



## CASO DE ÉXITO: UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

### Las universidades Públicas

Las Universidades Públicas de Andalucía forman parte de la red de educación superior de la Comunidad Autónoma compuesta por diez centros situados en todas las provincias andaluzas. Gestionadas por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía y en estos momentos más de 9.000 empleados públicos de las UUPPA utilizarán el sistema puesto en marcha por Meta4.

### Antecedentes

Tras la publicación del Estatuto Básico del Empleado Público, ninguna Administración puede funcionar correctamente si carece de una estrategia adecuada de gestión de su personal y de los medios necesarios para ejecutarla. Las Universidades Públicas de Andalucía; Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Sevilla, Universidad de Pablo de Olavide y la Universidad Internacional de Andalucía, (estas tres última con sede en Sevilla), a través de sus gestores de Recursos Humanos, conocen bien las exigencias de una gestión eficiente para poder ejecutar cada una de las piezas necesarias del sistema tales como la evaluación del desempeño, procedimientos de selección, provisión de puestos, promoción, formación, etc.

Las Universidades Públicas de Andalucía (UUPPA) comenzaron hace ya un tiempo a evaluar la actualización de su sistema de gestión integral del Capital Humano e Intelectual ante la necesidad de dar respuesta al nuevo Estatuto Básico del Empleado Público (ley 7/2007 del 12 de abril), especialmente en sus aspectos más novedosos: evaluación de desempeño,

desarrollo de las competencias o carrera horizontal. Ante esta situación era necesario que las universidades adoptaran herramientas que les permitieran manejar la cada vez más extensa y detallada información disponible sobre la realidad, evolución y los problemas de la gestión de los RRHH. Disponer de esta información, de una forma ordenada y correcta, es la base de partida para elaborar una correcta política de personal, para mejorar los criterios e instrumentos de gestión y en particular para el desarrollo de una planificación estratégica. Hasta ahora las UUPPA contaban con soluciones parciales, por lo que se puso en marcha un proyecto destinado a cubrir las necesidades de su área de RRHH para las que, hasta ese momento, no tenían respuestas adecuadas, cubriendo las áreas de evaluación del desempeño, competencias, formación y selección (Oferta de Empleo Público,

Concurso de Méritos y Bolsa de Trabajo). Señalar que incluso algunas de ellas han ido un paso más allá apostando por un desarrollo integral de todas las aplicaciones informáticas relativas a la planificación y gestión de recursos humanos, incluida la nómina como el caso de la Universidad de Córdoba. Para José Manuel López Gómez, Director de Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla (US) y coordinador de la Comisión de Seguimiento de las UUPPA “el objetivo que nos habíamos marcado era contar, en el primer semestre de 2008, con una solución que permitiera cubrir los requerimientos de la gestión de competencias y evaluación del desempeño marcadas por la citada ley”.



Compártelo!



meta4

## Necesidades del Sistema

El nuevo sistema debía cumplir entre otros, una serie de requerimientos como; ser una solución de futuro, tanto en la evolución tecnológica como funcional, proveer a las UUPPA y sobre todo a sus gestores de recursos humanos, de los mejores instrumentos y herramientas para posibilitar la planificación de los RRHH, permitir la flexibilidad y autonomía que necesitan las universidades y facilitar la puesta en marcha de mecanismos para optimizar el volumen y la distribución del personal.

Para llevar a cabo la elección del proveedor se creó un comité interno formado por representantes de todas las universidades participantes en el proyecto, que definieron las necesidades y requerimientos técnicos que debía cumplir la solución elegida. Una vez establecidos los aspectos funcionales y técnicos, se evaluaron soluciones de diferentes proveedores resultando la más adecuada para el marco universitario y que mejor se adaptaba a sus especificaciones, PeopleNet7 de Meta4.



## Propuesta de Meta4

“La solución aportada por Meta4 ofrecía la mejor relación precio/funcionalidad, al tratarse de un sistema ágil, flexible y de rápida implantación. Además, la compañía facilitará todas las herramientas de desarrollo de la aplicación lo que nos permitirá conseguir una mayor autonomía para la evolución y mantenimiento futuros de la plataforma”, afirma José Manuel López. El proyecto se ejecuta de forma rápida. Se realizó un primer análisis conjunto de las necesidades comunes de las diez universidades y la implantación al completo de la primera universidad (Universidad de Sevilla) se

realizará en un plazo inferior a tres meses. Para las nueve instituciones restantes se ha establecido un plan de despliegue de forma que en un plazo máximo de cinco meses todas ellas cuenten con la solución perfectamente implantada y funcionando.

## Proyecto por fases

La primera fase del proyecto consiste en la implantación de los módulos de Gestión por Competencias, Evaluación del Desempeño y Formación, incluyendo el portal del empleado, directamente relacionado con cada uno de ellos que permite a empleados y responsables descentralizar tareas del departamento de RRHH tales como inscripción a cursos, acceso y modificación de datos personales, etc.. permitiendo abordar en una segunda fase el resto de los módulos que componen la plataforma; Oferta de Empleo Público, Bolsa de Trabajo y Concurso de Méritos. La modularidad del sistema facilita la implantación por fases ya que todos los módulos están perfectamente integrados.

Señalar que en una fase posterior del proyecto, alguna universidad tiene prevista la evolución del sistema con la incorporación de la solución Meta4 de Nómina, Prevención de Riesgos Laborales y Acción Social, entre otros. En este sentido, la universidad de Córdoba ya ha dado este paso, adquiriendo la solución completa de Meta4 con todos sus módulos.



La solución aportada por Meta4 ofrecía la mejor relación precio/funcionalidad, al tratarse de un sistema ágil, flexible y de rápida implantación.



José Manuel López Gómez, Director de Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla [US] y coordinador de la Comisión de Seguimiento de las UUPPA

Compártelo!



meta4

La modalidad utilizada es in-house utilizando los sistemas con los que ya contaban las universidades, no ha sido necesaria la adquisición de hardware o software adicional. Además toda la plataforma web funciona sobre software libre lo que es un aspecto importante para las universidades. PeopleNet7 es capaz de integrarse con otras herramientas existentes y utilizadas ya por la universidades como por ejemplo la nómina. El principal requisito que las UUPPA definieron en cuanto a sistemas para la implantación de PeopleNet7 fue que funcionara sobre Oracle, plataforma que utilizan todas las universidades.

- La solución PeopleNet7 de Meta4 ha sido la plataforma elegida por las Universidades Públicas de Andalucía, apoyadas financieramente por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, para la gestión de sus Recursos Humanos.

- Las Universidades de Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Sevilla, Universidad de Pablo de Olavide y la Universidad Internacional de Andalucía, gestionarán con PeopleNet7 el capital humano de más de 9.000 de sus profesionales

- Con la puesta en marcha de PeopleNet7 de Meta4 se llevará a cabo de una forma natural la Gestión de las Competencias. El sistema final cubrirá de una forma natural aspectos como la Evolución del Desempeño y la Gestión de Competencias, principal objetivo de las Universidades Públicas de Andalucía, además podrán realizar la gestión de otros aspectos de RRHH tan importantes como la Formación, la Oferta de Empleo Público, Concurso de Méritos y Bolsa de Trabajo.



Compártelo!



meta4