

## Gobierno electrónico en Recursos Humanos (IV)

El 22 de octubre, tuvo lugar el seminario "Gobierno electrónico en el área de Recursos Humanos (IV)", organizado en Madrid por "Sociedad de la Información" con el patrocinio de Arista IT. Colaboraron como ponentes los repre-

sentantes del Principado de Asturias, Gobierno Vasco, Agencia Estatal de Administración Tributaria y Correos. Se inscribieron al evento 70 personas, asistiendo 50 finalmente. Por J. Heredia.

ESTE seminario, ya en su cuarta edición, ha generado siempre un interés especial dado el carácter igualmente especial del funcionario público, cuya evaluación y carrera profesional ha entrado en un nuevo tratamiento fruto del reciente Estatuto Básico del Empleado Público.

Una de las intervenciones más esperadas era la de Ángel Luis Cabal, Director General de Planificación y Evaluación de Recursos Humanos, de la Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno del Principado de Asturias, que habló sobre "La nueva carrera profesional y la evaluación del desempeño: Clarificación estratégica". Como su cargo indica, es actualmente el primer cargo autonómico que engloba a un tiempo las dos vertientes de definición del puesto de trabajo y de su evaluación, que normalmente suelen ir

disociadas dependientes de distintos órganos. Su dirección general está precisamente en proceso de evaluación de todos los empleados públicos del Principado, habiéndose producido un gran interés por parte de los interesados ya que la evaluación incorpora ventajas tanto desde el punto de vista de los ingresos como del "ascenso" dentro de una "carrera horizontal".

En sus 31 diapositivas, Cabal recordó las referencias legales aplicables, la definición de carrera profesional, y las promociones internas verticales y horizontales, para pasar a la evaluación y seguimiento de la actividad profesional en el principado. "Numerosas iniciativas en

materia de evaluación se han basado en la medición de la productividad, es decir la medición se verifica sobre el resultado final. Sin embargo, en el modelo de *Seguimiento de la Actividad Profesional en la Administración del Principado de Asturias* consideramos más oportuno medir los factores (actividad y competencias en la práctica profesional, implicación y compromiso con la mejora de la organización, y desarrollo y transferencia del conocimiento) que intervienen en la productividad. De esta manera, la medición realizada nos dará las pautas necesarias para reorientar la actividad e incidir en la Productividad/Rendimiento". Se ha pedido a

cada unidad de gestión que marque cinco objetivos de gestión en 2008, y ya hay 1.800 objetivos, de los cuales 214 tiene que ver con la administración electrónica". Terminó diciendo que "la evaluación es una actividad pública que precisa de una regulación y un procedimiento, y, asimismo, de un aprendizaje en todos los estamentos de la administración".

A continuación, intervino Enrique Herreros, Técnico de Análisis de EJE Sociedad Informática del Gobierno Vasco, sobre "La gestión de RRHH en el Gobierno Vasco", con nada menos que 73 diapositivas. Recordó los primeros pasos para la racionalización de los RRHH, en 1997, con los problemas detectados como desajustes en los puestos de trabajo (definición y delimitación de funciones, asignación de los niveles retributivos) y el diseño de puestos sin criterios organizativos

Las presentaciones utilizadas por los ponentes están disponibles gratis en [www.socinfo.info/seminarios/rrhh4.htm](http://www.socinfo.info/seminarios/rrhh4.htm).



Vista general de la primera mesa de ponentes y aspecto parcial del público asistente.



De izda a dcha, Ángel Luis Cabal, Ana María Nieva, Enrique Herreros, Marta Cañadas y José Luis Sierra.

homogéneos (enunciados diferentes para las mismas funciones, enunciados similares para funciones distintas). En 2002, se diseñó el Plan de implantación de los análisis funcionales con los siguientes objetivos: actualización periódica de los puestos de trabajo, adecuación a los cambios organizativos y necesidades de servicios, y mejora de la eficiencia de la administración a través de la intervención en RRHH, con alcance a 4.732 puestos. En 2008, se ha realizado una nueva encuesta de puestos de trabajo evaluando tareas, conocimientos y destrezas en frecuencia y complejidad/dificultad, para llegar al diseño de los análisis de puestos.

Después de la pausa café, intervino Ana María Nieva, Jefe de Unidad de Informática Tributaria, de la Subdirección General de Planificación y Coordinación Informática de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, sobre "La gestión de Recursos Humanos en la Agencia Estatal de Administración Tributaria", que actualmente incorpora 27.737 efectivos. Repasó el contenido y uso de la intranet, la Oficina Virtual del Empleado (salarios, horarios, permisos, licencias, pensiones, formación, dietas...), y las aplicaciones de recursos humanos, con la tecnología utilizada en cada caso.

Finalmente, repasó las obligaciones derivadas de la ley 11/2007 de Acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos en el ámbito de recursos humanos: 1, Información electrónica. Disponibi-



Aspecto parcial de un momento del café descanso.

lidad de información sobre las características y requisitos del procedimiento; 2, Iniciación electrónica. Contar con un formulario electrónico, conectado a un Registro electrónico, que posibilite la presentación por medios electrónicos de las solicitudes, comunicaciones y documentos del procedimiento; 3, Pago electrónico. Posibilidad de efectuar pagos a las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos; 4, Notificaciones y comunicaciones electrónicas. Posibilidad de que la Administración efectúe notificaciones electrónicas al ciudadano, y posibilidad de que el ciudadano se comunique con la Administración por medios electrónicos (presentación de alegaciones, aportación de documentos, realización de consultas...); 5, Consulta del estado de tramitación. Habilitar sistemas de consulta del estado del expediente; 6, Derecho de los ciudadanos a la obtención de copias electrónicas de documentos electrónicos que formen parte de procedimientos en los que tengan la

condición de interesados. Aportó un cuadro del estado de situación de la cobertura actual de las nuevas exigencias de la ley dentro de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Marta Cañadas, Responsable del Departamento de Desarrollo de Arista IT, habló sobre "Tramitación de permisos y vacaciones", sus objetivos y beneficios, diagrama del proceso de solicitud, funcionalidades del aplicativo y otras aplicaciones de administración electrónica en RRHH (gestión de accidentes laborales, licencias, gestión de cursos...). Los beneficios del módulo permiten reducir los tiempos de tramitación, evitan desplazamientos del trabajador para conseguir la firma de aprobación; se pueden realizar los trámites desde cualquier lugar con acceso a la intranet; se puede solicitar en cualquier momento aunque el responsable no se encuentre físicamente, ya que puede aprobarlo desde cualquier sitio si tiene acceso a la intranet; y se elimina el papel en la tramita-

ción y todo queda registrado en formato electrónico con sus correspondientes firmas digitales.

Por último, intervino José Luis Sierra, Responsable de Recursos Humanos del Departamento de Tecnología y Sistemas de Correos, sobre "La experiencia de Correos". Habló sobre el impacto del proyecto Integra sobre los cuatro ámbitos de Clientes, Tecnología (HW plataforma con capacidad x20, almacenaje x5, consolidación, alta disponibilidad; red de telecomunicaciones con capacidad de la red x4, seguimiento 24x7, eficiencia económica, disponibilidad, escalada; arquitectura técnica con políticas de seguridad, escritorio estándar, SSO...), Organización (Aplicaciones empresariales de ERP único, enfoque en el cliente, ingeniería de procesos, portal del empleado) y Personas (Aplicaciones operativas en Retail aplicación, sistema logístico integrado, Track&Trace, Oficina Postal Virtual y Hub Postal). Dentro del proyecto Integra, está el proyecto Sighno de recursos humanos cuyos objetivos son: Dotar de una plataforma única para la gestión de procesos, mejorar la integración (interna y con resto de organización), proporcionar información homogénea y flexible, simplificar el mapa de sistemas y optimizar su soporte y evolución, y reducir la carga administrativa. La fase I en 2008 ha afectado a la gestión de personal, estructura, selección y formación y desarrollo. En 2009, llegará a nóminas y dietas, pensiones, reclutamiento e información. ☒