

**DEPARTAMENTO DE GOBIERNO
DECRETO 1.643**

La Plata, 20 de julio de 2007.

VISTO el Expediente N° 2100-21645/07 por el cual la Subsecretaría de Gestión Tecnológica y Administrativa de la Secretaría General de la Gobernación conjuntamente con la Dirección General de Administración del Ministerio de Economía propician la implantación del Sistema Unico Provincial de Administración de Personal (SiAPe) , y

CONSIDERANDO:

Que la modernización del estado, iniciada en el año 2002, puede entenderse como un marco para la innovación del funcionamiento de la estructura estatal en sintonía con las necesidades reales de la comunidad que el Estado deber abordar;

Que las nuevas tecnologías se han convertido en uno de los pilares básicos de la gestión organizacional y su aplicación a la gestión de personal esta transformando y agilizando rápidamente el control de este ámbito administrativo, implicando un gran cambio cultural y organizativo a nivel mundial;

Que entre los propósitos que se fijara esta Administración Gubernamental al inicio de su gestión, particularmente al momento de formular el Plan de Modernización del Estado Provincial, se encontraba naturalmente, el desarrollo e implantación de un sistema Unico de administración de personal y por lo tanto transversal a toda la Organización Estatal, en orden a dos circunstancias trascendentes como son el universo de trabajadores -actualmente situado en el nivel de los 410.000 dependientes, lo que convierte a la Provincia de Buenos Aires en uno de los mayores empleadores a nivel global- y el gasto consecuente, que al inicio del corriente Ejercicio Financiero Año 2007 y conforme lo previsto en la Ley de Presupuesto alcanza a los \$ 13.058,0 millones, es decir, al 46,8 % del gasto total;

Que si bien en aquella oportunidad era, como se ha dicho, un propósito de esta gestión de gobierno, actualmente brindar una solución a esa problemática de dimensión única, ha devenido en una obligación que no puede soslayarse y que no debe dejarse pendiente, ya que es una demanda generalizada por parte de todos los responsables de la administración de personal;

Que como concepto general puede sostenerse y cabe asumir, que los sistemas de soporte para la gestión de los recursos humanos existentes en el ámbito de la Administración Pública Provincial, tanto en lo tecnológico como en lo funcional, son rudimentarios en su gran mayoría y de muy baja efectividad, fuere tanto del punto de vista del responsable de la gestión de gobierno, como del empleado;

Que tal afirmación no conlleva implícita ni lo pretende, una crítica específica o un juicio de valor hacia quienes han tenido o tienen la responsabilidad operacional de estos sistemas, ya que la mayoría de ellos ha sostenido mediante su propio esfuerzo individual, mecanismos y procedimientos diseñados hace décadas, cuando las herramientas tecnológicas que les dieron soporte se encontraban en sus etapas iniciales y cuyo objetivo esencial se concentraba en la liquidación de sueldos, dejando en un plano secundario la obtención de información de gestión;

Que en sus comienzos, la incorporación de tecnología para el procesamiento de datos fue utilizada para mantener los procedimientos manuales de forma automatizada, sin cambios que aprovecharan ese soporte que, aún siendo precario, no impedía rediseñar procesos con mejoras importantes y ello sin pretender mirarlo desde la óptica actual en que las nuevas tecnologías se han convertido en uno de los pilares básicos de la gestión organizacional y que su aplicación a la gestión de personal está transformando y agilizando rápidamente el control de este ámbito administrativo, habilitando un gran cambio cultural y organizativo a nivel global;

Que si bien hasta el momento hubo innumerables intentos de modificar esta situación con el objetivo de actualizar no solamente el soporte tecnológico, sino y fundamentalmente, con el de adecuar la estructura de los datos requeridos para acceder a información confiable, relevante y oportuna, de forma tal que los sistemas fuesen simples, prácticos y ofreciesen facilidades tanto para resolver los procesos operativos cotidianos, como para mejorar sustancialmente las respuestas a las demandas originadas en los niveles responsables de la gestión de Administración de Personal para la toma de decisiones, aún no se ha logrado el propósito básico;

Que la búsqueda de soluciones llevada a cabo por diferentes organismos del Estado Provincial, cuyo origen puede rastrearse desde fines de la década de los años 70 y prácticamente hasta la fecha, no ha dado resultados concretos, ya que no se ha obtenido o generado un modelo Unico en lo conceptual, que tuviese en cuenta de manera inequívoca, las características que cada área de la Administración Provincial posee en cuanto a la gestión de su fuerza laboral;

Que muy por el contrario, se trató en la mayoría de las oportunidades de la realización de diseños estancos y acotados al Organismo que tuvo la iniciativa o se circunscribió al análisis de soluciones pre-armadas pretendidamente de aplicación general o, simplemente de la adquisición de aplicativos para liquidación de haberes que no han brindado la solución requerida, generándose como resultado, la continuidad de los procesos existentes mejorados tecnológicamente por reemplazo de equipamiento,

pero sin cambios en los procedimientos ni en la gestión y estructuración de los datos y por tal razón, permanecen constantes sus limitaciones;

Que sin embargo y justamente ante esa necesidad, el Ministerio de Economía Provincial desarrolló en los últimos dos años en el marco del Sistema Integral de Gestión para la Reforma de Economía (SIGRE), a través de su Dirección General de Administración, varias aplicaciones de soporte para la gestión integral de Administración de Personal;

Que frente a ese avance, frente a esa realidad palpable, la Subsecretaría de Gestión Tecnológica y Administrativa de la Secretaría General de la Gobernación instruyó a las Direcciones Provinciales de Personal de la Provincia y de Informática y Comunicaciones para que, en orden a sus respectivas competencias establecidas por el Decreto N° 2935/04, realizaran una evaluación del alcance reglamentario, funcional y sistémico de la solución desarrollada;

Que como resultado de la información brindada por los técnicos y profesionales responsables del desarrollo y del trabajo realizado en su consecuencia, se ha concluido que el diseño del SIGRE en general y de cada módulo en particular, posibilitan una administración integral de la información, con captura de los datos en una única fuente, integrando procesos hasta ahora aislados, descentralizando la operatoria hasta el más bajo nivel cuando así se requiere, presentando procedimientos ágiles y simples para los usuarios, tanto se trate de responsables de procesos de la gestión de Administración de Personal, como de agentes o empleados, por lo que las citadas Direcciones Provinciales concluyeron que puede conformar plenamente las necesidades propias de la gestión en el nivel provincial, encontrándose en condiciones de satisfacer los requerimientos propios de cada organismo y acorde con las necesidades actuales y proyectadas de la Secretaría General de la Gobernación;

Que esta Administración Provincial ha definido como prioritarios aquellos proyectos o sistemas innovadores de tipo transversal que, teniendo una visión sistémica de las organizaciones, sean replicables en diversos ámbitos y fue en ese marco que, mediante el Decreto N° 2980/06 este Poder Ejecutivo impulsó el desarrollo e implantación del Sistema de Administración Financiera Integral para la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires (SAFIBA), el cual comprende como uno de sus subsistemas conforme lo establecido por su artículo 2º, la Administración de Personal, convirtiéndose entonces el desarrollado por el Ministerio de Economía (SIGRE) y en orden a lo expresado en las consideraciones precedentes, en el adecuado a tal fin, dadas sus características de adaptabilidad e integración;

Que la Subsecretaría de Gestión Tecnológica y Administrativa de la Secretaría General de la Gobernación y la Dirección General de Administración del Ministerio de Economía, ésta en su carácter de desarrolladora del SIGRE, han formulado un Documento de Proyecto y el esquema organizativo que posibilite avanzar para determinar los mecanismos necesarios que habiliten su efectiva y rápida implantación, el que cuenta con la opinión favorable del Señor Secretario General de la Gobernación y del Señor Ministro de Economía, en su carácter de responsables de ambas jurisdicciones;

Que por último, el nuevo sistema de Administración de Personal, al contener la información actualizada, total e integrada de los agentes públicos, posibilitará adicionalmente al Instituto de Previsión Social de la Provincia tomar conocimiento fehaciente del historial de aquellos lo que habilitará al organismo a otorgar jubilaciones automáticas, lográndose de esta manera un sustancial avance en las tramitaciones vinculadas a la obtención de beneficios previsionales;

Que han tomado la intervención de su competencia sin formular observaciones, Asesoría General de Gobierno, Contaduría General de la Provincia y Dirección Provincial de Presupuesto;

Que el presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 144 - proemio - de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires;

Por ello,

**EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
EN ACUERDO GENERAL DE MINISTROS, DECRETA:**

ARTICULO 1º. Adoptar como Sistema Unico Provincial de Administración de Personal (SiAPe), el Sistema Integral de Gestión para la Reforma de Economía (SIGRE), desarrollado por la Dirección General de Administración del Ministerio de Economía de la Provincia, adaptado y escalado a nivel provincial.

ARTICULO 2º. Aprobar el Proyecto para la Implantación del Sistema Unico Provincial de Administración de Personal (SiAPe), cuyo documento, como Anexo 1, forma parte del presente.

ARTICULO 3º. Constituir la Junta Directiva, la que estará integrada por un representante de la Subsecretaría de Gestión Tecnológica y Administrativa de la Secretaría General de la Gobernación y uno de la Dirección General de Administración del Ministerio de Economía, como miembros permanentes y un representante de cada una de las Jurisdicciones u Organismos en que se ha de implantar el sistema, en calidad de miembro interino.

Los miembros permanentes, tendrán la responsabilidad institucional de gestionar y administrar los recursos necesarios que habiliten la implantación del Sistema Unico Provincial de Administración de Personal (SiAPe).

Los miembros interinos, deberán pronunciar opinión en los temas relacionados a la implantación del

sistema en su propia Jurisdicción u Organismo.

ARTICULO 4º. Disponer que el área de Coordinación del Sistema de Administración de Legajos y Certificaciones del Personal de la Provincia dependiente de la Contaduría General de la Provincia, actuará como Unidad de Asesoramiento de la Junta Directiva.

ARTICULO 5º. Adoptar como arquitectura de administración del □Sistema Unico Provincial de Administración de Personal (SiApe)□, el □Diagrama de Nodos□ mediante el cual se nuclea a los organismos a integrar al sistema, sobre la base de los respectivos regimenes estatutarios y volumen de personal como principales parámetros y que, como Anexo 2, forma parte del presente.

ARTICULO 6º. La Subsecretaría de Gestión Tecnológica y Administrativa de la Secretaría General de la Gobernación, a través de la Dirección Provincial de Personal de la Provincia, conforme lo establecido en el Anexo 2 del Decreto Nº 2935/04, será la responsable de la administración general del nuevo sistema y de sus definiciones e interpretaciones reglamentarias y funcionales, tanto en la etapa de su escalamiento a nivel provincial como respecto de sus adaptaciones a situaciones particulares y futuras actualizaciones.

ARTICULO 7º. La Dirección General de Administración del Ministerio de Economía, como desarrolladora del Sistema Integral de Gestión para la Reforma de Economía (SIGRE), conservará la responsabilidad de los códigos fuentes y será la única facultada, previa intervención de la Dirección Provincial de Informática y Comunicaciones en orden a sus propias competencias, tanto para adaptarlo a situaciones particulares como para formular sus actualizaciones.

ARTICULO 8º. Facultar a la Secretaría General de la Gobernación para establecer, a propuesta de la Junta Directiva creada en el artículo 3º, el cronograma de implantación del □Sistema Unico Provincial de Administración de Personal (SiApe)□ y a modificar la conformación del □Diagrama de Nodos□ adoptado por el artículo 4º, sobre la base de los recursos tecnológicos aplicables.

ARTICULO 9º. Autorizar a la Junta Directiva para que, en el marco de los acuerdos vigentes, requiera a la Universidad Nacional de La Plata la asistencia técnica necesaria y suficiente para ejecutar las actividades que demande el Proyecto y a la Subsecretaría de Gestión Tecnológica y Administrativa de la Secretaría General de la Gobernación, a contratar la logística necesaria para la implantación y puesta en funcionamiento del □Sistema Unico Provincial de Administración de Personal (SiApe)□, vinculada con el software, hardware, consultores, capacitadores y demás recursos relacionados, cuya estimación preliminar consta en el Anexo 1 del presente.

ARTICULO 10. Autorizar a la Unidad de Coordinación con Organismos Multilaterales de Crédito (UCO), a llevar a cabo las gestiones que posibiliten obtener financiamiento externo para la concreción de los objetivos planteados en el artículo 1º.

ARTICULO 11. Facultar al Ministerio de Economía a efectuar, en los Presupuestos Generales Anuales, las adecuaciones presupuestarias tendientes al cumplimiento del presente Decreto.

ARTICULO 12. Registrar, Comunicar, Publicar, dar al Boletín Oficial y al SINBA. Cumplido, archivar.

Aníbal Florencio Randazzo

Ministro de Gobierno

Felipe Solá

Gobernador

Roberto Mario Mouillerón

Ministro de Trabajo

Débora Giorgi

Ministra de la Producción

Carlos R. Fernández

Ministro de Economía

Eduardo Luis Di Rocco

Ministro de Justicia

Jorge Rubén Varela

Ministro de Desarrollo Humano

León Carlos Arslanián

Ministro de Seguridad

Antonio Eduardo Sicaro

Ministro de Infraestructura,
Vivienda y Servicios Públicos

Raúl Alberto Rivara

Ministro de Asuntos Agrarios

Claudio Daniel Mate Rothgerber

Ministro de Salud

ANEXO 1

Gestión de los Recursos Humanos en los
Organismos del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires

INDICE

1. Introducción
2. Implantación Sistema Administración de Personal
 - 2.1. Objetivo

- 2.2. Estrategia
- 2.3. Actividades preliminares de difusión y sensibilización
3. Estrategia de Implantación en la Administración Pública Provincial (APP)
 - 3.1. Prioridades definidas
 - 3.2. Objetivos
 - 3.3. Descripción
 - 3.4. Organización
 - 3.5. Roles y Responsabilidades
 - 3.5.1. Junta de Dirección
 - 3.5.2. Gerente del Proyecto
 - 3.5.3. Unidad de Supervisión Técnica de Calidad Integral
 - 3.5.4. Unidad de Coordinación de Nodo de Servicio
 - 3.5.5. Unidad de Capacitación
 - 3.5.6. Responsable de Proyecto en el Organismo
 - 3.5.7. Líder Operativo del Organismo
4. Organigrama Sistema Unico Provincial de Administración de Personal
5. Requerimiento Técnico Funcional por Nodo
6. Niveles de Inversión Estimada
 - 6.1. Hardware
 - 6.2. Software

Gestión de los Recursos Humanos en los Organismos del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires

1. Introducción

Como concepto general puede sostenerse que los sistemas de soporte para la gestión de los recursos humanos existentes en el ámbito de la Administración Pública Provincial, tanto en lo tecnológico como en lo funcional, son rudimentarios en su gran mayoría y su efectividad es muy baja cuando no nula, sea tanto del punto de vista del responsable de la gestión de gobierno, como del empleado.

Tal afirmación no implica una crítica específica o un juicio de valor hacia quienes han tenido o tienen la responsabilidad operacional de estos sistemas, dado que en la mayoría de los casos vienen sosteniendo a puro esfuerzo individual, mecanismos y procedimientos diseñados hace décadas, cuando las herramientas tecnológicas que les dieron soporte estaban en sus etapas iniciales y cuyo objetivo esencial se concentraba en la liquidación de sueldos a los empleados, dejando en un segundo y hasta tercer plano la obtención de información de gestión.

La incorporación de tecnología para el procesamiento de datos en sus comienzos, fue utilizada para continuar realizando los mismos procedimientos que se cumplían manualmente, de una forma más automatizada pero sin cambios que aprovecharan de manera superior este soporte que, aún siendo precario, no impedía rediseñar procesos con mejoras importantes respecto de lo manual y ello, sin pretender mirarlo desde la óptica actual en que las nuevas tecnologías se han convertido en uno de los pilares básicos de la gestión organizacional y su aplicación a la gestión de personal esta transformando y agilizando rápidamente el control de este ámbito administrativo, implicando un gran cambio cultural y organizativo a nivel mundial.

Sin embargo, hasta el momento hubo innumerables intentos de modificar esta situación con el objetivo de poner al día no solamente el soporte tecnológico, sino también adecuar la estructura de los datos requeridos para acceder a información confiable, relevante y oportuna, de forma tal que los sistemas fuesen simples, prácticos y que ofreciesen facilidades para mejorar sustancialmente las respuestas a las demandas originadas en los niveles responsables de la gestión de Administración de Personal para la toma de decisiones, además de lo operativo y cotidiano.

La búsqueda de soluciones, llevada a cabo por diferentes organismos del Estado Provincial, cuyo origen puede rastrearse desde fines de la década del 70 y prácticamente hasta la fecha, no ha dado resultados concretos. No se ha obtenido o generado un modelo Unico en lo conceptual que tuviese en cuenta de manera inequívoca, las características que cada área del estado posee en cuanto a la gestión de su fuerza laboral.

Se trató en la mayoría de las oportunidades, de la realización de diseños estancos y acotados al Organismo que encaró la tarea, o del análisis de soluciones pre-armadas, imaginadas como de aplicación general, o de adquisición de aplicativos a terceros para liquidación de haberes, o se agotaron en meros cambios de equipamiento.

Hasta hoy, esos emprendimientos y tareas sólo han brindado por resultado, la continuidad de los sistemas existentes, tal como se dijo, aunque con mejoras tecnológicas por reemplazo de equipamiento, pero sin cambios en los procedimientos ni en la gestión y estructuración de los datos, con lo cual los inconvenientes que los mismos arrastran, sus limitaciones y sus posibles bondades, permanecen constantes.

Sin embargo, en los últimos dos años, la Dirección General de Administración del Ministerio de

Economía Provincial, en el marco del Sistema Integral de Gestión para la Reforma de Economía (SIGRE), desarrolló varias aplicaciones de soporte para la gestión integral de Administración de Personal, destacándose en primer término eRreH, módulo de aplicación orientado a los procesos de trabajo propios de la administración de personal, la interfaz constituida por MiLegajo para el diálogo y trámite directo entre el agente o empleado y la Administración, el módulo de liquidación de haberes, URPE y horas extras, un conjunto de elementos de agrupamiento y exploración de datos con el fin de proporcionar Consultas de Gestión y, finalmente, la aplicación MisViáticos.

Frente a ese avance, frente a esa realidad palpable, la Dirección Provincial de Personal de la Provincia (DPP) realizó, en orden a sus propias competencias, una evaluación del alcance reglamentario, funcional y sistémico de la solución desarrollada, concluyendo que puede conformar plenamente las necesidades propias de la gestión en el nivel provincial y que se encontraría en condiciones de satisfacer los requerimientos propios de cada organismo.

Por su parte, la Dirección Provincial de Informática, también en el marco de las competencias que tiene asignadas, contactó a los responsables del desarrollo e implantación del Sistema Integral de Gestión para la Reforma de Economía (SIGRE), a efectos de conocerlo suficientemente y procedió a evaluarlo para determinar si satisfacía las condiciones para implementarlo como sistema de gestión de Administración de Personal y se encontraba acorde con las necesidades actuales y proyectadas de la Gobernación de la Provincia.

Como resultado de la información brindada por los técnicos y profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Economía y del trabajo realizado en su consecuencia, se ha concluido que el diseño de SIGRE en general y de cada módulo en particular, permite administrar integralmente la información, con captura de los datos en una única fuente, integrando procesos que hasta ahora se encontraban aislados, descentralizando la operatoria hasta el más bajo nivel cuando así se requiere, generando hasta un setenta por ciento (70 %) de ahorro en la utilización de papel y presentando procedimientos ágiles y simples para los usuarios, tanto se trate de responsables de procesos de la gestión de Administración de Personal, como de agentes o empleados.

Como resultado de la información brindada por los técnicos y profesionales de la Dirección General de Administración del Ministerio de Economía y del trabajo realizado en su consecuencia, se ha concluido que el diseño de SIGRE en general y de cada módulo en particular, permite administrar integralmente la información, con captura de los datos en una única fuente, integrando procesos que hasta ahora se encontraban aislados, descentralizando la operatoria hasta el más bajo nivel cuando así se requiere, generando importantes ahorros en el uso de papel y presentando procedimientos ágiles y simples para los usuarios, tanto se trate de responsables de procesos de la gestión de Administración de Personal, como de agentes o empleados.

De todas formas, la estructura del sistema mencionado está orientada principalmente a la administración de los recursos humanos y la autogestión por parte de los agentes públicos, por lo cual, oportunamente, deberán incorporarse el módulo de liquidación de haberes, viáticos, URPEs, horas extras y otras liquidaciones vinculadas a los agentes con relación laboral con la Provincia y atender la resolución de los procesos de impresión o islas de impresión para la generación de los recibos de sueldos y demás comprobantes de liquidación y listados asociados, propios de los sistemas de sueldos y de su liquidación.

Sin embargo, los avances tecnológicos ya disponibles - facilidades de acceso a la red, correo electrónico oficial, Firma Digital Ley Nº 13.666 - habilitan la implantación de cambios hasta ahora impensados, como el empleo de comprobantes electrónicos de pago de haberes, accesible por cada agente a través de los mismos medios por los cuales podrá acceder a sus datos implantados en el SiApe.

Analizar esta posibilidad durante el transcurso de la implementación del SiApe, teniendo presente los atributos que hoy tiene asignado el recibo de pago como documento formal, requerirá una detallada evaluación a realizarse con amplitud de criterio y metas, ya que la eliminación de los procesos de emisión de papel impreso, que consumen recursos de todo tipo -impresoras de gran porte, insumos de impresión, papel, tareas de desglose y de transporte de documentos, reconstrucción por pérdidas, etc.-, coloca a este componente, entre las prioridades a resolver a mediano plazo, teniendo claro que todo proceso electrónico debe estar jurídicamente soportado y, si bien, algunos aspectos ya han sido resueltos por leyes vigentes, en otros casos deberán adecuarse convenientemente, desarrollando los instrumentos apropiados, que generen o brinden absoluta seguridad jurídica a todas las partes involucradas.

Sobre la base de estos antecedentes y de las posibilidades concretas que para su implantación en las diversas Jurisdicciones que integran el Poder Ejecutivo Provincia ofrece el SIGRE y con el objeto de aprovechar el nivel alcanzado, que cumple con los requisitos buscados para un aplicativo de estas características y formular los escalamientos tecnológicos y los desarrollos adicionales necesarios para su generalización, es que la Subsecretaría de Gestión Tecnológica y Administrativa de la Secretaría General de la Gobernación, en su carácter de responsable y la Dirección General de Administración del Ministerio de Economía, en su carácter de desarrollador del SIGRE, han acordado avanzar para determinar los mecanismos necesarios que posibiliten su implantación en toda la Administración Provincial.

2. Implantación Sistema Administración de Personal

2.1. Objetivo

Contribuir a la gestión de los recursos humanos de los diferentes Organismos que conforman la Administración del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, mediante la implantación de módulos aplicativos basados en los desarrollados en el marco del SIGRE, facilitando el soporte y el tratamiento de los datos y generando las nuevas modalidades operativas.

2.2. Estrategia

□ La modernización del estado, iniciada en el año 2002, puede considerarse como un marco para la innovación del funcionamiento de la estructura estatal, en sintonía con las necesidades reales de la comunidad que el Estado deber abordar. En paralelo a ello, se desarrollan una serie de reformas administrativas, que de acuerdo a su alcance y cumplimiento dieron paso, hacia el año 2003, al concepto de recuperación del Estado, esto es, la necesidad de abrir el debate sobre cuestiones o aspectos de la gestión que □ nuevos mecanismos □ daban por saldados, pero que si se profundizaba en la gestión cotidiana de cada organismo no lo estaban, es decir, estos mecanismos o proyectos no abordaban en forma directa los problemas de gestión y difícilmente eran visualizados favorablemente por quienes se consideraban beneficiarios.

Finalmente, la innovación es el concepto que se incorpora al accionar de las políticas públicas y de gestión hacia el año 2004, constituyendo un concepto más específico, incluido dentro del marco general de Modernización, que refiere a proyectos novedosos, entendiendo que un proyecto, programa o sistema, al ser innovador es nuevo pero fundamentalmente mejora lo anterior. Este argumento debe considerar el análisis del problema al cual, el sistema anterior, no pudo atacar. A lo cual debe sumarse la eficiencia del nuevo proceso que en el marco de las condiciones actuales, es decir, que los supuestos no sean obstáculos insalvables, implicando necesariamente la viabilidad de su implementación. A todo lo anterior debemos sumar, dentro de los nuevos lineamientos de modernización, que el desarrollo de un proyecto o sistema innovador incida o pueda replicarse en más de un organismo, que pueda tener un impacto en el funcionamiento de los organismos de cara a la ciudadanía y, en la medida de lo posible, que impacte positivamente en mas de uno, o sea que sean replicables en varios ámbitos de la administración pública. La prioridad son aquellos proyectos de tipo transversal, que tengan que ver mas con una visión sistémica de las organizaciones. □ (1)

Esta implantación pretende replicar la experiencia exitosa en el Ministerio de Economía de la Provincia (MEPBA), así como considerar muy especialmente las particularidades de cada organismo, su experiencia en la materia, sus prácticas y procedimientos y, en definitiva, su □ saber cómo □ para incorporarlos progresivamente a la solución de informática integral.

Con ello se busca el mayor aprovechamiento posible de la operatoria habitual y de las buenas prácticas administrativas, a fin de minimizar el impacto de los cambios en los usuarios y para que estos se traduzcan en mayores facilidades y mejor explotación de la información, coadyuvando al fortalecimiento de los organismos en los que actúan.

La efectiva implementación de módulos aplicativos basados en el SIGRE, significará sin dudas, un cambio cultural, pues impone la necesidad de repensar la forma (de trabajo), simplificándola y, por lo tanto, facilitándola: de trabajar por áreas y sectores a trabajar en procesos integrados que se caracterizan por compartir información. Como herramienta de TIC, no hace más que resignificar la tarea, estableciendo un repertorio compartido, de utilidad para el todo, estableciendo un cambio sistémico dentro de la gestión pública de los recursos humanos.

Este repertorio o □ gestión del conocimiento □ compartido, plantea las siguientes metas o directrices:

1. Implantar el concepto de proceso, de forma que el trabajador se ocupe de procesos completos y no de tareas aisladas, sin que ello implique o genere una homogeneización, sino una integración en pos de objetivos, consensuando la diversidad y los espacios necesarios para la mutua articulación.
2. Definir habilidades requeridas por cada proceso en términos de competencias que especifiquen lo que el trabajador debe HACER, CONOCER y USAR;
3. Documentar todos los procesos, los operativos y los de soporte, en forma integrada con el Sistema de Gestión, pero a un nivel de detalle mayor;
4. Formar instructores/facilitadores internos en la metodología de capacitación funcional y marcada por objetivos de comportamiento;
5. Desarrollar talleres, como proceso de autoaprendizaje;
6. Implantar un proceso de desarrollo de liderazgo, definiendo las responsabilidades de los líderes y asistentes, en términos de responsabilidades y delegación.

2.3. Actividades preliminares de difusión y sensibilización

Son sus objetivos:

- * Informar a los usuarios sobre los objetivos y beneficios de los servicios y soluciones a implantar durante la ejecución del proyecto;
- * Presentar el plan de trabajo a diferentes niveles de cada organización, esencialmente aquellas relacionadas con la gestión de personal, incluyendo información relevante del proyecto, metodología, resultados esperados y justificación del proyecto;
- * Lograr el apoyo de los altos niveles de la organización, para la más efectiva y rápida implantación jurisdiccional de los módulos aplicativos y, cuando corresponda, para formalizar el tratamiento de las situaciones relativas a los regímenes específicos de prestación de servicios.

3. Estrategia de Implantación en la Administración Pública Provincial (APP)

3.1. Prioridades definidas

El criterio de selección de los organismos como prioritarios para la implantación de SIGRE toma en cuenta la complejidad de sus normas estatutarias y escalafonarias así como la cantidad de agentes públicos que se rigen por ellas en cada jurisdicción, de manera tal de anticipar el nivel de impacto que tendría la implantación de un sistema como el mencionado.

Sobre esa base cabe contemplar como la prioridad sectorial e institucional, que mejor respuesta daría a una adecuada manifestación de los principios rectores de la innovación que conlleva el uso de las aplicaciones a implantar, al régimen estatutario regulado por la Ley N° 10.430 (e inclusive Ley N° 10.449), ya que es transversal a casi todo el ámbito provincial y entonces posibilitará se avance rápidamente en todas las jurisdicciones, para los agentes públicos comprendidos en ese régimen.

Una vez definido el cronograma de implantación, la integración de las jurisdicciones y/u organismo a cada Nodo, quedará supeditada al nivel de complejidad del régimen y cantidad de agentes, siempre dentro del plazo establecido para el módulo.

De la combinación de ambos ejes surge, para una primera instancia, la siguiente nómina de los organismos.

No obstante el cuadro precedente, cabe resaltar que la capacidad de servicio instalada en cada organismo, en relación con la arquitectura de instalación integral que requiere la solución provincial en su conjunto, deberá ser tenido en cuenta como criterio subsidiario

Organismo	Normas estatutarias	Cantidad de personal
Secretaría General de la Gobernación	Ley N° 10.430	5.000
Ministerio de Salud	Ley N° 10.430	41.000
	Ley N° 10.471	10.000
	Bohemia	6.000
	Resolución	2.700
	Procedimientos	1.000
Total		41.000
Ministerio de Seguridad	Ley N° 10.430	800
	Ley 10.430	31.000
Total		32.000
Ministerio de Desarrollo Humano	Total	6.000
Ministerio de Obras Públicas	Total	4.000
Dirección General de Cultura y Educación	Ley N° 10.430	52.000
	Ley N° 10.430 (Personal)	100
	Jurisdicción	100
	Ley N° 10.430 (Organización)	100
	Ley N° 10.430 (Ejecución)	250.000
Total		250.300

para el desarrollo del Plan de Implantación.

Así, resulta evidente que algunos organismos, como es el caso de la Dirección General de Escuelas, se distinguen del resto de las organizaciones provinciales, no sólo por la complejidad de sus normas estatutarias sino, fundamentalmente, por la cantidad de personal dependiente.

Por lo tanto, una instalación de servicio nodal podría estimarse a partir del análisis de los datos que determinen la población a atender por organismo y su correspondiente volumen de transacciones.

A modo de ejemplo, el Nodo de Servicio ya instalado en el Ministerio de Economía podría atender, además de su propia gestión, la de otros organismos, al igual que la Secretaría General de la Gobernación, que también podría ser cabecera de un Nodo de Servicio.

A título de información, se incluye la siguiente planilla conteniendo las cantidades de agentes de los diferentes Organismos, por Delegación de la Dirección Provincial de Personal (DPP), al 31 de enero de 2006.

3.2 Objetivos

Jurisdicción	Cantidad
Asesoría General	277
Auditorio Río Santiago	2.375
Autoridad del Agua	852
Caja de Retiros, Jubilaciones y Pensiones	101
Comisión de Investigaciones Científicas	608
Contaduría General de la Provincia	382
Coop. Fomento del Río Colorado	131
Dirección de Vivienda	1.626
Dirección General de Cultura y Educación	287.322
Fiscalía de Estado	582
Honorable Tribunal de Cuentas	498
I. C. M. A.	1.731
Instituto Provincial de Loterías y Casinos	3.282
Instituto Cultural	1.884
Instituto de la Vivienda	602
Instituto de Previsión Social	683
Jefatura de Gabinete	125
Junta Electoral	84
M. I. V. S. P.	1.758
Ministerio de Asuntos Agrarios	1.002
Ministerio de Desarrollo Humano	5.019
Ministerio de Economía	5.088
Ministerio de Gobierno	2.380
Ministerio de Justicia	312
Ministerio de Producción	535
Ministerio de Salud	39.487
Ministerio de Seguridad	923
Ministerio de Trabajo	1.048
O. C. A. B. A.	170
O. C. E. B. A.	104
Patrullera de Liberación	684
Policía	49.696
S. P. A. R.	52
Secretaría de Derechos Humanos	0
Secretaría General	2.221
Servicio Penitenciario	14.188
Trecoería General de la Provincia	136
U. E. P. Ferroviario Provincial	2.897
TOTAL	410.726
Fuente: Delegaciones de Personal - nómina agentes activos ART	
Fuente: Ministerio de Economía - Base de datos Cuarta en Personal	

Definir los lineamientos que guíen de manera ordenada y sistemática, el desarrollo del proyecto implantación del SISTEMA UNICO PROVINCIAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (SiAPe) en los distintos Organismos, basado en el SIGRE generado por la Dirección General de Administración del Ministerio de Economía.

3.3 Descripción

El presente documento y los planes de trabajo que en particular se le asocien, conforman el proyecto desarrollado para la implantación del SISTEMA UNICO PROVINCIAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (SiAPe).

Este instrumento será considerado de interés estratégico para el desarrollo del proyecto y será consensado entre la Subsecretaría de Gestión Tecnológica y Administrativa de la Secretaría General de la Gobernación, la Dirección General de Administración del Ministerio de Economía y cada uno de los organismos que participen en su instancia de implantación.

Este documento presenta las premisas de administración en las que se apoyarán los grupos de trabajo a constituir y de esta forma planificar, medir y controlar la ejecución de cada módulo de implantación en particular.

3.4 Organización

Los actores involucrados en cada proyecto de implantación del SiAPe, su rol, responsabilidades, funciones a llevar a cabo y las relaciones que entre ellos se entablen, serán los que seguidamente se detallan.

Los roles deberán entenderse en el marco de la siguiente secuencia de etapas macro:

- * el análisis preliminar de la solución que en particular se pretenda implantar hasta la formulación del plan de trabajo específico;
- * las actividades de implantación hasta la puesta en régimen de marcha (instalación, migración, conversión de formatos, parametrizaciones, adecuación, capacitación de usuarios y técnicos referentes de organismos y/o Nodo, etc.); y
- * el seguimiento post implantación.

En cada una de estas instancias, los actores que a continuación se identifican tendrán las competencias y funciones que en particular se indican.

3.5. Roles y Responsabilidades

3.5.1. Junta de Dirección

Es la responsable institucional de la gestión y administración de todos los proyectos de implantación del SiAPe.

Estará conformada por una autoridad representativa de cada uno de los ámbitos clave del Plan Estratégico: Subsecretaría de Gestión Tecnológica y Administrativa de la Secretaría General de la Gobernación y Dirección General de Administración del Ministerio de Economía. En carácter de miembros interinos la integrarán representantes de las jurisdicciones y/u Organismos en los que se implante el sistema, con el objeto de que participen y opinen en los temas específicos relacionados con la implantación del mismo en sus áreas respectivas.

Responsabilidades:

- * Aprobar los planes de implantación en particular, elaborados por los organismos integrados sobre la base del presente documento Proyecto Ejecutivo.
- * Supervisar el cumplimiento de los planes acordados para el proyecto.
- * Evaluar y resolver asuntos críticos que se encuentren fuera del ámbito de acción del Gerente del Proyecto.
- * Custodiar los programas fuente.

3.5.2 Gerente del Proyecto

Reportará directamente, a la Junta de Dirección y será el responsable de la supervisión operativa y funcional del SiAPe, debiendo requerir, para la resolución e implantación de las soluciones tecnológicas, la asistencia de la Dirección Provincial de Informática y Comunicaciones.

Responsabilidades:

- * Supervisar el accionar de las diferentes Unidades, de conformidad con las competencias que para ellas se determinen.
- * Evaluar y elevar los planes de implantación y/o adaptación de los respectivos Nodos a la Junta de Dirección para su aprobación definitiva.
- * Evaluar las necesidades de adaptación identificadas por los usuarios.
- * Aprobar la puesta en marcha de las modificaciones al sistema con la intervención de la Dirección Provincial de Informática y Comunicaciones.
- * Definir la política y las normas de resguardo de datos y la seguridad de acceso al sistema.
- * Administrar las tablas compartidas o paramétricas de SiAPe;

3.5.3. Unidad de Supervisión Técnica de Calidad Integral

Conformada por personal de perfil informático (analista funcional, desarrollador, dba, etc.) con dominio de las herramientas que componen la plataforma de la solución, provenientes de los diferentes organismos sede de los Nodos y por un representante de la Dirección Provincial de Informática y Comunicaciones, será asistida por representantes de la Delegación de Personal de los organismos sede de los Nodos.

Responsabilidades:

- * Mantener la versión oficial, informando al Gerente del Proyecto y por su intermedio a la Junta de Dirección, sobre esta gestión;
- * Asesorar integralmente en Tecnología, Informática y Comunicaciones respecto de las adecuaciones que para una implantación en particular, fueren menester respecto de las versiones existentes;
- * Supervisar técnicamente los planes de trabajo a desarrollar.
- * Asesorar integralmente en Tecnología, Informática y Comunicaciones a las unidades de supervisión de Nodo;
- * Recepcionar y/o identificar las necesidades de adaptación o modificación.

3.5.4. Unidad de Coordinación de Nodo de Servicio

Conformada por personal de perfil informático (analista funcional, desarrollador, dba, etc.) con dominio de las herramientas que componen la plataforma de la solución, provenientes de los diferentes

organismos integrantes del Nodo, estará liderada por un referente técnico designado por el organismo que fuere cabecera de Nodo (por ej., el Ministerio de Economía o la Secretaría General de la Gobernación) y asistido por un representante de la Delegación de la Dirección Provincial de Personal.

Responsabilidades:

- * Controlar el funcionamiento y operatoria del SiApe ya instalado en el Nodo respectivo.
- * Elaborar informes periódicos de fallas, interrupciones, salidas de servicio, etc.
- * Elevar a la Unidad de Supervisión Técnica de Calidad Integral las necesidades de modificaciones o adecuaciones para su evaluación;
- * Dar soporte integral a los organismos usuarios del Nodo.

3.5.5. Unidad de Capacitación

Conformada por personal de formación experto en el SiApe y en la gestión de Administración de Personal y de las unidades de capacitación de los diferentes organismos, con la asistencia del IPAP, dependiente de la Subsecretaría de Gestión Pública.

Responsabilidades:

- * Asesorar integralmente en propuestas de formación para la implantación de la solución SiApe;
- * Organizar la capacitación de los agentes multiplicadores.
- * Dictar cursos, seminarios, organizar talleres y otras actividades de formación específicas a usuarios;
- * Elaborar material didáctico y de apoyo;
- * Reportar periódicamente a la Gerencia de Proyecto en lo atinente a sus funciones.

3.5.6. Responsable de Proyecto en el Organismo

Reportará a la Unidad de Coordinación de Nodo de Servicio, representando a cada jurisdicción u organismo y será responsable de la administración del módulo de implantación hasta su puesta en marcha.

Responsabilidades:

- * Planificar y monitorear el avance del módulo, garantizando el cumplimiento con las metodologías, técnicas y normas acordadas al inicio del proyecto;
- * Coordinar las reuniones de avance;
- * Mantener actualizada la documentación del módulo;
- * Monitorear los riesgos potenciales del módulo y tomar acciones necesarias para controlarlos o evitarlos;
- * Coordinar las actividades propias de la implantación con las Unidades Técnicas de Supervisión;
- * Mantener informado permanentemente a todos los participantes del módulo, del avance, novedades y cambios en el mismo.

3.5.7. Líder Operativo del Organismo

Asistente directo del Responsable de Proyecto del Organismo en tanto nexo entre la administración del proyecto y los sectores y áreas del Organismo relacionadas operativamente con la implementación.

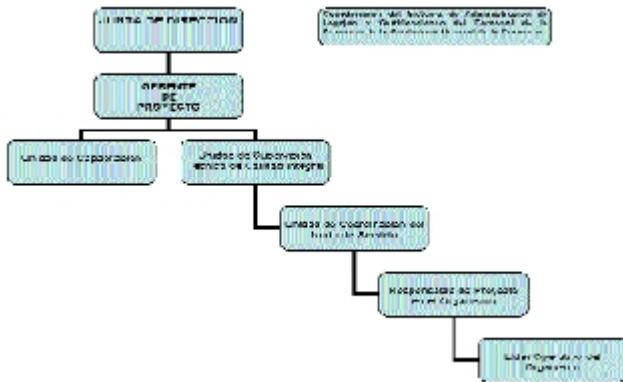
Responsabilidades:

- * Coordinar todas las actividades técnicas del grupo de trabajo perteneciente al Organismo;
- * Coordinar las actividades donde se requiera participación del personal o usuarios perteneciente al Organismo;
- * Apoyar al Gerente de Proyecto en aquellas labores donde se necesite alguna información técnica;
- * Apoyar el relevamiento de los requerimientos.

4. Organigrama Sistema Unico Provincial de Administración de Personal

5. Requerimiento Técnico Funcional por Nodo

La configuración de Nodos propuesta, basada en un nivel de administración de hasta unos Ochenta Mil (80.000) Legajos de Personal y cuya conformación puede apreciarse en



el □Diagrama de Nodos□ Anexo este Documento, requiere, para la puesta en marcha del SiApe, del material informático y personal que se explicita en el presente punto.

* Nodos 1 y 2

- * AREA PRODUCCIÓN - Volumen de legajos: hasta 80.000
- * Hardware para Base Datos - Dos Servidores BiProcesador 3.2.Ghz o superior 4Gb RAM
- * Hardware para Aplicación - Cuatro Servidores BiProcesador 3.2Ghz o superior- 4 Gb RAM
- * Hardware para Balance de Carga y Monitoreo - Dos Servidores BiProcesador 3.2Ghz o superior- 4 Gb RAM
- * Software SO Linux Red Hat - Base de Datos ORACLE
- * Personal
 - Administrador base de datos (cantidad 2)
 - Administrador aplicación (cantidad 1)
 - Soporte técnico (cantidad 3)
 - Administrador/operador delegación de personal (cantidad 6)
 - Analista funcional (cantidad 2)

* Nodo 2

- * AREA DESARROLLO
- * Personal
 - Analista funcional (cantidad 4)
 - Programador (cantidad 6)

* Nodo 3

- * AREA PRODUCCION - Volumen de legajos 270.000
- * Hardware para Base Datos - Dos Servidores BiProcesador 3.2.Ghz o superior 4Gb RAM
- * Hardware para Aplicación - Ocho Servidores BiProcesador 3.2Ghz o superior- 4 Gb RAM □
- * Hardware para Balance de Carga y Monitoreo - Dos Servidores BiProcesador 3.2Ghz o superior- 4 Gb RAM
- * Software SO Linux Red Hat □ Base de Datos ORACLE
- * Personal
 - Administrador base de datos (cantidad 2)
 - Administrador aplicación (cantidad 1)
 - Soporte técnico (cantidad 3)
 - Administrador/operador delegación de personal (cantidad 6)
 - Analista funcional (cantidad 2)
- * SECRETARIA GENERAL -Unidad Central de Coordinación
- * Personal
 - Analista funcional (cantidad 2)

6. Niveles de Inversión Estimada

6.1. Hardware

Nodos 1 y 2 -Secretaría General y Ministerio de Economía, respectivamente- la arquitectura se conforma con 8 (ocho) procesadores en cada caso, con la siguiente distribución:

- * Capa de aplicaciones: Cuatro (4).
- * Capa de Base de Datos: Dos (2).

