

# SISTEMA DE INFORMACIÓN DE PERSONAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA. PROYECTO SIPERDEF

## Introducción



ESDE no hace mucho tiempo, y cada vez con mayor frecuencia, se oye hablar o se lee en algún escrito el acrónimo SIPERDEF. También va experimentando un notable crecimiento el número de miembros de la Armada que ha recibido una notificación en la que se le designa como alumno para concurrir a la realización de un curso de formación relacionado con el consabido acrónimo o se le nombra para que forme parte de algún equipo o grupo de trabajo, también relacionado con aquél. Sin embargo, es grande el desconocimiento tanto del alcance como de la trascendencia que se esconde detrás del acrónimo SIPERDEF. El literal del que dimana el citado acrónimo se transcribe a continuación, cual es: Sistema de Información de Personal de Defensa. Aquél, me estoy refiriendo al acrónimo SIPERDEF, ha venido a fijarse después de haber sido utilizados otros. En los comienzos del proyecto se denominó SI —Sistema de Información—, pasando posteriormente a utilizarse la denominación SIDEF —Sistema de Información de la Defensa— para terminar por emplearse el antes citado de SIPERDEF.

Se pretende, en unas pocas líneas, dar una visión de conjunto del alcance del proyecto SIPERDEF, dando una pasada a ciertos aspectos como son: el ámbito de aplicación personal del sistema; la funcionalidad del sistema, para ello se enumerarán los diferentes subsistemas que han sido definidos; las responsabilidades y cometidos asignados a los diferentes organismos del Ministerio; los equipos de trabajo que se han constituido; el calendario del proyecto —tentativo y como tal sujeto a posibles modificaciones—, así como otros que puedan ser considerados de utilidad para lograr el objetivo marcado.

Antes de entrar en materia quisiera decir, parafraseando las palabras de un ínclito escritor, que desconozco el arte de ser claro para quien no presta la debida atención; por esta confesada debilidad y por la amplitud del asunto que nos ocupa, ruego un poco de paciencia para leer con cierto detenimiento las líneas siguientes. Espero que tanto la paciencia como el esfuerzo solicitado por el que suscribe tengan su recompensa en la obtención de un mayor conocimiento de uno de los proyectos que en la actualidad se están desarrollando en el Ministerio.

## Marco jurídico (disposición legal de creación del sistema)

La primera referencia normativa la encontramos en el año 1987. El artículo 14. dos, número 11 del Real Decreto 1/1987, de 1 de enero, por el que se determina la estructura básica del Ministerio de Defensa, modificado por Real Decreto 408/1988, de 29 de abril, ordena a la Dirección General de Personal —en adelante DIGENPER—: *Constituir y mantener actualizado el registro de Personal Militar y Civil del Departamento y sus Organismos Autónomos*. Este colectivo de personal del Ministerio será el que recoja el sistema de nueva creación.

Con posterioridad ve la luz la Ley 17/89, de 19 de julio, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional. Ésta, en su artículo 71 apartado 1, señala: *En el Ministerio de Defensa existirá un registro de personal en el que estarán inscritos todos los militares de carrera y en el que se anotarán los datos de trascendencia administrativa del historial militar*. Viene a confirmar lo ya indicado en la norma citada en el párrafo anterior, pero esta vez circunscribiéndose al personal militar de carrera.

Con el fin de proceder a la creación del preceptivo Registro de Personal del Ministerio de Defensa se hizo necesaria y conveniente la creación de un sistema de información que sirviera de soporte al citado registro. La Instrucción número 113/1995, del Secretario de Estado de Administración Militar, sobre constitución de un sistema de información de personal del Ministerio de Defensa, se constituye en el soporte legislativo de creación del nuevo sistema de información, que viene a sustituir al constituido al amparo de la Instrucción número 66/1989, de 7 de septiembre, del subsecretario de Defensa.

## Módulos que integran el sistema

El proyecto SIPERDEF consiste en la creación de una Base de Datos —en adelante BD— única y centralizada en el ordenador —en adelante Host— del Ministerio de Defensa a la que atacarán diversos módulos (aplicaciones informáticas) con el fin de dar la funcionalidad requerida por los diferentes órganos gestores del Ministerio.

El fundamento jurídico para la creación de ese sistema, constituido por la propia BD y los distintos módulos, lo encontramos en el articulado de la Ley 17/89, de 19 de julio, así como en el del Real Decreto 1/87, modificado por Real Decreto 408/1988, según se indicó anteriormente con mayor detalle.

Con independencia de la existencia de BD, única y centralizada, cada Cuartel General podrá disponer de una Base de Datos Replicada —en adelante BDR—, radicada en el Host de cada Cuartel General conteniendo los datos que, por aquél, se consideren necesarios para lanzar contra esos datos procesos en modo consulta. La Armada delimitó y concretó el ámbito de su BDR al soli-

citar al DIGENPER que la BDR incluyese todos los datos de personal de todo miembro de la Armada, sea cual fuere su destino, empleo, etc; así como también de todo el personal, civil o militar, que se encuentre ocupando destino o puesto de trabajo de la Armada. Además, se requirió la inclusión de todos los datos y tablas que posibilitaran la gestión de los distintos módulos del sistema.

En la ilustración número 1 —módulos del sistema— se puede observar el diagrama funcional del sistema en el que se indican las distintas funciones —módulos— que han sido definidas. A continuación, y según consta en el documento en el cual se plasmó el análisis previo del sistema, expondremos de forma sucinta la funcionalidad que se desea obtener con cada uno de los diversos módulos:

\* *Controlar el sistema de información:* el Sistema de Información del Ministerio de Defensa controlará dos aspectos diferentes de la información que se introduzca a través del Órgano Central, Delegaciones de Defensa, Organismos Autónomos y los Cuarteles Generales de los tres Ejércitos, de forma que dividiremos la funcionalidad en dos subsistemas: Subsistema de Información y Subsistema de Control. El primero se encargará de procesar toda la información que deba ser introducida en el sistema para su gestión administrativa, mientras el segundo se encargará de controlar los accesos a dicha información a través de un sistema de seguridad que se comentará en otra función.

\* *Controlar el subsistema de control:* éste permitirá fijar los controles de seguridad que se establecerán en cuanto al acceso a las distintas funcionalidades del Sistema y a la información contenida en él.

\* *Controlar el subsistema de información:* con éste se pretende gestionar toda la información referente a las personas que dependen del Ministerio de Defensa y ciertos datos de personal ajeno al mismo, pero que tiene alguna relación particular con él. Toda persona perteneciente al Sistema de Información del Ministerio de Defensa estará definida por su número de D. N. I. Las personas que formarán parte del Sistema de Información se agruparán en los siguientes grupos o colectivos:

1. Personal Laboral. Tendrá esta consideración toda persona relacionada con el Ministerio de Defensa mediante un contrato de trabajo. Se pueden determinar tres formas de relación, según el tipo de contrato: fijo, interino y eventual.
2. Funcionarios Civiles. Se establecen tres tipos de funcionario: de carrera, de empleo e interino.
3. Personal Militar. El personal militar se agrupa, en primer término, por el Ejército al que pertenece, pudiendo ser personal perteneciente al Ejército de Tierra, al Ejército del Aire, a la Armada o a los Cuerpos Comunes de la Defensa. Cada uno de estos tres primeros grupos será gestionado, en general, desde su Cuartel General y el colectivo de Cuerpos

Comunes, desde el Órgano Central del Ministerio de Defensa, aunque algunas cuestiones administrativas se centralizan en el Órgano Central.

\* *Gestión de personal*: Posibilitará la gestión de los datos actuales de las personas incluidas en el sistema. El identificador de personal en el Sistema de Información —en adelante SI— será el D. N. I. o N. I. F., de forma que toda la información asociada a la persona podrá encontrarse a través de este dato. Con carácter excepcional, se contemplarán casos particulares de personas que deben encontrarse en la Base de Datos dos veces, con características totalmente diferentes; por ejemplo, un militar que encontrándose en la reserva transitoria sea contratado como laboral, o un funcionario de carrera que estando en excedencia ocupa una plaza como funcionario de empleo.

\* *Gestión de puestos de trabajo*: Permitirá la gestión de las relaciones de Puestos de Trabajo, así como la de los destinos de las personas que ocupan éstos.

\* *Gestión diccionarios*: A través de este módulo se realizará el mantenimiento de todos los diccionarios de datos o Tablas del SI, permitiendo su consulta por el personal interesado.

\* *Gestión historial personal*: Permitirá controlar la historia personal de cada individuo perteneciente al SI, en lo referente a los datos que son necesarios para la gestión administrativa y económica del mismo.

\* *Gestión nómina*: Contiene toda la información necesaria para la gestión de la nómina de los colectivos afectados por el SI, teniendo en cuenta su estrecha relación con el resto de las funciones. Asimismo gestionará la entrada y modificación de todos aquellos datos de la persona que están vinculados únicamente con el proceso de tratamiento de nóminas.

\* *Gestión seguimiento presupuestario*: La finalidad del proceso será el conocimiento exacto de los costes de personal que se producen en el Ministerio de Defensa —a través del seguimiento presupuestario del Capítulo I— de forma que se pueda saber en todo momento el remanente de crédito que existe, si se va a llegar a un déficit, etc., y poder tomar, en su caso, las medidas oportunas por el organismo competente. Esta función recogerá datos de la Gestión de Nóminas.

El seguimiento del gasto presupuestario se realizará en tres líneas distintas:

- Seguimiento de costes a través de los distintos conceptos retributivos de la nómina.
- Seguimiento de costes a través de los distintos conceptos y subconceptos presupuestarios.
- Seguimiento de costes a través de lo que denominaremos las distintas «situaciones retributivas» del personal, que evidentemente dependen de las situaciones administrativas que afectan a los diferentes colectivos que perciben sus retribuciones a través del Órgano Central del MINISDEF.

## MÓDULOS DEL SISTEMA

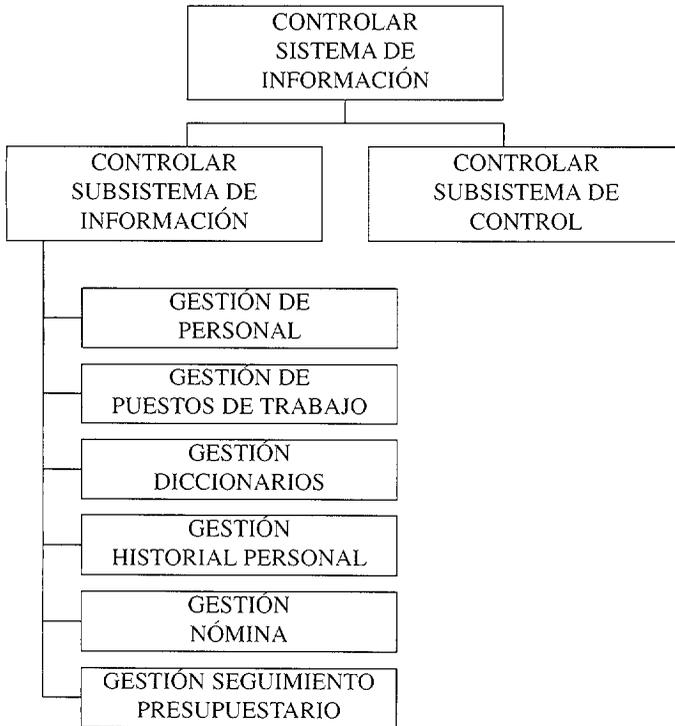


Diagrama funcional del sistema.

### **Cometidos y responsabilidades de los diferentes organismos del Ministerio**

La ya citada Instrucción 113/95, del SEDAM, establece de forma expresa las responsabilidades en relación a la BD SIPERDEF, diferenciando entre tres grandes grupos. En primer término fija las responsabilidades asignadas a la Dirección General de Personal en coordinación con otros organismos del Ministerio, establece también las asignadas a la Secretaría General Técnica así como aquellas que corresponden a los Órganos Competentes de los Ejércitos. No se transcriben los diferentes cometidos asignados por no considerarse de utilidad y salirse fuera del alcance del presente artículo, toda vez que se indica que la mentada instrucción ha sido publicada en el «BOD», núm. 153, de 7 de agosto del pasado año, con el fin de que aquéllos que deseen profundizar en la cuestión puedan hacerlo. Solamente indicaré, de forma sucinta y mediante un cuadro resumen, los cometidos asignados a los Órganos Competentes de los Ejércitos (véase el cuadro siguiente).

## ÓRGANOS COMP. CCGG.

- FACILITAR A SGT PROCEDIMIENTOS ACTUALIZACIÓN PARA SU UNIFICACIÓN.
- FACILITAR A SGT DATOS INICIALES.
- ACTUALIZAR DATOS BD SEGÚN PROCED. ESTABLECIDOS.
- PARTICIPAR EN COMISIONES DE MANTENIMIENTO, APOYO Y ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y MANTENIMIENTO.
- DESARROLLO PROGRAMAS, MODO CONSULTA, CONTRA BD REPLICADAS.
- ADMINISTRACIÓN Y MANTENIMIENTO BD REPLICADA.

Responsabilidades CCGG.

### Equipos del sistema

Una vez en funcionamiento el sistema existirán órganos y equipos de administración y mantenimiento. En la actualidad se están desarrollando las instrucciones que regularán aquéllos, por lo que no se pueden desarrollar en detalle los diferentes aspectos relacionados con éstos: composición, misiones, etc.

No obstante lo anterior, sí podemos hacer una breve reseña sobre la idea del proyecto en este aspecto. Dicho esto, empezaremos hablando del máximo órgano del sistema denominado Órgano de Administración. Éste estará formado por personal de todos los organismos con responsabilidades asignadas en el proyecto y será el encargado de dirigir y controlar el SI. A su vez, en cada uno de aquellos organismos se formará un equipo de administración cuyo jefe será, en todo caso, uno de los integrantes del repetido órgano. La definición de las misiones, composición y procedimiento de actuación de éste constituye el objeto de una instrucción cuyo texto está sometido a estudio, y por tanto su redacción no pasa de ser tentativa, motivo por el cual no se considera oportuno incidir sobre aspectos en ella regulados.

En relación con el órgano y equipos de mantenimiento sería aplicable lo ya indicado para sus homólogos de administración, tanto en lo relativo a la idea antes descrita como en cuanto a la existencia de una instrucción de redacción tentativa para la regulación de aquéllos. Lógicamente, es preciso señalar la salvedad de que las particularidades de éstos en relación con aquéllos tienen su reflejo en las diferentes instrucciones que los regulan. El Órgano de Mantenimiento es el encargado de mantener el SI y desarrollar e implantar los futuros programas del Sistema.

## Calendario de implantación

El calendario tentativo establecido para lograr la total implantación del SI, y como tal sujeto a posibles alteraciones, es el que se detalla a continuación:

— 30-ABR-96: finalizar la comprobación y aceptar el módulo de gestión académica.

— 01-MAY-96: comenzar la explotación en período de pruebas de los submódulos ya instalados, con los datos del personal de Cuerpos comunes, civiles y tropa profesional.

— 31-MAY-96: finalizar la comprobación y aceptar el módulo de gestión de puestos de trabajo.

Finaliza el actual contrato con la empresa adjudicataria del proyecto. Se suscribirá un nuevo contrato de mantenimiento que permitirá continuar con el proceso de implantación del sistema.

— 30-JUN-96: finalizar la comprobación y aceptar el módulo de gestión de personal.

Finalizar la comprobación y aceptar los módulos de nóminas y seguimiento presupuestario, aunque es previsible que estas validaciones se retrasen hasta el 31 de julio.

— JUL-AGO-96: entrega del sistema.

— 01-SEP-96: iniciar la explotación en pruebas de todo el sistema.

Se celebrarán reuniones para ir cediendo competencias referentes a introducción de datos a los Cuarteles Generales.

— SEP-DIC-96: se trabajará con el SIPERDEF, en paralelo con los actuales sistemas informáticos de personal y nóminas.

— DIC-96: SEDAM solicitará de los jefes de Estado Mayor el informe favorable para la implantación definitiva del sistema.

— 01-ENE-97: se implanta el SIPERDEF.

Es de vital importancia tener presente, con independencia de los plazos que se fijen, dilatados o no, que por parte de todos los organismos implicados debe darse una muy activa participación en aras de lograr la satisfactoria implantación del nuevo Sistema de Información.

Francisco J. GARCÍA LANZA

