

DISEÑO CONCEPTUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN FINANCIERA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Índice

Introducción	2
Objetivo	3
Definición	3
Ámbito y Alcance	4
Características del Sistema	6
Marco Legal	7
Aspectos Metodológicos	7
Diseño Conceptual	8
Expediente	9
Administración de Personal	9
Del Sistema de Flujo de Trabajo	10
Planificación y Desarrollo	10
Bienestar Social	10
Relación del SIGEFIRRH con el Sistema de Administración Financiera – Interfaces	11
Presupuesto	11
SIGECOF	11
Interfaces del SIGEFIRRH con otros Sistemas Públicos	13
Contraloría General de la República	13
MPPP la Planificación y Desarrollo	14
Instituto Venezolano de los Seguros Sociales	14
MPPP el Trabajo y Seguridad Social	15

En el año 2004 se elaboró el Diseño Conceptual del Sistema de Gestión Financiera de los Recursos Humanos (SIGEFIRRH) a los fines de sustentar el desarrollo de un aplicativo informático que solventara los aspectos más importantes que presenta el sistema de administración de personal a nivel de la administración pública venezolana, como es la ausencia de información coherente y oportuna, tanto para la toma de decisiones como para la administración del recurso en sí.

La administración del recurso humano está caracterizada por los siguientes aspectos:

- Excesivos mecanismos de control y trámites sin secuencia lógica.
- Falta de sistemas automatizados de los procesos de trabajo.
- Registros desactualizados de los datos del personal.
- Inexistencia de un servicio de atención al personal.
- Decisiones centralizadas, fundamentalmente a nivel de la dirección superior del organismo y del órgano rector. La centralización, en el órgano rector, de funciones netamente operativas, dificultaba la obtención de los resultados esperados.
- Desconocimiento, por parte de los órganos rectores de la totalidad de los trabajadores públicos para la definición de políticas públicas en todo lo relativo a la función pública y a la administración financiera del Estado.

Bajo estas consideraciones, se evidenció la necesidad de automatizar los procesos de la administración financiera con el objetivo de apoyar tanto la gestión de los recursos humanos en la administración pública como la gestión financiera de este gasto, contribuyendo al manejo transparente y eficaz de los recursos financieros, articulándolos con las áreas modernizadas por el Sistema Integrado de Gestión y Control de las Finanzas Públicas (SIGECOF). Es por esta razón que, a raíz de la aprobación del segundo préstamo para financiar el Proyecto SIGECOF, se consideró como prioritario la incorporación de un componente dedicado fundamentalmente a la elaboración del diseño conceptual y desarrollo de la herramienta informática necesaria para la automatización de la gestión financiera del recurso humano.

En el año 2006 se culmina el desarrollo informático por parte de una empresa consultora que prestó el servicio, para ejecutar la consultoría para el “Diseño, Construcción e Implantación de una herramienta informática que apoye todo el

proceso de administración financiera de los recursos humanos, que abarque desde la etapa de análisis, hasta su total estabilización en los organismos ordenadores de compromisos y pagos” en dicho desarrollo se consideraron las peculiaridades de la administración pública venezolana, y la disposición emanada del Ejecutivo Nacional, relacionada con el uso prioritario del software libre en sus sistemas, proyectos y servicios informáticos.

A la fecha este Sistema se encuentra instalado en un número significativo de órganos del Poder Público Nacional y en algunos entes descentralizados funcionalmente; no obstante se requiere que la totalidad de los organismos públicos lo tengan en operación, para que los órganos rectores se beneficien de dicha información, para lo cual la Dirección del Programa propone elaborar una disposición a fin de establecer la obligatoriedad del uso del SIGEFIRRH por parte de todos los organismos públicos, como herramienta institucional para la gestión efectiva de los recursos humanos, lo cual forma parte del proceso de modernización de la administración financiera del Estado y apunta al manejo transparente de sus recursos. Por otra parte, se prevé el rediseño de la herramienta informática existente, mediante el cual se consideren las particularidades del nuevo universo y las interfaces a crear con cualquier sistema público que así lo requiera.

Objetivo

Fortalecer la gestión y control del gasto público en todos los organismos públicos, con el respaldo de una concepción moderna de gerencia y de sistematización de los procedimientos administrativos y financieros en materia de gasto de personal, a través de una acción coordinadora e integradora con el SIGECOF y con el Sistema de la Función Pública.

Definición

El Sistema de gestión y control financiero de los recursos humanos se fundamenta:

- En el conjunto de leyes, convenciones colectivas de trabajo y normas que regulan las condiciones de trabajo, los derechos y los deberes de los trabajadores al servicio del Estado;
- En las instituciones competentes para intervenir en esta actividad;
- En los procedimientos que deben aplicarse al efecto y
- En el control sobre los recursos dispuestos para la atención de los compromisos de esta naturaleza.

El propósito del aludido Sistema es garantizar la gestión y el control del gasto respectivo en todos los organismos públicos.

Ámbito y Alcance

Este Sistema se implementó en la primera etapa en los órganos del Poder Público Nacional, es decir abarca los organismos de la Administración Central y los organismos con autonomía funcional, para luego ir avanzando en forma progresiva al resto de los organismos públicos.

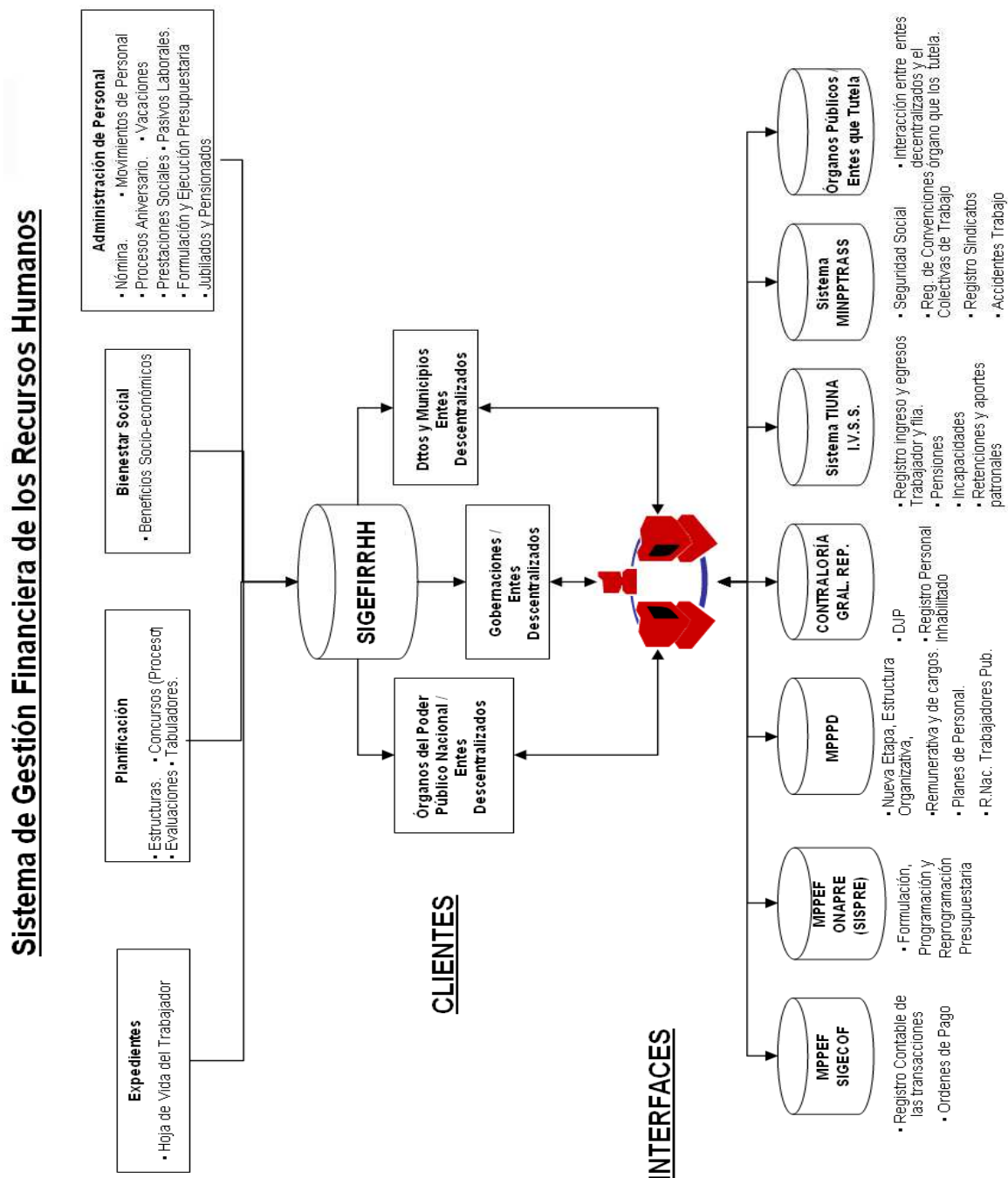
En cuanto a su alcance, se prevé lo siguiente:

- Implantar un sistema de gestión financiera de los recursos humanos que asegure la disponibilidad de información confiable y oportuna sobre la gestión del recurso humano del sector público, así como el registro de la ejecución de estos recursos en el SIGECOF.
- Mantener actualizado el registro nacional de trabajadores a nivel de la Administración Pública.
- Mejorar el sistema de recursos humanos con el objeto de mostrar la incidencia que tiene este gasto en los presupuestos futuros, así como la

capacidad de respuesta para la simulación de diferentes escenarios, necesarios para la toma de decisiones en materia de políticas remunerativas y en las discusiones de las convenciones colectivas de trabajo.

- Desarrollar no solo las interfaces que estuvieron programados en la primera etapa de desarrollo con los sistemas de la Administración Financiera (Presupuesto y Contabilidad) y de la Función Pública, sino con otras áreas competencia del Ministerio del PPP la Planificación y Desarrollo: Registro de Proyectos (Nueva Etapa), estructuras administrativas y remunerativas, planes de personal, entre otras; sino también con los que lleva la Contraloría General de la República, el IVSS (Registro Tiuna), y cualquier otro sistema público que así lo requiera.
- Incorporar cualquier ajuste proveniente de las reformas de carácter legal y tecnológico, así como los provenientes de nuevos requerimientos por la ampliación del ámbito de aplicación.

A través del gráfico que se presenta a continuación se puede observar tanto el ámbito de aplicación como el alcance que tiene el Sistema.:



Características del Sistema

El Sistema de Gestión Financiera de los Recursos Humanos se ha diseñado con el propósito de garantizar:

- **CONFIABILIDAD:**
Ofrecer certeza de los datos, los hechos y las cifras.
- **UNICIDAD:**
Tratamiento y registro único de los datos en el lugar más cercano donde ocurren las transacciones. Procesos estándares para el registro de datos de todo el personal activo (fijo y eventual) y pasivo, salvo en aquéllos que las normativas vigentes dispongan condiciones diferentes.
- **FLEXIBILIDAD:**
Capacidad para adaptarse a las situaciones existentes en cada organismo, así como a las nuevas que se puedan presentar derivadas de las reformas laborales, de la seguridad social, tributaria y de nuevas convenciones colectivas de trabajo.
- **VERIFICABILIDAD:**
Favorecer o posibilitar el seguimiento de una pista auditable de todas las transacciones.
- **INTEGRALIDAD:**
Conformación de la base de datos integrada con los otros sistemas de la Administración Financiera, lo que garantizará la confiabilidad, oportunidad, transparencia y seguridad del gasto y optimizará el flujo de caja de la Tesorería Nacional.
- **UTILIDAD:**
Apoyar el proceso de toma de decisiones.

Así mismo, se prevé que con la entrada en vigencia del Sistema se tenderá a emitir órdenes directas para abonos en cuenta mensual con base en la nómina de cargos ocupados, estimándose que sólo en casos excepcionales se efectuarán pagos a través de emisión de cheques.

Otra de los aspectos a considerar es el manejo de grandes volúmenes de información y rápida capacidad de respuesta.

Marco Legal

Desde el punto de vista legal, el diseño conceptual del Sistema se ha desarrollado sobre la base de la normativa legal vigente, referida a la función pública (Ley del Estatuto de la Función Pública, entre otras) y a la Legislación Laboral (Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento), así como las inherentes a la administración financiera (Ley Orgánica de la Administración Financiera y sus Reglamentos). No obstante, tal y como se ha precisado anteriormente, el sistema se concibió de manera que fuera flexible, con el objeto de permitir su adaptación a nuevas situaciones que se deriven de cambios en el aspecto legal y normativo.

Aspectos Metodológicos

El diseño conceptual del Sistema desarrollado se orientó a lograr la integración de cada una de las fases o etapas por las cuales atraviesa la administración de personal, así como también la integración de estas etapas con el Sistema de Administración Financiera, apoyándose en el principio de centralización normativa, el cual define que los órganos rectores tendrán a su cargo la formulación de políticas y normas; y la descentralización operativa, que permitirá que cada organismo administre su propio sistema, bajo las características que le son propias en cuanto a condiciones de trabajo, beneficios, criterios, lapsos, etc.

La aplicación de estos principios requiere una clara delimitación de las competencias entre los organismos y los órganos rectores que tendrán interacción con el sistema. Esta delimitación se presenta en el flujograma que se muestra más adelante.

Bajo esta concepción, se desarrolló un sistema modular, iterativo e incremental de desarrollo, en los que se distinguen los referidos a los módulos de Expedientes, Planificación, Administración de Personal y Bienestar Social; y los submódulos de Indicadores y Administración del Flujo de Trabajo

Asimismo, se pretende la conexión con los siguientes sistemas:

De la Administración Financiera del Estado Venezolano a cargo del Ministerio del Poder Popular para Economía y Finanzas, a efectos de obtener la información consolidada que se requiere para la toma de decisiones financieras que en materia de recursos humanos se aplica para cada ejercicio presupuestario: modificación del Salario Mínimo Nacional y simulación de escenarios con motivo de la discusión de las convenciones colectivas de trabajo.

- Al **SIGECOF** se transmitirá la información financiera que permita realizar las tramitaciones de pago relacionadas con el gasto de personal. con el objeto de tramitar la ordenación de pagos a la Tesorería Nacional, y el registro en el sistema contable de la República.
- Al **SISPRE** información del gasto de personal necesaria para la formulación, programación y reprogramación presupuestaria.

De la Función Pública a cargo del Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo, con los diferentes sistemas que le son de su competencia:

- Registro de Trabajadores Públicos.
- Aprobación, registro y seguimiento de los Proyectos (Nueva Etapa).
- Desarrollo Administrativo (creación de nuevas dependencias públicas con sus estructuras organizativas).
- Remunerativo y de Cargos, entre otros.

Se establece también como aspecto metodológico, que el desarrollo del Sistema se base en tecnologías de flujo de trabajo “Workflow”, metodología que ya ha sido implantada con el Sistema SIGECOF.

Diseño Conceptual

En este capítulo se presentan los instrumentos básicos que contiene actualmente el Sistema, definidos como:

- a) Los registros previos que se deben efectuar en la herramienta informática, como son: la estructura de Cargos y Puestos de Trabajo, Tabuladores de Sueldos y Salarios, la Estructura Presupuestaria, Categorías: Proyectos y Acciones Centralizadas, las Unidades Ejecutoras Locales (UEL), las Unidades Administradoras y las Partidas Presupuestarias, para ello se tomarán en cuenta los diferentes clasificadores: presupuestario, institucional, de cargos y puestos de trabajo, las escalas de sueldos y salarios, fuentes de financiamiento, entre otros
- b) Los módulos del SIGEFIRRH:

Expediente

El Módulo de Expediente de SIGEFIRRH permite registrar toda la información de los trabajadores del sector público que conforma su hoja de vida. Se incluyen los datos personales que identifican al trabajador, los estudios formales e informales, la formación profesional, la experiencia laboral tanto en el sector público como en el sector privado, el grupo familiar, reconocimientos y sanciones, idiomas (que lee, escribe o habla) y publicaciones, entre otros apartados.

Se utilizan codificaciones únicas de información suministradas por los órganos rectores en las diferentes materias, tales como la estructura geográfica del país, denominación de profesiones u oficios, clasificación de carreras profesionales, lo cual permite que los usuarios del SIGEFIRRH estandaricen la información de los expedientes de los trabajadores del sector público, a efectos de facilitar la comunicación entre sistemas y poder contar en línea con la estadística que se requiera.

La información registrada en el Módulo de Expediente es fundamental para la operación de los otros módulos, ya que contiene la data utilizada para diferentes procesos.

Administración de Personal

Este Módulo es considerado el corazón de la herramienta ya que contiene todas las opciones vinculadas con los procesos de las nóminas de pagos, los movimientos que se generan al personal desde que ingresa el trabajador hasta que egresa, incluye también lo relativo al pago de la prestación de antigüedad, fideicomisos y las prestaciones al egreso del trabajador; así como los relacionados con las jubilaciones y pensiones; contiene también todos los procesos aniversarios como son: vacaciones, bonificación de fin de año y primas; y los que están vinculados con los aumentos de salarios, retroactivos y proyecciones.

Este módulo contiene además todo lo relacionado con los procesos de la Formulación y Ejecución Presupuestaria.

Del Sistema del Flujo de Trabajo

El Módulo del Sistema ofrece las opciones necesarias para el registro y manejo de los usuarios que tendrán acceso al SIGEFIRRH y su correspondiente permisología. Se basa en la definición de roles de acuerdo con las funciones que debe desempeñar el usuario apoyándose en el uso del SIGEFIRRH. El Sistema identifica la opción a través del registro de la ruta donde se encuentra.

Planificación y Desarrollo

Ofrece las opciones para el registro de toda la información relacionada con los Planes de Personal: Registros de Cargos y Puestos de Trabajo y Adiestramiento; contiene las estructuras: Presupuestarias, Organizativas, de Cargos y Puestos de Trabajo y de Sueldos y Salarios; el proceso de Reclutamiento y Selección y de Evaluaciones al Personal.

Bienestar Social

El módulo de Bienestar Social de SIGEFIRRH permite el registro y proceso de todos aquellos beneficios que el organismo otorga a los trabajadores. Para cada uno de estos beneficios se debe registrar los requisitos necesarios para que el trabajador o sus familiares puedan optar al goce del beneficio.

El sistema ofrece la parametrización de estos requisitos lo cual facilita la actualización de los mismos al momento que ocurra una variación de criterios. Actualmente se incluyen los siguientes beneficios: Juguetes, Útiles Escolares, Guarderías, Becas a Familiares, Dotaciones, Cesta tickets alimentación y Pólizas de Seguros.

Finalmente el Sistema contiene un conjunto de Indicadores y reportes aglutinados en unos submódulos.

Relación del Sistema de Gestión Financiera de los Recursos Humanos con el Sistema de Administración Financiera - INTERFACES

En secciones anteriores se ha comentado la interrelación que debe existir entre el Sistema de Gestión Financiera de Recursos Humanos y el SIGECOF; no obstante, a continuación se indica la relación que debe existir con los componentes del Sistema de Administración Financiera.

Presupuesto

El Sistema de Gestión Financiera de los Recursos Humanos debe proporcionar la información anual necesaria para la formulación y programación del presupuesto de gastos de personal, a objeto de garantizar que los recursos financieros que se incluyan en el presupuesto estén acordes con la dotación de los recursos humanos que requieren las distintas unidades a nivel del organismo, en cantidad, calidad y oportunidad, para el cumplimiento de los proyectos y metas. En esta interacción actúan dos módulos: el de Planificación, ya que registra las Unidades Administradoras y Ejecutoras Locales y los Planes de Personal, base de la formulación presupuestaria, todo lo cual se enlaza con la ejecución presupuestaria en el Módulo de Administración de Personal.

Por su parte, la unidad de Presupuesto deberá proveer a la unidad de Recursos Humanos de la información correspondiente al marco legal autorizado, a la política fiscal definida para el ejercicio en cuestión, las modificaciones autorizadas por el sistema durante el período vigente y la asignación de cuotas trimestrales de compromiso y de pago como producto de la programación financiera de la ejecución presupuestaria, así como también los resultados de la evaluación físico-financiera del Presupuesto. Todo ello permitirá que la unidad de Recursos Humanos administre eficientemente el recurso y tenga la información necesaria para la determinación de puestos de trabajo vacantes.

SIGECOF

El Sistema Integrado de Gestión y Control de las Finanzas Públicas (SIGECOF), como elemento integrador de los demás sistemas, tiene por objeto el registro de los hechos económicos financieros que afectan el patrimonio de la entidad.

En el SIGECOF se registrará la ejecución presupuestaria desde la etapa del compromiso, que se estructurará con el monto de la nómina, de la manera siguiente:

1. Con base en la primera nómina del ejercicio para el pago de las remuneraciones y pensiones al personal empleado y obrero, se compromete la partida de remuneraciones por todo el año, o por períodos si es el caso; , en la misma oportunidad se elaborará igualmente el resumen relativo a los aportes patronales por empleados y obreros, a efecto del registro de los respectivos compromisos y la tramitación de las respectivas órdenes de pago;
2. En los meses subsiguientes, la nómina reflejará los ingresos y egresos de personal (altas y bajas); de existir variaciones, dicho compromiso se ajustará para los lapsos subsiguientes;
3. La causación, se generará con la prestación del servicio, con la cual nace la obligación del pago de remuneraciones y otras retribuciones al personal y se honrará, mediante el pago de las mismas, con cargo al Tesoro Nacional. Similar procedimiento se aplicará para registrar el gasto, en todas sus fases, por concepto de pensiones y jubilaciones.

El saldo de las cuotas de compromisos y desembolsos no utilizados podrá ser reprogramado de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

4. La ordenación del pago el Sistema de Gestión Financiera de los Recursos Humanos producirá la información necesaria para generar las diferentes órdenes de pago, que emitirá el SIGECOF, relacionadas con:

:

- La Nómina: remuneración y cualesquiera otros pagos al personal fijo (administrativo, docente, obreros), contratado, eventual, jubilado y pensionado.

- Las retenciones de carácter obligatorio, como el Impuesto sobre la Renta; las destinadas a la seguridad social: SSO, Paro Forzoso, Ahorro Habitacional, Fondo de Jubilaciones y Pensiones; y la pensión alimentaria ordenada por un tribunal; y las deducciones de carácter convencional y voluntarias cuyos descuentos por nómina admita el empleador: préstamos, caja de ahorro, cuota sindical; y aportes patronales; y

- Pagos a beneficiarios, tales como: familiares del trabajador y por servicios de guardería, comedores, cesta tickets, gastos médicos, farmacéuticos, provisión de ropa de trabajo, útiles escolares, juguetes, plan vacacional, becas, pagos de capacitación o especialización, seguros colectivos, gastos funerarios, entre otros.

Una vez que la orden de pago llega a la Oficina Nacional del Tesoro (ONT), el Sistema que lleva la Tesorería se encargará de registrar, controlar y emitir automáticamente la instrucción de pago. Esta instrucción de pago será enviada electrónicamente al Banco Central de Venezuela (BCV), quien transferirá de la

cuenta del Tesoro Nacional los fondos a los diferentes bancos comerciales que ésta autorice.

Los pagos serán abonados en la cuenta bancaria del trabajador o beneficiario, según archivo que emite el SIGEFIRRH; o por medio de cheques emitidos por el propio órgano, de ser el caso.

Lo anterior significa crear una interfaz que permita la entrega de información oportuna y veraz, desde el Sistema de Gestión Financiera de los Recursos Humanos al SIGECOF y que de allí esté disponible para la ONT.

Interfaces del SIGEFIRRH con otros sistemas públicos

Contraloría General de la República

En el momento de la postulación de un candidato a ocupar un cargo público, la Dirección o la unidad equivalente de Recursos Humanos en el organismo usuario del SIGEFIRRH, a través de la interfaz con el Sistema sobre el Registro de Personal Inhabilitado para Desempeñar un Cargo Público, confirmará si el candidato puede desempeñar un cargo público o no; después que ingresa, o cambia de cargo y al egreso del funcionario público, deberá viajar la información pertinente del SIGEFIRRH al Sistema de Declaración Jurada de Patrimonio Público (Artículo 23 de la Ley Contra la Corrupción).

MPPP la Planificación y Desarrollo

Este Ministerio conjuntamente con PROMAFE proyecta crear varias interfaces que capture, registre y procese información del SIGEFIRRH para la toma de decisiones y fijación de políticas públicas, para lo cual deberán desarrollarse varias interfaces que interactuarán con las diferentes áreas que tiene a su cargo, como son:

- **Planes de Personal**, al MPPPD (Artículos 12, 14 y 15 de la Ley del Estatuto de la Función Pública LEFP) le corresponde aprobar los planes del personal en la Administración Pública Nacional, los cuales quedan integrados al Proyecto de Ley de Presupuesto que presente el Ejecutivo Nacional ante la Asamblea Nacional.
- **Registro Nacional de Funcionarios Públicos** (Artículo 9 de la LEFP), igualmente al órgano Rector le corresponde conocer la totalidad de funcionarios y trabajadores públicos, para la fijación de las políticas remunerativas, de cargos y puestos de trabajo.
- **Estructuras Organizativas, Remunerativas y de Cargos** (Artículo 13 de la LEFP). Uno de los insumos que alimentan las tablas que contiene el SIGEFIRRH son los correspondientes a las estructuras organizativas que aprueba el Órgano Rector, así como las remunerativas y de cargos para aquellos organismos sujetos de la aplicación de la LEFP.
- **Registro Nacional de Jubilados** (Artículo 34 de la Ley de Reforma Parcial del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios y Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios en concordancia con el Artículo 139 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social)

Igualmente el SIGEFIRRH proporcionará información que requiera pertinente a los diferentes sub-sistemas que opera como son: Movimientos de Personal,

Reclutamiento y Selección, Clasificación y Remuneración, Capacitación y Desarrollo e Incentivos.

Instituto Venezolano de los Seguros Sociales

(Artículo 2, del Capítulo I y Artículos 16 y 7 y del Decreto de Rango y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Decreto N° 6243, del 22.07.08)

Con el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales la interfaz del SIGEFIRRH se desarrollará con el Registro TIUNA para interactuar con:

- Registro de los ingresos y egresos de personal
- Retenciones y aporte patronales
- Pensionados: titular y sobreviviente
- Reposos e
- Incapacidades, entre otras.

Ministerio del PPP el Trabajo y la Seguridad Social

El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, de conformidad con el Título IV de la Administración del Trabajo, Artículo 226, sobre Estadísticas Laborales, del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo según Decreto 4.447 sobre la Reforma Parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de fecha 25.04.2006 y publicado en la Gaceta Oficial N° 38.426 del 28.04.06, a través del SIGEFIRRH podrá capturar información para mantener la data inherente a los siguientes registros, los cuales son publicados en boletines trimestrales:

- c) Estadísticas sobre trabajadores públicos y sus remuneraciones.
- d) Pago a guarderías.
- e) Registro de Convenciones Colectivas de Trabajo (Capítulo III de la Acción Sindical, Sección Segunda y Tercera de la Negociación Colectiva de Nivel Descentralizado, de dicho Decreto.
- f) Registros de Sindicados
- g) Registro de Accidentes de Trabajo (Artículo 73 de la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de fecha 26.07.2005 en concordancia con los artículos 83 y 84 de su Reglamento).
- h) Data concerniente a Higiene Industrial y Seguridad Social.