



Software de gestión de Recursos Humanos para la Administración Local

Más de 250 ayuntamientos, con plantillas entre los 100 y los 3.000 empleados, han confiado la gestión de sus Recursos Humanos a la solución ginpix (de Savia), la única que ha sido diseñada exclusivamente para la Administración Local, convirtiéndose en una herramienta estratégica para aquellas instituciones que quieren plantear la gestión de personas como un aspecto clave para la mejora de la función pública.

JOSÉ ANTONIO CARAZO, director de Capital Humano

La modernización en la que se encuentra inmersa la Administración Pública tiene como objetivo afrontar nuevos retos y prestar servicios de calidad a los ciudadanos. Para conseguirlo es necesaria la incorporación de nuevas herramientas que permitan ofrecer servicios de mayor calidad y rapidez.

Muchos organismos públicos ya confían en ginpix —solución disponible en Castellano, Euskera, Gallego, Catalán y Valenciano— y

hemos querido conocer de primera mano por qué esta herramienta desarrollada por Savia está liderando el sector de la gestión de RR.HH. para la Administración Local. Según Luis Posadas, director general de Savia, lideran este segmento de mercado porque disponen de una herramienta diseñada específicamente para cubrir todo el proceso, “la solución estándar cubre el 80 por ciento de la problemática habitual del sector”. Hemos acudido al Ayuntamiento de Portugalete y hemos hablado con Javier Maura, su director de Recursos Humanos, para conocer la opinión del usuario.

¿Por qué se decidió contar con esta solución informática? ¿Fue una decisión tomada por concurso, por asignación directa, consecuencia de experiencias anteriores con el mismo proveedor...?

Contar con una aplicación informática que responda globalmente a los requerimientos de la función de RR.HH. constituye una necesidad básica y así lo sentimos en el Ayuntamiento de Portugalete desde 2006.

Hay muy pocos proveedores de soluciones informáticas exclusivamente diseñadas para la Administración Local que hayan desarrollado módulos que contemplen todo el espectro de aplicaciones que se necesitan,

FICHA TÉCNICA

Autor: CARAZO, José Antonio
Título: Software de gestión de RR.HH para Administración Local
Fuente: Capital Humano, nº 245, pág. 72. Julio/Agosto, 2010.

Resumen: Más de 250 ayuntamientos, con plantillas entre los 100 y los 3.000 empleados, han confiado la gestión de sus RR.HH. a la solución ginpix (de Savia), la única que ha sido diseñada exclusivamente para la Administración Local, convirtiéndose en una herramienta estratégica para aquellas instituciones que quieren plantear la gestión de personas como un aspecto clave para la mejora de la función pública. Hemos querido conocer de primera mano por qué esta herramienta desarrollada está liderando el sector de la gestión de RR.HH. para la Administración Local y hemos acudido al Ayuntamiento de Portugalete para hablar con Javier Maura, su director de Recursos Humanos, y que nos de la opinión del usuario.

Descriptor: Software / Gestión de RR.HH.



Ayuntamiento de Portugalete.

integrando administración y gestión de personal.

El Ayuntamiento convocó un concurso para el módulo nómina ampliable a las herramientas de gestión, visitando clientes que tuviesen implantadas las aplicaciones y resolvió adjudicar a Savia. En el concurso se determinaba un plazo de dos años de opción de compra de los módulos de gestión a precios fijados en la pliega del concurso.

Ginpix, la solución de Savia, consiste en tres columnas que sostienen un pórtico, que representa la gestión integral de los RR.HH: Administración, Gestión y Portal del empleado, que a su vez se subdividen en módulos, modo que permite una implantación flexible.

¿Los requisitos y estándares que se exigen al proveedor se marcan a nivel global o se tienen en cuenta las características concretas del colectivo al que afecta? ¿A cuántas personas afecta directamente? ¿Qué repercusión tendrá sobre el servicio a los ciudadanos?

La solución de Savia se aplica a los 400 empleados públicos que tenemos en promedio y de cara a la ciudadanía, aunque se trate de una aplicación de back office afecta a la calidad de la información que se ofrece al

potencial aspirante a ingresar en la entidad así como a nuestros empleados, que también pertenecen a la comunidad y que informarán tanto mejor al público cuanto mejor se les informe a ellos de lo que les afecte; no considero acertadas ciertas políticas públicas tendentes a descuidar a los empleados para, supuestamente, primar al público al que atienden: me parece un contrasentido.

¿Cuándo comenzó la implantación y cuál es el calendario previsto para la establecimiento total de la solución?

Las fases de implantación del proyecto son: a) gestión económica, b) gestión de personal y prevención de riesgos laborales, c) implantación del portal del empleado.

La implantación comenzó en 2007, con las aplicaciones de Administración de Personal: nómina y contratos, que permiten extraer con facilidad datos estadísticos y conectar electrónicamente con la contabilidad. Como se tomó la decisión de ir adquiriendo e implantando los aplicativos paso a paso, previa consolidación del anterior para evitar una práctica común en la Administración Pública consistente en adquirir conjuntos de aplicaciones que a veces se tarda tanto tiempo en implantar que quedan desfasadas, hasta 2008 no se atacó el aplicativo de Gestión de

La formación del personal es una de las claves para la implantación con éxito de un aplicativo. Savia lo resuelve mediante consultores-formadores que van solventando las dudas iniciales

Plazas y Puestos de Trabajo, implantándose en 2009 el módulo que calcula el Presupuesto y en 2010 el de Prevención de Riesgos Laborales, que comparten información con los módulos de Administración de Personal.

¿En qué fase está ahora?

Quedan pendientes los módulos de Selección, Formación y el resto de módulos que completan la Solución de Savia, incluyendo el reto de implantar el portal del empleado para que puedan interactuar desde su terminal con el sistema. Si los recortes presupuestarios derivados de la crisis lo permiten, en el año 2011 implantaremos el módulo de Selección, intentando cerrar el círculo completo en 2013. Con este método paulatino las inversiones se distribuyen en el tiempo, no siendo precisos grandes desembolsos iniciales sin visualización de resultados.

Para conseguir una buena implantación, creo que hay que contar y hemos contado con tres factores: buenos programas, buenos consultores y el compromiso del cliente.

¿Qué criterios se han establecido para que las aplicaciones tengan la posibilidad de ir creciendo al ritmo de las nece-

sidades de la corporación y se puedan adaptar a las necesidades que vayan surgiendo?

En este tipo de proyectos, de muy largo recorrido, no puede planificarse todo en detalle: por eso resulta básica la arquitectura modular de Savia, que permite alterar el orden de los factores sin alterar el resultado.

A la hora de definir futuros servicios, ¿hasta qué punto la tecnología es un condicionante (impulsor o freno) y hasta qué punto existe la capacidad de adaptación de la herramienta?

En la elección de proveedor de aplicaciones de RR.HH. considero fundamental elegir a uno que invierta en desarrollo, tanto de los módulos actuales como creando nuevos módulos que se adapten a las necesidades que van apareciendo.

¿Se ha tenido que hacer una inversión específica en la formación del personal usuario de las aplicaciones? ¿Qué grado de especialización se ha requerido para el personal de soporte?

La formación del personal es una de las claves para la implantación con éxito de un aplicativo. Savia lo resuelve mediante consultores-formadores que van solventando las dudas iniciales, impulsando la puesta en marcha y tutelando en los primeros resultados que aparecen para ajustarlos a la necesidad del cliente.

La especialización del personal que explota las aplicaciones de ginpix es la misma que la que tenían cuando explotaban otras previas o se hacía por medios no mecanizados: el tiempo destinado a formación es el que permite pasar de saber hacer potencialmente a hacer.

¿La integración de esta herramienta ha requerido la redefinición de puestos de trabajo o la adaptación de algunos de ellos?

Los puestos de trabajo han seguido como estaban; solo se han reorganizado algunas funciones; una de las rémoras de la Administración es la rigidez de su catálogo de puestos y la insuficiente polivalencia de sus empleados. El reto pendiente consiste en promocionar al titular de un puesto sin precisar un traslado a otro puesto, en otras palabras, conseguir que empleado y puesto crezcan a la vez. ▲





¿Cuándo empezamos?

Plan de Emprendedores de la Comunidad de Madrid

Infórmate en
www.emprendelo.es



Si quieres crear una empresa, empieza bien.

La Comunidad de Madrid te devuelve las tasas municipales por la creación de tu empresa.

Asesoramiento personalizado.

17000 millones de euros en
Financiación preferente para PYMES.



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
INVIERTE EN TU FUTURO



La Suma de Todos



Comunidad de Madrid

www.madrid.org