligatorio sin que exista la posibilidad de llevar a cabo la tramitación por los medios tradicionales.

¿Cómo beneficiará todo esto al área de RRHH?

Es evidente que la implantación de un sistema integrado de gestión de RRHH debe mejorar notablemente la situación actual en dos aspectos fundamentales. En primer lugar, desde el

¿Cómo beneficiará todo esto al área de RRHH?

Es evidente que la implantación de un sistema integrado de gestión de RRHH debe mejorar notablemente la situación actual en dos aspectos fundamentales. En primer lugar, desde el

punto de vista de la Secretaría General para la Administración Pública, el hecho de disponer de la información completa en todo momento permitirá que las decisiones generales en materia de recursos humanos se tomen con mayor conocimiento de la situación real y de modo más rápido.

En segundo lugar, desde el punto de vista de los gestores de recursos humanos, y por ende de los propios empleados públicos, la tramitación telemática de los procedimientos de gestión permitirá acortar los plazos correspondientes a cada uno de ellos, mejorando la productividad y el funcionamiento de estos servicios. Adicionalmente, el hecho de disponer de los datos de modo integrado permitirá un trabajo más eficiente, evitando reintroducciones de datos con los posibles errores que ello acarrea.

##### Y, ¿cómo beneficiarán a los ciudadanos y a la sociedad, en general?

Cualquier mejora de los procesos internos de gestión de la administración tiene su reflejo ineludiblemente en los administrados. A modo de ejemplo, si en un determinado centro es preciso incorporar nuevos funcionarios y se mejoran los tiempos de tramitación de los traslados, ese centro podrá cubrir antes sus necesidades y el beneficiado será el administrado.

Por otra parte, y de cara al impulso de la Sociedad de la Información, la inclusión obligatoria de la Firma Electrónica, y la eliminación de los documentos en papel en todos los procesos de gestión interna de recursos humanos, contribuirá enormemente a su extensión a otros ámbitos.

##### ¿Qué papel juega la formación y cualificación de los empleados?

La implantación del Sistema Integral de Gestión de Recursos Humanos, y el resto de iniciativas dirigidas por la Secretaría General para impulsar la Administración Electrónica, requiere de unos recursos humanos enormemente cualificados. Por ello, vamos a seguir incorporando a los mejores profesionales, y manteniendo la formación relacionada con el uso de las TIC en todos los empleados públicos. ☒

datos publicables de nuestros empleados, como su centro de trabajo, unidad de pertenencia, teléfono, correo, etc., accesible por la intranet y, recientemente, por teléfono móvil".

Para los desarrollos, el ministerio ha utilizado tanto tecnologías Oracle (SGBD 9i, Developer suite 10g, Discoverer), como Microsoft (SQL-Server 2000, .Net, C#), "de tal forma que hemos conseguido un entorno de explotación estable, con lo mejor de ambos mundos".

En cuanto al esfuerzo inversor en este área, "ronda los 700.000 euros anuales, imputados al capítulo seis de nuestro presupuesto, a los que hay que sumar los costes directos de, aproximadamente, diez funcionarios dedicados en exclusiva a estas tareas".

Carlos Maza cree que el suyo es uno de los escasos ministerios que dispone de una jefatura de área de la Subdirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones



**Carlos Maza.**

plenamente dedicada a dar soporte a la Subdirección de Personal. "Esto indica que, para nosotros, es una de las prioridades básicas".

Esta jefatura de área dispone de un equipo mixto de unas 20 personas, constituido a partes iguales por funcionarios y por técnicos de algunas

empresas del sector de desarrollo de aplicaciones.

"Quiero, también, poner de manifiesto que los servicios externos contratados corresponden, casi exclusivamente, con los perfiles de programación de aplicaciones, pues los perfiles superiores los cubrimos con funcionarios del Cuerpo de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, especializados en sistemas de gestión de RRHH".

Este responsable público opina que las TIC han servido para acercar la Subdirección de RRHH a los trabajadores del ministerio. Así, afirma que han puesto a su disposición "un amplio conjunto de servicios de forma eficiente, transparente y sencilla de utilizar, lo que ha contribuido a mejorar la confianza en ella y a transmitir una imagen de modernidad y de vocación de servicio hacia el empleado público". Pero, además, la introducción de estos procedimientos con

firma electrónica ha supuesto también "una pequeña reorganización de la Subdirección de Recursos Humanos, haciendo innecesario el personal de grabación y validación de datos y pudiendo, por consiguiente, dedicar los recursos humanos disponibles a labores de mejora de la calidad y el impulso de nuevos servicios".

El subdirector resalta, por último, que estos logros han sido posibles gracias a la estrecha colaboración entre las Subdirecciones de Recursos Humanos y de Tecnologías de la Información, a todos los niveles, y a un fuerte entendimiento profesional y personal entre ambos equipos humanos. "Creo que hemos formado un tandem que avanza a buen ritmo por el camino de la mejora de los servicios públicos, para beneficio del servicio que prestamos a nuestros empleados públicos y, por extensión, a las empresas y ciudadanos que se relacionan con nuestro ministerio". ☒

## Mercabarna opta por la gestión integral

La empresa Mercabarna, Mercados de Abastecimientos de Barcelona, es la sociedad gestora de la unidad alimentaria, que concentra en su recinto de 90 hectáreas los cuatro mercados mayoristas de la ciudad de Barcelona: Mercat Central de Fruites i Hortalisses, Mercat Central del Peix, Mercat Central de la Flor y el Escorxadador (matadero).

Con una plantilla en nómina de 180 trabajadores, Mercabarna requería una solución para gestionar sus recursos humanos que contara con una gestión centralizada y con las funcionalidades adecuadas para analizar la organización, sus necesidades, evolución y desempeño.

Según el director de RRHH de Mercabarna, Xavier Maresme, "nuestro objetivo es contar con una solución que integre la gestión de Recursos Humanos en un entorno único, lo que nos permitirá potenciar el desarrollo personal y profesional de la totalidad de la plantilla y facilitar la gestión y transferencia de conocimiento dentro de la organización".

La solución a implantar, Exact



RRHH, de la firma del mismo nombre, consta de un módulo de RRHH en el back office, que se complementa con la solución Exact e-Synergy para la gestión de los recursos online, lo que permite el acceso web a la información. Las principales funcionalidades de las que hará uso Mercabarna son: creación de la estructura organizativa (organigramas, centros de coste, grupos de trabajo, puestos, etc); base de datos de trabajadores; gestión de la formación; prevención de riesgos; equipos de protección individual y ropa de

trabajo; gestión de los diferentes tipos o motivos de ausencias; gestión de las fiestas y vacaciones (premios y sanciones); gestión por competencias; múltiples informes y estadísticas (ausencias, rotación, curva de actividad, análisis de gastos y costes, etc.); y gestión documental.

### EN PRODUCCIÓN

El sistema entró en producción en junio pasado sobre una base de datos SQL de Windows, y se instaló sobre un servidor local para el acceso de los usuarios nominativos en red.

El equipo designado para la implantación estuvo formado por dos responsables de Mercabarna, uno de soporte informático y otro del área de RRHH, cuyo objetivo fundamental era formarse en el mantenimiento del sistema y transmitir la forma de trabajar de la empresa para plasmarla en el sistema informático. Por parte del proveedor, se asignó un consultor al proyecto que, con el seguimiento continuo del gestor de la cuenta, controló la evolución de la implantación.

Mercabarna, que abastece a más de ocho millones de personas e integra alrededor de 900 empresas del sector agroalimentario, ha conseguido concentrar diversas tipologías de empresas: unas 400 ubicadas en los mercados centrales dedicadas al comercio mayorista, y cerca de 500 situadas en la Zona d' Activitats Complementàries (ZAC). En la ZAC se encuentran empresas de manipulación, elaboración, envasado, conservación, comercio y distribución de productos alimentarios frescos, así como servicios especializados. ☒

Antonio Hernández. Director general de Meta4.

## Meta4 será la solución tecnológica de RRHH del MAP

**M**ETA4 colabora con diferentes niveles de la Administración Pública en la puesta en marcha de varios proyectos estratégicos, como los suscritos con el MAP (Ministerio de Administraciones Públicas), con la Diputación de Málaga y con el Servicio Cántabro de Salud.

### PROYECTO DE GESTIÓN INTEGRAL DE RRHH EN EL ÁMBITO DEL MAP

Las soluciones de Meta4 acaban de ser seleccionadas por el MAP para dar soporte a un proyecto de gestión integral de los RRHH en la Administración del Estado que cubrirá desde la gestión básica de la organización, de plazas y puestos y de personal, hasta procesos avanzados como la gestión de procesos de selección, de la formación, la evaluación del desarrollo y por competencias, la prevención de riesgos laborales, etc. El acuerdo tiene el objetivo de unificar las plataformas de gestión de RRHH en el ámbito ministerial y afectará a la gestión de unos 220.000 empleados públicos.

"La elección de nuestras soluciones de última generación, que se impusieron a varias de las herramientas de nuestros principales competidores, se debió fundamentalmente a dos factores: el elevado nivel de funcionalidad de Meta4 PeopleNet que ya cubría en su estándar la mayoría de los requerimientos de Administración Pública, y la flexibilidad y modularidad de esta plataforma, que permite unos tiempos de puesta en explotación y un coste total de propiedad (TCO) significativamente menores", explica el Director General de Meta4.

### PROYECTO DE GESTIÓN DE RRHH CON LA DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

En el ámbito de las Administraciones Locales, Meta4 ha sumado al proyecto de Centro de Servicios Compartidos para la gestión de nómina en la Diputación de Guipúzcoa anunciado recientemente, un nuevo acuerdo con la Diputación de Málaga para la gestión de un total de 1.500 empleados públicos. La Diputación mala-



Antonio Hernández, Director general de Meta 4.

güña ha adquirido Meta4 PeopleNet para Administraciones Públicas como parte de un proyecto de modernización de su gestión. Con la plataforma de gestión de RRHH de Meta4 y dentro de un marco de Gestión de la Calidad, la Diputación abordará, en una primera fase, la integración real de sus procesos en el ámbito de las relaciones laborales, donde se pondrán en marcha los módulos de Organización, RPT, Nómina, Acción Social y Portal del Empleado (esta última como herramienta de comunicación integrada en su Intranet Corporativa).

En una segunda fase de la implantación de la plataforma de Meta4, la organización abordará los procesos Selectivos que le son propios y la gestión de la Formación. El Proyecto iniciará su andadura en enero de 2006 y será Indra la consultora responsable de su implantación con el apoyo continuo de Meta4.

La tecnología para la gestión de nómina y recursos humanos de Meta4 ha disfrutado en los últimos años de una amplia presencia en la administración pública española. Entre sus principales clientes destacan el Ministerio de Sanidad, Correos, Gobierno Balear, Puertos del Estado, Consejería de las Administraciones


 Antonio Hernández. Tel. 916-348-500. [antonio\\_hernandez@meta4.es](mailto:antonio_hernandez@meta4.es). [www.meta4.com](http://www.meta4.com).

Públicas de Castilla-La Mancha, Ministerio de Medio Ambiente, Consejería de Sanidad, Consejo General del Poder Judicial, Ayuntamiento de Gijón, Ayuntamiento de Getafe y otros ayuntamientos y gobiernos locales.

### NUEVO PROYECTO EN SANIDAD PÚBLICA: SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD

Las soluciones para la gestión del capital humano e intelectual de Meta4 también han tenido, durante el año pasado, muy buena aceptación en el ámbito de la Sanidad Pública. Entre los últimos proyectos de la compañía en este ámbito, destaca el acuerdo suscrito con el Servicio Cántabro de Salud, que ha confiado la gestión de los RRHH de sus 7.000 empleados a Meta4.

En esta línea, y desde el mes de octubre, se han ido estableciendo en producción diversos módulos, que van desde la Bolsa de Trabajo, Promoción Interna, Concurso de Traslados u Oferta Pública de Empleo, hasta el módulo de carrera profesional adaptado a la LOPS (Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias). La implantación de la solución Meta4 PeopleNet se está llevando a cabo de manera conjunta con la consultora Soluziona. Así, el Servicio Cántabro de Salud se suma a los más de 50 hospitales públicos (con más de 90.000 empleados) en varias comunidades autónomas que ya están siendo gestionados con las soluciones de Meta4 para Sanidad Pública.

"La consolidación de Meta4 en el ámbito de la Administración española es algo estratégico para nosotros. Nuestros últimos éxitos en este ámbito han sido fruto, tanto de las características funcionales de nuestras soluciones (funcionalidad, flexibilidad y reducido TCO), como del esfuerzo de Meta4 por adaptarlas plenamente a las necesidades específicas de estas organizaciones", afirma Antonio Hernández, director general de Meta4 España. "Trabajaremos con el objetivo principal de convertirnos en socio estratégico y pieza clave en la modernización de la gestión de los empleados públicos". 

# Un sistema integrado, versátil y descentralizado para evitar duplicidades y garantizar el control

EN la Junta de Extremadura, la gestión de los recursos humanos se instrumenta en dos niveles orgánicos diferentes. Por una parte, la Dirección General de la Función Pública, dependiente de la Consejería de Presidencia, es el órgano encargado de ejecutar las directrices de la política de Personal, y le corresponde, entre otros aspectos, la gestión del Registro General de Personal, las situaciones del personal, la selección, las retribuciones, la provisión de puestos, la formación o el reconocimiento de trienios y servicios propios.

Por otro lado, en cada departamento o consejería, los secretarios generales son responsables de la gestión de los recursos humanos adscritos a su respectiva consejería, en todas aquellas materias no atribuidas a otros órganos, como la gestión de los actos de posesión y cese de los empleados públicos o la concesión de permisos y licencias.

El Director General de la Función Pública de la Junta de Extremadura, Pío Cárdenas Corral, explica que, si bien las TIC se utilizan en todo el área de recursos humanos, el uso varía según se trate de la Dirección General de la Función Pública o de las Secretarías Generales, según el perfil funcional o competencial de cada órgano. "Ello determina que, hasta ahora, hayan venido conviviendo diferentes aplicativos informáticos en función del órgano gestor, y también en función de la materia (nómina, selección, registro de personal, etc) que, si bien han dado respuesta a las necesidades, no aportaban el nivel de integración necesario para abordar una política de personal más acorde con las posibilidades que hoy en día ofrecen las nuevas tecnologías".

Pío Cárdenas afirma que "hay que partir de la base de que los recursos de personal con que cuenta cualquier organización constituyen la esencia de la misma, de tal forma que el logro

de los objetivos dependerá en muy buena medida, muy por encima de los medios técnicos o materiales, de las personas y de cómo se gestionen dichos recursos".

Esta afirmación cobra aún mayor trascendencia en las Administraciones Públicas, "por tratarse de organizaciones esencialmente prestadoras

de este Plan de Modernización. "La atención a los recursos de personal, no sólo se articula a través de la optimización de las condiciones de trabajo, la formación o la profesionalización, sino también a través de la puesta a disposición de soportes tecnológicos que permitan a los gestores racionalizar al máximo los recursos,

La intención es que durante 2006 vaya entrando en explotación el resto de los subsistemas: selección y provisión, formación, nómina y programación y control del servicio. "También hay que destacar que la primera actuación de todas fue la implantación del Portal del Empleado Público, concebido como un instrumento de acceso a información general y personal, mediante clave privada, de interés para los empleados públicos". En estos momentos, se tiene acceso a determinadas funcionalidades, como la nómina personalizada.



Web del Sistema de Información Administrativa de Extremadura.

de servicios públicos de gran importancia para los ciudadanos. Nadie se imagina la educación o la sanidad sin los empleados públicos que día a día están prestando dichos servicios".

## PLAN DE RRHH SIRHUS

Este responsable público explica que, "por ello, y desde la convicción de que la Administración debe realizar un esfuerzo permanente de mejora y adaptación a las exigencias de una sociedad avanzada, que demanda más servicios y más eficiencia, es por lo que la Junta de Extremadura está inmersa en un ambicioso Plan de Modernización, Simplificación y Calidad, que tiene como principal finalidad orientar los servicios, los instrumentos y todos los recursos, sean humanos o tecnológicos, al ciudadano que es, en definitiva, el eje principal en torno al que debe pivotar la actividad de la Administración".

Pues bien, los recursos humanos constituyen uno de los ejes estratégicos

dotando a la gestión de agilidad, versatilidad, control y apoyo a la toma de decisiones". Por tanto, el aporte que pueda suponer la implantación de las nuevas tecnologías en la gestión de los recursos humanos "constituye una pieza clave en cualquier proceso de mejora y de racionalización".

El director general de la Función Pública informa de que, en la actualidad, la actuación más importante es la implantación del "Sistema de Gestión de Recursos Humanos" (SIRHUS), un sistema de información horizontal que, de forma integrada, acoge el ciclo completo de la gestión de los recursos humanos.

Según Cárdenas, "dentro de este proyecto, se han puesto en marcha algunas actuaciones como la entrada en explotación, desde diciembre pasado, de dos de los módulos más relevantes del sistema: el de Gestión de Puestos de trabajo y el de Gestión de la Situación de Personal".

## CICLO COMPLETO

Cárdenas incide en que el sistema SIRHUS contempla la totalidad de las necesidades de gestión de los recursos humanos, tanto en cuanto a las competencias que ejerce como órgano horizontal la Dirección General de la Función Pública, como a las que atañen a las secretarías generales de las distintas consejerías, en relación con los empleados públicos adscritos. "De modo que el sistema da cobertura a todas las fases relativas a planificación, programación, seguimiento y control, régimen operativo, consolidación y presentación de resultados, apoyo a la toma de decisiones, etc".

Todo ello se concreta en "la gestión de instrumentos de programación de efectivos, control de puestos y de sus dotaciones, selección de personal permanente o temporal, formación, provisión de puestos, situación del personal, que por sí misma comprende todo lo relativo al Registro General de Personal, la gestión de la vida administrativa de cada empleado y de los actos administrativos que conlleva, nómina de personal, anticipos y acción social, programación y control del servicio sobre gestión de permisos y licencias, turnos, jornadas y horarios, control de ausencias, etc".

El sistema comprende otras funcionalidades que, a primera vista,

podrían parecer tangenciales, pero que tienen gran importancia. El director general destaca el subsistema de planificación de recursos "que, integrado con el resto de subsistemas, permite realizar previsiones, proyecciones y simulaciones, o el subsistema de gestión de la información como soporte a la toma de decisiones".

Además, el sistema integra la gestión económica del capítulo presupuestario de gastos de personal, "de forma que permite gestionar la dotación de los puestos a partir del presupuesto, controlar el gasto de dicho capítulo, la elaboración del Anexo de Personal, la generación automática de documentos contables, la conexión con sistemas externos y otros". Por último, SIRhUS contempla áreas de actuación de la Intervención contable en los procesos de gestión de los recursos humanos: "la fiscalización de las tablas con contenido económico, de los actos administrativos y de las incidencias de nómina".

Para Cárdenas, "siendo todo ello importante, lo fundamental es que se trata de una herramienta que rompe con la situación anterior en la que cada centro directivo con competencias en materia de personal, fueran las secretarías generales de cada consejería o la propia Dirección General de la Función Pública, utilizaba un aplicativo propio. "Este sistema aporta integración, homogeneidad, versatilidad, potencialidad y descentralización, a la vez que evita duplicidades en la entrada de datos y de información y garantiza un control más eficaz de los mismos".

#### PROGRAMAS INFORMÁTICOS

El responsable extremeño indica que hay que tener en cuenta que, desde el principio, "se ha procurado no depender de la evolución del mercado en lo que se refiere a la utilización de programas informáticos, con mayor o menor grado de estandarización, sino de la propia evolución tecnológica, aprovechando sus sinergias y su dinamismo, para asegurar la calidad de los productos".

En este sentido, SIRhUS es consecuente con la política tecnológica de la Junta de Extremadura, basada en la implantación y generalización del



**Pío Cárdenas, director general de la Función Pública.**

software libre en el ámbito de la Administración; "una política que cada día cosecha más adeptos, y que garantiza la libre utilización del producto sin estar sometido a licencias, el libre acceso a los códigos fuente, o su constante adaptación a las necesidades futuras y, por supuesto, su libre distribución, lo que permite rentabilizar la inversión pública y fomentar la colaboración entre las diferentes Administraciones Públicas".

En este sentido, SIRhUS "es fruto de esta política, al tratarse de una aplicación cedida por la Junta de Andalucía, como plasmación de un convenio de colaboración que, en su día, suscri-

Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura".

#### MADUREZ Y AHORRO

Cárdenas cita los dos argumentos que les llevaron a optar por esta solución. "El primero, el aval que supone el grado de madurez alcanzado por los módulos de SIRhUS, desde su puesta en funcionamiento en Andalucía en 1999 o, más recientemente en Canarias, donde se encuentra implantado desde 2002".

Se trata de un producto "que ha sido analizado y valorado por técnicos y usuarios de nuestra administración, y cuyas funcionalidades cubren

**El sistema SIRhUS da cobertura a todas las fases de planificación, programación, seguimiento y control, régimen operativo, consolidación y presentación de resultados, apoyo a decisiones, etc.**

bieron la Consejería de Presidencia de la Junta de Extremadura y la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, convenio que, a su vez, deriva del protocolo general en materia de uso y difusión del software libre y, en particular, del Linex, suscrito por los presidentes de ambas comunidades".

La implantación del aplicativo SIRhUS en la Junta de Extremadura contempla la adaptación de los módulos y funcionalidades del sistema existentes en la Junta de Andalucía. Además, incide en los principales ejes que estructuran el "Plan de Modernización, Simplificación y Calidad para la

las necesidades de gestión de personal que tiene la Consejería de Presidencia, habilitando la descentralización de determinados trámites relacionados con la política de personal, lo que agilizará la gestión y redundará en una mayor calidad del servicio".

El segundo argumento es el importante ahorro de costes que supone la puesta a disposición de los códigos fuente, por parte de la Junta de Andalucía. "Nos permite abordar este proyecto en un corto período de tiempo (20 meses) desde el inicio de la fase de análisis hasta su implantación. Y con un coste equivalente al 10% de los recursos invertidos por la

Junta de Andalucía en este proyecto. El coste para la Junta de Extremadura ha ascendido a 1.504.414 euros".

El proyecto, cuya implantación fue adjudicada a la consultora Sadiel, supone un valor añadido de considerable importancia, según el director extremeño. "Tengamos en cuenta que se trata de organizaciones muy complejas. Influye el volumen de efectivos de personal que se maneja, que es elevado por la gran cantidad de servicios prestados y el alto nivel de competencias asumidas. Y tampoco puede obviarse que la Administración está sometida a procedimientos y garantías legales que obligan a ejercer controles exhaustivos y disponer de garantías en la práctica totalidad de la gestión de los recursos humanos".

Por ello, "las TIC constituyen un instrumento imprescindible que aporta agilidad y eficiencia, permitiendo que los esfuerzos de los gestores y de los usuarios se dirijan a lo sustancial y no en pasos y procedimientos burocráticos que, siendo simples medios, corren el peligro de convertirse en un fin en sí mismos, lo que supondría un perjuicio para los destinatarios finales de la actuación administrativa: los ciudadanos".

El aplicativo cubrirá y soportará el ciclo total de gestión de los mismos (planificación, programación, seguimiento y control, régimen operativo, consolidación, y presentación de resultados, apoyo a la toma de decisiones, etc). Dará soporte físico e integrará los contenidos correspondientes "a las relaciones de puestos de trabajo, 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, presupuestos y, en fin, a todos los aspectos englobados en la política de personal".

Aunque se enmarcan dentro del proyecto expresado, otros dos objetivos de la Dirección General de la Función Pública consisten en integrar plenamente la firma electrónica dentro de la tramitación y procedimientos del sistema, y digitalizar la documentación del Registro General de Personal. ☒



# Políticas de gestión homogéneas sobre sistemas informáticos inconexos

EL Principado de Asturias está utilizando las TIC en el área de RRHH para desarrollar básicamente los siguientes aspectos: pago de las nóminas de la Administración del Principado y sus organismos, registro de personal y RPT, expediente de personal, formación del personal, y portal del empleado para el personal docente no universitario.

Antonio Gándara Rivas, analista funcional de la Dirección General de Modernización del Principado, explica que el traspaso al Principado de Asturias de competencias en materia de Sanidad y Educación "ha supuesto un cambio en las dimensiones y características de los recursos humanos, dependientes del Principado y sus Organismos Autónomos".

Esta asunción de competencias ha traído consigo sistemas informáticos propios que se han unido a los ya existentes en la Administración General del Principado, "lo que hace difícil y costoso su mantenimiento, incrementando en gran medida las tareas informáticas".

Según señala, la propia dinámica del proceso de transferencias ha propiciado que la gestión de los Recursos Humanos se esté realizando de forma desagregada: Sespa, Educación y Administraciones Públicas y organismos. "Esto se traduce en dificultades para obtener información y aplicar políticas de gestión homogéneas, como consecuencia de la existencia de ese conjunto de sistemas informáticos inconexos".

La falta de conexión de los sistemas dificulta la incorporación de nuevas funcionalidades. Por eso, "es necesario sustituir los actuales sistemas de gestión de personal y confección de nómina por un único sistema, que permita una gestión integradora de todos los procesos de nómina y gestión de recursos humanos, lo suficientemente flexible como para permitir la integración de funcionalida-



Antonio Gándara Rivas.

des gestionadas desde las diferentes unidades gestoras de manera fiable (consejerías, organismos o entidades), así como la eliminación paulatina de determinados procesos manuales".

Antonio Gándara explica que el proyecto abarcará todos los colectivos dependientes del Gobierno del

Dirección General de Modernización, ha diseñado, y se encuentra en fase de concurso, un Sistema Integrado de Recursos Humanos y Nómina para toda la Administración del Principado y sus organismos.

La realización de este sistema, supone un coste de oportunidad importante para la Administración del Principado. En concreto, ofrece "la oportunidad de implantar un Modelo de Gestión de Recursos Humanos homogéneo, global y congruente con las necesidades actuales". Además de "la posibilidad de asegurar el crecimiento funcional y el alineamiento de estas nuevas aplicaciones de gestión con las últimas tendencias tecnológicas, mediante la utilización de un sistema ERP con mayor capacidad de respuesta, flexibilidad y adaptación ante cambios en el entorno de gestión".

A ello hay que unir "la integración con el sistema de información econó-

organismos y a los entes públicos, permitiendo de forma fácil y flexible la consolidación de la información".

## MÓDULOS

El nuevo sistema informático será el elemento fundamental sobre el que se gestionen y planifiquen las diferentes actividades que afectan al personal al servicio de la Administración del Principado y sus organismos. "Estará formado por módulos de gestión interrelacionados e independientes, cada uno de los cuales abordará un aspecto específico de los recursos humanos".

Se implantarán los siguientes módulos: gestión de la organización, gestión de las plantillas y relación de puestos de trabajo, gestión de expedientes administrativos y registros de personal, gestión de selección de personal y provisión de puestos de trabajo, gestión de la formación, gestión de tiempos y planificación del servicio, gestión para la prevención y evaluación de riesgos laborales, gestión de la acción social, gestor de informes, simuladores de plantillas y relaciones de puestos de trabajo, presupuestación (formación del proyecto de gastos capítulo I), y Portal del Empleado.

La implantación y puesta en productivo del nuevo sistema "supone, por tanto, la generalización de un modelo de gestión de los Recursos Humanos común en el ámbito del sector público de la Administración del Principado de Asturias, y la sustitución de las distintas plataformas tecnológicas existentes por una única solución que pone punto final a la dispersión de soluciones, ganando en eficacia tanto desde el punto de vista tecnológico como funcional".

Según Gándara, la plataforma tecnológica funcional para el desarrollo del proyecto es la solución SAP Business Suite. Mientras que el esfuerzo inversor para el desarrollo del

**El Principado aplica las TIC en pago de nóminas, registro, expediente, formación del personal, y portal del empleado para personal docente no universitario.**

Principado de Asturias, "siendo un sistema único totalmente integrado y fácilmente parametrizable, con capacidad de crecimiento funcional y tecnológico, que permitirá la firma electrónica de documentos y la interacción entre la administración y el empleado, mediante Internet y/o la Intranet corporativa, así como la consulta de expedientes personales y su integración con los sistemas o aplicaciones que se han desarrollado en la Administración del Principado, o se están desarrollando".

## SISTEMA INTEGRADO

La Consejería de Economía y Administraciones Públicas, a través de la

mico-financiera del Principado de Asturias" y, con respecto a la unidad de datos, "la obtención de información de diversos centros que son tratados de manera única y consistente".

En definitiva, y partiendo de las necesidades actuales, "es un salto cualitativo en la forma de integración de la gestión de los recursos humanos de todo el sector público del Principado de Asturias, mediante instrumentos tecnológicos de última generación que solventen las carencias operativas y deficiencias estructurales de los procesos de nómina y recursos humanos". Es decir, "integra en un único sistema de información a la Administración del Principado, a los