

Resultados de la implementación del Sistema Informático

Ministerio de Hacienda
y Secretaría Técnica

de la Presidencia de la República

de Recursos Humanos
en El Salvador*

PRESENTA LOS RESULTADOS DE REFORMA Y MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN EL SALVADOR, SEÑALANDO LA IMPORTANCIA DE CONTAR CON UN SISTEMA DE INFORMACIÓN INTEGRADO QUE INCLUYA ADMINISTRACIÓN DE ESTRUCTURAS DE PERSONAL, ANÁLISIS SALARIAL, PLANILLAS, PRESUPUESTO DE RECURSOS HUMANOS, CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, ETC., PARA LA TOMA DE DECISIONES GERENCIALES Y LA DEFINICIÓN DE POLÍTICAS EN ESTE CAMPO.

Antecedentes

- Necesidad del Gobierno de la República de El Salvador de conocer, acerca de las características de los empleados del

sector público, como por ejemplo:

- ¿Cuántos son?
- ¿Dónde están?
- ¿Qué hacen?
- ¿Cuánto ganan?

* Documento presentado en la "X Reunión de Directores de Servicio Civil y de Recursos Humanos del Istmo Centroamericano: Ética, Transparencia y Productividad en la Gestión de Recursos Humanos", durante los días del 20 al 22 de setiembre del 2000, en Tegucigalpa, Honduras y organizada por el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP, y la Dirección General de Servicio Civil de la Secretaría de Estado del Despacho Presidencial de la República de Honduras.

- El Gobierno de la República no contaba con una herramienta eficaz para resolver las preguntas anteriores, debido a que no existía una base de datos central actualizada.
- No existía en las instituciones del Estado un sistema informático que integrara en un mismo sistema y además congruen-

temente, las diferentes actividades del área de Recursos Humanos, RR.HH.

- Pobre papel del área de RR.HH. en la generación oportuna de información sobre los empleados de su institución para los niveles gerenciales.
- Generalmente eran las áreas financieras las que contaban con información real sobre el estado del personal en la institución, debido a que ellas elaboraban las planillas de pago.
- Desconocimiento en las instituciones del Estado de técnicas modernas de gestión de RR.HH. basadas en aplicaciones informáticas.
- Desconfianza en la capacidad de las unidades de recursos humanos, para asumir responsabilidades que antes eran exclusivas de las unidades financieras o de planificación.

Objetivos del Sistema Informático de Recursos Humanos, SIRH

- Crear una Base de Datos Central de los Recursos Humanos del sector público.
- Facilitar una herramienta técnica para la gestión de recursos humanos del sector público.

Estrategia de desarrollo

- Se elaboró un diseño conceptual básico del sistema requerido, por técnicos del Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP, bajo un proyecto de cooperación con la Comunidad Europea.
- Contratación de empresa extranjera especializada en el área de RR.HH. para el diseño del sistema informático.
- Contratación de técnicos informáticos nacionales como contraparte de la empresa consultora.
- El sistema fue desarrollado en un lenguaje de programación barato y muy conocido, además, basado en un prototipo coherente con el diseño conceptual básico, que ya había sido probado en algunos países suramericanos, el cual contaba con un sistema central y uno institucional.
- El lenguaje elegido para el desarrollo del sistema, FoxPro, permitiría instalarlo en computadoras con características mínimas para esa época (386 con 8 MB de memoria RAM).
- Adquisición de las licencias del *software* necesario para permitir al personal de contraparte, darle mantenimiento a la aplicación institucional y central.

- Obtención del equipo necesario para desarrollar la base de datos central, así como para darle mantenimiento al sistema institucional.
- Transferencia tecnológica por parte de la empresa consultora al personal de contraparte nacional.

Sistemas desarrollados

- SIRH-C, para llevar el inventario de los empleados de todas las instituciones del sector público en una base de datos central.
- SIRH-I, para ayudar técnicamente en la gestión de recursos humanos en cada una de las instituciones.

Enfoque conceptual del SIRH

- Basado en la definición de las estructuras organizativas de las instituciones, además de cada uno de los puestos de trabajo que la componen.
- Asentado en un Régimen de Recursos Humanos.
- Apoyado en una estructura de salarios definida y la cual puede ser dimensionada de acuerdo

con las características de los puestos de trabajo.

- Pero sobre todo, se basa en la persona, como elemento fundamental de las organizaciones.

Módulos del SIRH-I

- Adquiridos
 - Administración de Estructuras
 - Administración de Personal
 - Emisión de Planillas
 - Análisis Salarial
 - Consultas Gerenciales
- Desarrollados
 - Clasificación de Puestos
 - Presupuesto de RR.HH
 - Control de Asistencia
 - Interfases con la Aplicación SAFI

Beneficios del SIRH-I

- Gestión integrada de recursos humanos.
- Información actualizada sobre estructuras organizativas.

- Acceso a datos individuales de personas.
- Elaboración de planillas de pago.
- Análisis salarial.
- Control de la asistencia del personal basado en la normativa vigente.
- Generación de información sobre la composición funcional de las instituciones.
- Generación de información para el Sistema SAFI (Presupuesto de RR.HH y Planillas de Pago).
- Información gerencial
- Acceso a datos individuales y salariales de personas de cualquier institución.
- Determinación del crecimiento o reducción del personal de las instituciones.
- Valorización real de las instituciones (datos de planilla).
- Información puntual para la generación de políticas de recursos humanos y salariales.
- Control del múltiple empleo.
- Información gerencial.

Módulos del SIRH-C

- Adquiridos
 - Auditoría
 - Consultas
- Desarrollados
 - Estadísticas

Beneficios del SIRH-CENTRAL

- Información actualizada sobre estructuras organizativas de todo el sector público.

Estrategia de implantación

- Se hicieron presentaciones a los titulares y a los encargados de la administración de los recursos humanos en las instituciones del Estado, sobre las bondades del sistema institucional.
- Se levantó la información de los empleados en un Módulo de Recolección Institucional, MRI, en el cual era muy fácil la digitación de los datos.
- Se instaló el Sistema SIRH-Institucional en aquellas instituciones que ya contaban con datos actualizados en el MRI.
- Se equipó un aula del Departamento de Capacitación del

Ministerio de Hacienda, para impartir las capacitaciones del Sistema.

- Se adiestró a por lo menos 3 personas por institución, en la operación de cada uno de los módulos desarrollados.
- Se dotó de equipo a algunas instituciones que no contaban con el adecuado, para la operación del sistema.

Niveles de implantación del SIRH

- SIRH-I, en unidades desconcentradas de RR.HH de las instituciones.
- SIRH-IC, en unidades de RR.HH institucionales.
- SIRH-C, en el Ministerio de Hacienda.

Estrategia para la sostenibilidad

- Mantenimiento del sistema institucional, de acuerdo a la realidad de nuestras instituciones y a cambios ocurridos en las normativas que rigen los RR.HH, por parte del equipo informático nacional encargado de la administración del SIRH en el Ministerio de Hacienda.

- Asistencia técnica permanente en sitio y en forma remota a las instituciones usuarias del sistema, en el uso de la aplicación informática.

- Elaboración de guías rápidas para la mejor comprensión de los módulos del sistema.

- Impulso del uso del módulo de "Emisión de Planillas", lo que permite mantener las bases de datos actualizadas.

- Incorporación de nuevas opciones para intercambiar información con otros sistemas como SAFI, Banca Privada, AFP's, INPEP, Seguro Social.

- Inversión complementaria para fortalecer la capacidad institucional, en capacitación constante y dotación de nuevo equipo.

- Integración con SAFI.

¿Qué es SAFI ?

Es el Sistema de Administración Financiera Integrada del gobierno de El Salvador, e incluye las actividades de presupuesto, tesorería, contabilidad y crédito público; y está siendo ejecutado por el Ministerio de Hacienda, a través del Proyecto SAFI. Para esto se ha diseñado un sistema informático que se ha instalado en

todas las instituciones del gobierno. Además, se han contratado los servicios de una empresa de telecomunicaciones para proveer el servicio de conexión en línea de todas las instituciones con el Ministerio de Hacienda, a través de una red de fibra óptica.

Relación del SIRH con SAFI

- Presupuesto de recursos humanos
- Planillas de pago

Integración con SAFI

- En febrero de 1999, el componente informático de la reforma de recursos humanos en El Salvador, pasa a formar parte del Proyecto SAFI, del Ministerio de Hacienda.
- Se creó un plan de integración entre ambos sistemas que contemplaba lo siguiente:
 - Instalación del sistema SIRH-I en el servidor de las UFI's.
 - Incorporación de los equipos de RR.HH a la red informática de las UFI's.
 - En algunos casos integración de redes internas con las de las UFI's.

- Flujo automático de datos entre los sistemas.

Beneficios de la integración

- Generación de cultura de trabajo en equipo entre las unidades de RR.HH. y las unidades financieras.
- Mayor oportunidad para las URHI's de conectar equipos adicionales a la red, según la demanda o el volumen de información a procesar.
- Se generará automáticamente información de plazas para el presupuesto de RR.HH y de planillas de pago para la Contabilidad, desde el Sistema SIRH hacia el SAFI.
- Se recibirá automáticamente desde el Sistema SAFI, la Ley de Salarios que servirá para la refrenda y/o reorganización automática de plazas del año siguiente.
- Mejor e inmediata comunicación con las instituciones, a través de la red de comunicaciones del SAFI, lo que agilizará la atención de los requerimientos de los usuarios.
- Se aprovechará la red de comunicaciones del SAFI para centralizar la información de

RR.HH. de las instituciones del sector público y para dar soporte remoto a las aplicaciones desde el Ministerio de Hacienda.

- Se aprovechará el Sistema de *Help Desk* implementado por SAFI, para la atención de los requerimientos de las instituciones, en cuanto a problemas de equipos, redes y capacitación.
- Se podrán aprovechar las 3 salas equipadas tanto para la capacitación del Sistema SAFI, como para el SIRH.

Resultados cuantitativos

- Se cuenta con ciento ochenta y cinco instalaciones del sistema en ochenta y seis instituciones del sector público.
- Cincuenta y dos instalaciones de treinta y dos instituciones están elaborando las planillas de pago con el Sistema SIRH-I.
- Se cuenta con la información actualizada de setenta y cuatro instituciones, que hacen el 75% de los empleados públicos. Más de tres mil personas han sido capacitadas en el uso de los diferentes módulos del SIRH.
- Se cuenta con el 80% de las URHI's conectadas a la red de

las UFI's en las instituciones del sector público.

Resultados cualitativos

- Se ha roto el mito de que las unidades de recursos humanos eran unas simples oficinas para papeles.
- Mayor protagonismo y eficacia de las unidades de RR.HH en la generación de información acerca de los empleados de sus instituciones.
- Se ha elevado el nivel de credibilidad de las URHI's, al compartir responsabilidades que antes eran exclusivas de las unidades financieras.
- Se ha logrado determinar claramente los puntos de convergencia entre los Sistemas SIRH y SAFI (Presupuesto de RR.HH y Planillas de Pago).

Equipo de soporte del SIRH en el Ministerio de Hacienda

- Un coordinador
- Cinco técnicos informáticos

Dándole mantenimiento a los Sistemas SIRH-I y SIRH-C, y atendiendo ciento tres instituciones del sector público, con el

apoyo de las demás áreas del Proyecto SAFI: Soporte Técnico, Comunicaciones, Servicio al Cliente y Capacitación.

Factores de éxito

- Contratación de firma consultora.
- Contratación de personal nacional de contraparte.
- Lenguaje de programación accesible, barato y que no utiliza muchos recursos de *hardware*.
- Estrategia de implantación y seguimiento.
- Integración con SAFI.

Nuevos proyectos

- Desarrollo de una aplicación central de consultas gerenciales, en ambiente *windows*.
- Publicación de una página en Internet con información del SIRH.
- Publicación de una página en Internet con información estadística sobre el empleo público en El Salvador.
- Nuevos módulos conforme a demandas de implementación del nuevo modelo de gestión de RR.HH que apruebe el Gobierno de la República ◇