

# Gestión de Recursos Humanos II

Por el alto número de asistentes, cerca de 120 (y 170 inscritos), parece que la gestión de recursos humanos sigue siendo uno de los temas que genera mayor interés tanto para los propios empleados de la Administración Pública

como para las empresas proveedoras. La segunda edición del seminario "Gestión de Recursos Humanos", organizado por "Sociedad de la Información" el 21 de febrero, no defraudó en absoluto. Por J. Delgado.

La gestión de recursos humanos bien merece ser abordada año tras año, las novedades que en este terreno se producen son constantes. Como se puso de manifiesto en el evento, prácticamente todos los organismos del sector público, independientemente de su actividad o cobertura, se plantean cómo gestionar mejor a su personal, cómo adaptarse a los nuevos tiempos y cómo aplicar las TIC en pos de una mayor claridad y eficacia.

La sesión la abrió Jesús González Navarro, coordinador del Área de Informática de la Dirección General de la Función Pública, del Ministerio de Administraciones Públicas (MAP). El ministerio tiene entre sus más inmediatos objetivos desarrollar e implantar un sistema integral de gestión de recursos humanos para toda la Administración General del Estado, que permita gestionar de modo informatizado los puestos de trabajo del personal funcionario y laboral, así como las personas que los ocupan.

El sistema tendrá un alcance completo en cuanto a procedimientos de ges-

ción, pero manteniendo los presentes RCP y NEDAES. Se caracterizará por su continuidad y transición suave desde los sistemas actuales, con especial énfasis en el proceso de implantación, incluyendo formación y apoyo a usuarios

Uno de los dos patrocinadores del evento fue Meta4 España. Su director general, Antonio Hernández, participó para hacer hincapié en el factor clave de la competitividad que, a su juicio, supone el personal. Según Antonio Hernández, en gestión de recursos humanos hay

de Madrid, informó sobre cómo trabaja el gobierno de la capital para la renovación del antiguo sistema informático de gestión de personal, y cómo se efectúa el cambio del modelo de gestión del Área de Personal, así como la creación del Registro de Personal. Estos tres cambios suponen un gran esfuerzo de adaptación del sistema, un salto cualitativo en la gestión y la incorporación de los servicios necesarios. Para María Begoña Larraínzar, tras la consolidación del sistema actual, existen mayores posibilidades

Las presentaciones utilizadas por los ponentes están disponibles gratis en la web [www.socinfo.info/seminarios/rhh2.htm](http://www.socinfo.info/seminarios/rhh2.htm)

que buscar la especialización como una fortaleza y los plazos de puesta en marcha de los programas deben ser cortos. Además, un equipo de I+D debe ser gestionado y priorizado a nivel local

María Begoña Larraínzar, concejala delegada de Personal del Ayuntamiento

de mejora, incorporando firma electrónica y administración electrónica.

La experiencia en el Ministerio de Defensa la abordó Juan A. Barco Goróstegui, jefe de la Unidad de Coordinación del Sistema de Información de RRHH de la Dirección General de Personal, del



Vista de la segunda mesa de los ponentes, y aspecto general del público asistente.



De izda a dcha, Francisco Velázquez, Begoña Larrainzar, Carlos Maza y Jesús González Navarro.

Ministerio de Defensa. Su ponencia versó sobre la situación actual del SIPERDEF (Sistema de Información de Personal del Ministerio de Defensa) y las nuevas funcionalidades. Entre estas últimas, se encuentra la interoperabilidad del Portal de Personal con el sistema de gestión de RRHH. Con ello, se permite el acceso para todo el personal del departamento, la depuración de datos, el impulso de la administración electrónica, y la agilidad en la gestión, acortando tiempos en los trámites de solicitudes.

Otras nuevas funcionalidades son la dotación de entorno web y el desarrollo de una herramienta de simulación y análisis para el sistema de gestión de RRHH.

Accenture, el otro patrocinador del evento, expuso de la mano de **Joaquín Bas**, socio de la empresa, las dificultades que presentan las

Administraciones Públicas para la gestión de RRHH, sobre todo la rigidez normativa y competencial, y el alto volumen de empleados.

Ante esta problemática, **Joaquín Bas** abogó por la transformación de la gestión, con una estructura dividida en cuatro áreas: dirección estratégica, seguimiento y análisis, gestión operativa, y servicio al profesional. Asimismo, para dar unidad a la gestión y reducir los costes, planteó las ventajas de un centro de servicios compartidos.

La experiencia del Ministerio de Industria la trató **Carlos Maza**, subdirector general adjunto de la Subdirección General de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

**Carlos Maza** habló de la gestión integral de personal, profundizando en la gestión de funcionarios, labo-

rales y altos cargos; de RPTs, costes y trienios; de provisión de presupuestos; de libres designaciones, etc.

La perspectiva del sector privado la puso de relieve en el seminario **Jorge Cagigas Villalba**, patrono y secretario de la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos.

Desde su perspectiva, la economía y el área de Recursos Humanos se enfrentan a importantes retos de futuro, tales como el compromiso con los empleados, la gestión de la diversidad en un marco de creciente internacionalización, la gestión integral, la relativización de las políticas, y la gestión de la incertidumbre y la motivación.

La clausura del evento corrió a cargo de **Francisco Velázquez**, secretario general para la Administración Pública del Ministerio de Administraciones Públicas.

En su intervención desgranó las características esenciales del estatuto básico de los empleados públicos, que todavía se haya en borrador sujeto a negociaciones.

Así, hizo mención de la Ley de principios básicos, que cada administración deberá desarrollar según considere conveniente. **Francisco Velázquez** también avanzó cambios como que los principios de selección deberán estar basados en el mérito y la capacidad, principios que también se tendrán en cuenta a la hora de evaluar el rendimiento y el conjunto de la carrera administrativa.

El Ministerio de Administraciones Públicas parece tener claro que el cambio del estatuto debe estar presidido por la profesionalidad de los empleados. A ellos se les exigirá un rendimiento y, a cambio, también se les retribuirá según los resultados obtenidos. ☒



De izda a dcha, Juan A. Barco, Antonio Hernández, Joaquín Bas y Jorge Cagigas.