# ¿Se puede contratar eficientemente?

La entrada en vigor de la Ley 30/2007, está provocando la evolución de los sistemas de información que utilizan los Organismos Públicos para la gestión de los procesos de contratación pública y representa una oportunidad de transformación clave para el sector.

POR MIGUEL ÁNGEL ABELLÁN Y ANTONIO GARCÍA-ÁLVAREZ

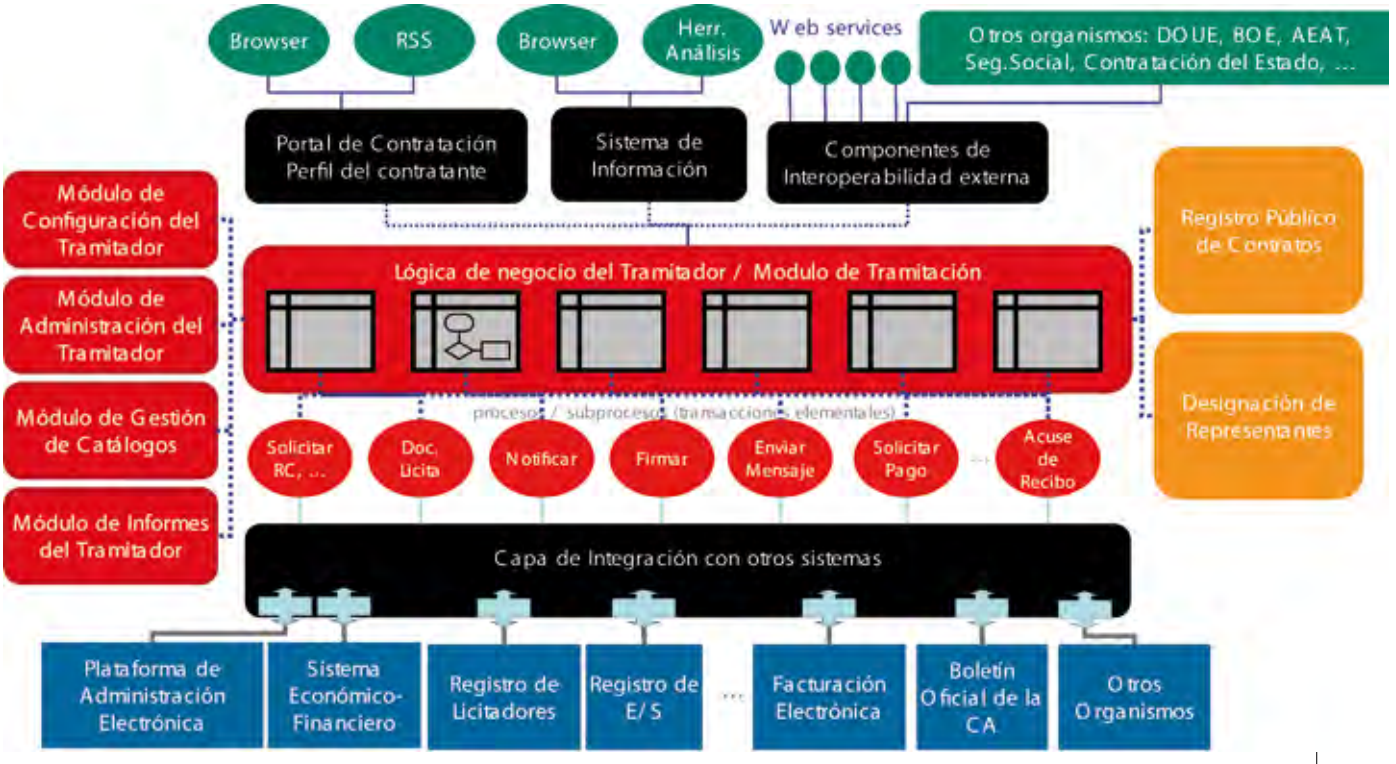
En algunos casos, esta evolución se ha enfocado por parte de los Organismos Públicos como un evolutivo de su sistema de contratación actual y, en otros, se ha planteado una ruptura total con relación al sistema de contratación que tenía el Organismo. Ambas aproximaciones pueden ser acertadas, en función del ciclo de amortización del aplicativo actual, su capacidad de integración con otros sistemas de información, y su capacidad de adaptación tecnológica a las tecnologías y estándares actuales.

De una u otra forma, estas adaptaciones evolutivas no deberían enfocarse solamente en el estricto cumplimiento de la ley 30/2007. Ya que hay que adaptar los sistemas de contratación, es el mejor momento para hacerlo, con la convicción de que el sistema de contratación de un Organismo Público puede ser la mejor herramienta de optimización del gasto público que se haya inventado jamás, ya que permite "gastar mejor", es decir, obtener un mejor rendimiento del dinero invertido y, por tanto, recortar el propio gasto público.

Por lo tanto, en este tipo de iniciativas, los objetivos a alcanzar deben ser más amplios que el mero cumplimiento de la ley, dando lugar a la definición de otros para la mejora de la eficiencia y la eficacia, como por ejemplo:

- Mejorar los procesos de contratación del Organismo, mediante la normalización y simplificación de los mismos.
- Disponer de una visión global de los expedientes, desde todos los puntos de vista de los actores implicados: Contratación, Gestión Económica, Intervención Delegada, Unidad Jurídica y Promotores.
- Eliminar paulatinamente el uso del papel en la tramitación, mediante la utilización de portafirmas, firma electrónica y documentos electrónicos.
- Crear un Sistema de Business Intelligence, de forma que pueda consolidarse y agregarse información de los expedientes de contratación que ayude a tomar decisiones en futuros expedientes. Que permita la agregación y consolidación, a nivel de Organismo o de varios Organismos, dentro de una CCAA, Ministerio, etc.
- Facilitar la comunicación con los proveedores y contratistas, mediante el portal del perfil del contratante y los servicios de suscripción a las licitaciones y la aceptación de plicas electrónicas (con la problemática asociada a las contrataciones de obras). Para conseguir estos objetivos, debemos tener identificados y planificados en recursos humanos y técnicos los siguientes factores de éxito:
- Implicación activa de toda la organización y patrocinio continuo por parte de la Dirección del Organismo como principal motor del cambio
- Formación adecuada de la organización interna con un enfoque práctico y personalizado.
- Fomentar la comunicación con los proveedores e involucrarles en el nuevo portal de contratación.
- Asegurar la conectividad del sistema con los sistemas corporativos y sistemas externos.
- Normalización y adopción de un modelo común de contratación, basado en un interés común de los promotores del Organismo.
- Gestión del proyecto y mecanismo de seguimiento y control.

Tanto si el organismo decide abordar el desarrollo e implantación de un




nuevo sistema de contratación desde cero, como si prefiere modernizar sus aplicaciones de contratación, la solución final a implantar deberá ser modular, basada en una arquitectura orientada a servicios (SOA), que permita la interoperabilidad con los sistemas actuales y con otros Organismos.

Sobre los puntos anteriores, queremos destacar la importancia de que el sistema disponga de un gestor de tramitación de expedientes de contratación más ágil y flexible, ya que deberá adaptarse a los cambios que se vayan produciendo, tanto en los procesos como en la organización interna del Organismo. La figura adjunta ilustra la visión de HP de la arquitectura funcional de estos sistemas de contratación.

La experiencia de HP en proyectos de contratación nos pone de manifiesto que, definir un único flujo de trabajo con toda la tramitación de un contrato, es una fuente segura de gran cantidad de problemas posteriores en el día a día de la aplicación y lleva asociados elevados costes de mantenimiento y una gran insatisfacción de los usuarios.

La solución que proponemos se basa en una implementación tecnológica más flexible de los flujos de trabajo, en base a una serie de reglas de negocio que controlan la ejecución de cada tarea en el expediente, lo que proporciona mayor flexibilidad (pero manteniendo el nivel de control); Menores costes de mantenimiento (la flexibilidad evita la necesidad de modificaciones a la tramitación y facilita la incorporación de nuevos requisitos legales) y mayor facilidad a la hora de definir los procesos con los usuarios clave.

El planteamiento de la solución que HP propone para el tramitador de expedientes de contratación, se basa en las más actuales tendencias sobre procesos de negocio, que se agrupan en el concepto "Human Interaction Management (HIM)" describiendo la adaptación del sistema a la forma de cómo realmente trabajan los usuarios y como podemos ayudarles en un entorno colaborativo. Este planteamiento supone una ruptura clara con el enfoque anterior, basado en flujos de trabajo "rígidos" que deben ser adaptados de forma continua a los cambios habituales de las organizaciones.

El nacimiento de HIM se debe a que las directrices estratégicas y de gestión cambian continuamente, y por lo tanto, los procesos cambian y ello provoca costes de mantenimiento importantes. Se da la circunstancia, de que al tardar tanto tiempo en hacer la implementación tecnológica, cuando se finaliza, el proceso diseñado ya no se corresponde con la forma deseada de trabajo, y el usuario debe buscar una forma alternativa (workaround) de hacer el proceso, lo que perjudica seriamente a la eficiencia y eficacia del Organismo.

Miguel Ángel Abellán y
Antonio García-Álvarez
HEWLETT-PACKARD ESPAÑA