

Encuentro con las asociaciones miembros de FEDECA

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública

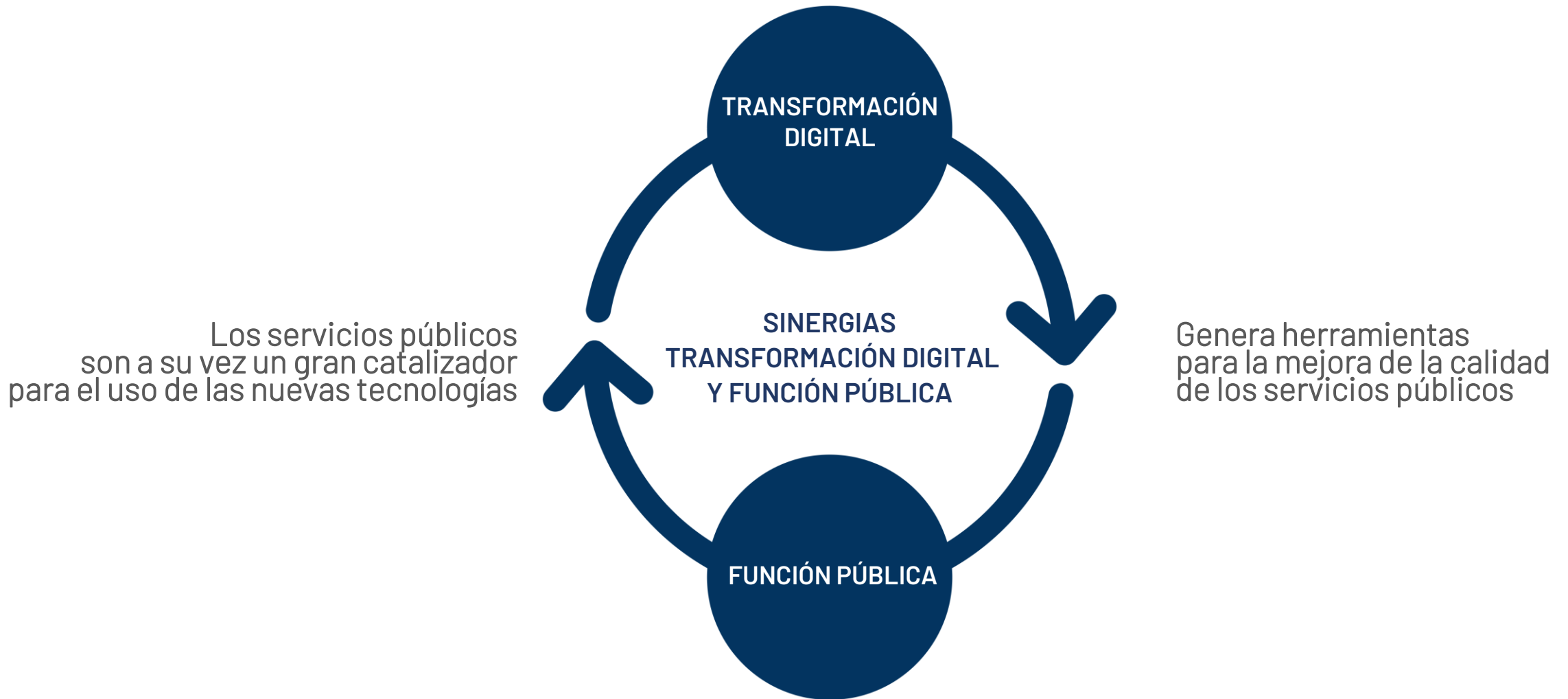
17 de mayo de 2024



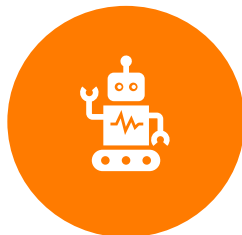
GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Por qué un Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública



En este contexto, **proponemos tres grandes consensos**



... para el impulso de la **Inteligencia Artificial** y su uso **ético**

La IA abre la puerta a una **revolución tecnológica**, para lo que debemos estar lo mejor posicionados, de forma que esta revolución llegue a nuestro tejido productivo y a la administración pública

Generar un debate sobre los límites de la IA y su gobernanza, garantizando la implementación de una IA ética y que proteja los derechos



... para el desarrollo de las capacidades tecnológicas del país

Continuaremos reforzando la modernización del país y de la Administración a través del **impulso de la transformación digital de España**.

A partir de las fortalezas existentes, promoveremos inversiones estratégicas, el despliegue de infraestructuras digitales, la transformación digital de las empresas y Administración pública y la mejora de las competencias digitales de la ciudadanía.



...para la transformación de la **Administración pública**

Impulsaremos una Administración abierta y moderna en la que la digitalización continúe teniendo un papel fundamental, con unos **servicios públicos de calidad** y asegurando que la ciudadanía pueda elegir el modo en que se comunica con la Administración.

Potenciaremos el uso de nuevas tecnologías y de la IA generativa en el **sector público para proporcionar a los empleados públicos las mejores herramientas**.

Estos consensos contribuirán a elevar la confianza de la ciudadanía en el sector público y en nuestras capacidades como país para afrontar los retos futuros.

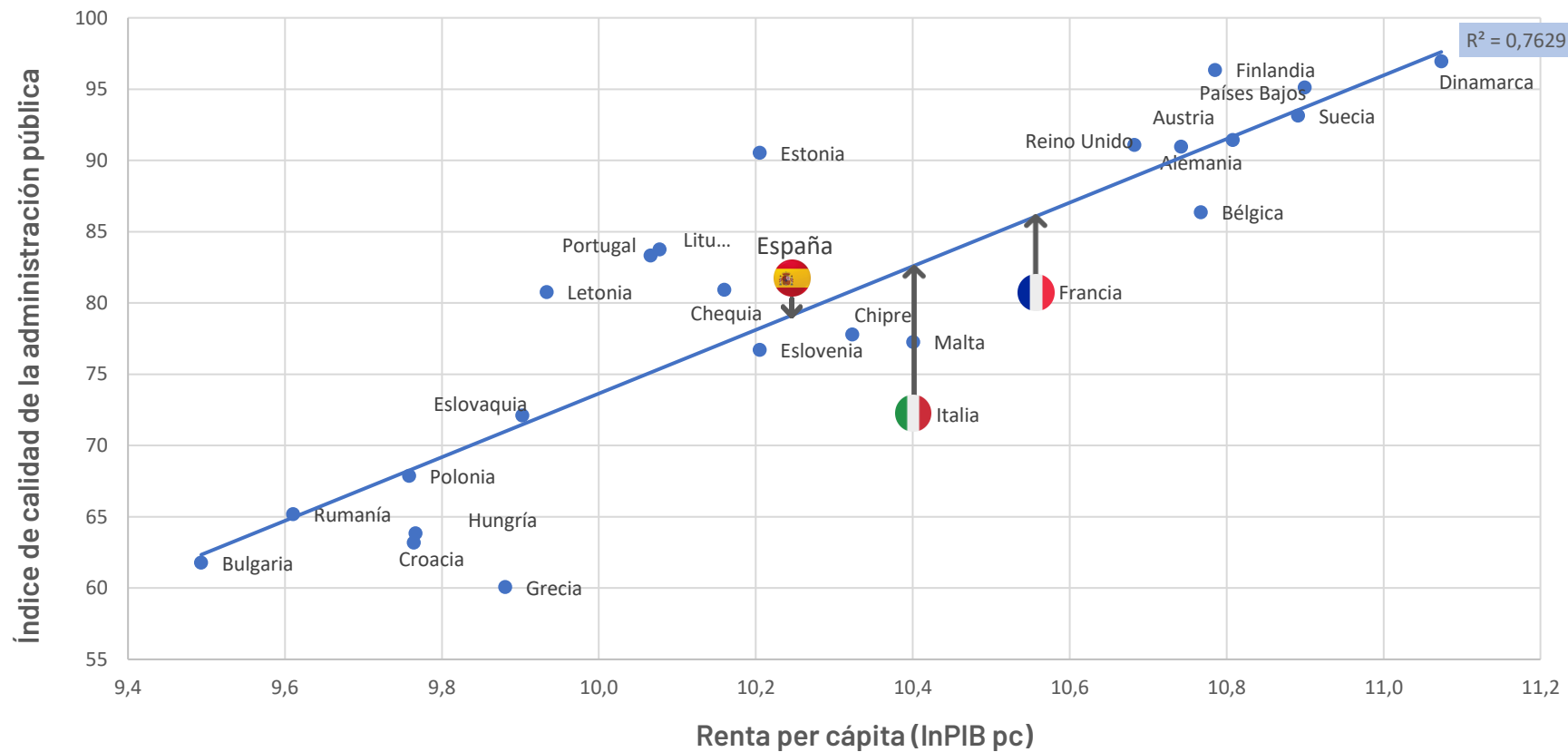


UN GRAN CONSENSO PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Una Administración abierta y moderna es innovadora, bien dotada de efectivos a los que proporcionaremos las mejores y más innovadoras herramientas de acompañamiento, permitiendo garantizar los derechos fundamentales de la ciudadanía, lo que se concreta en unos servicios públicos de calidad, propios de un Estado de bienestar maduro y una democracia avanzada.



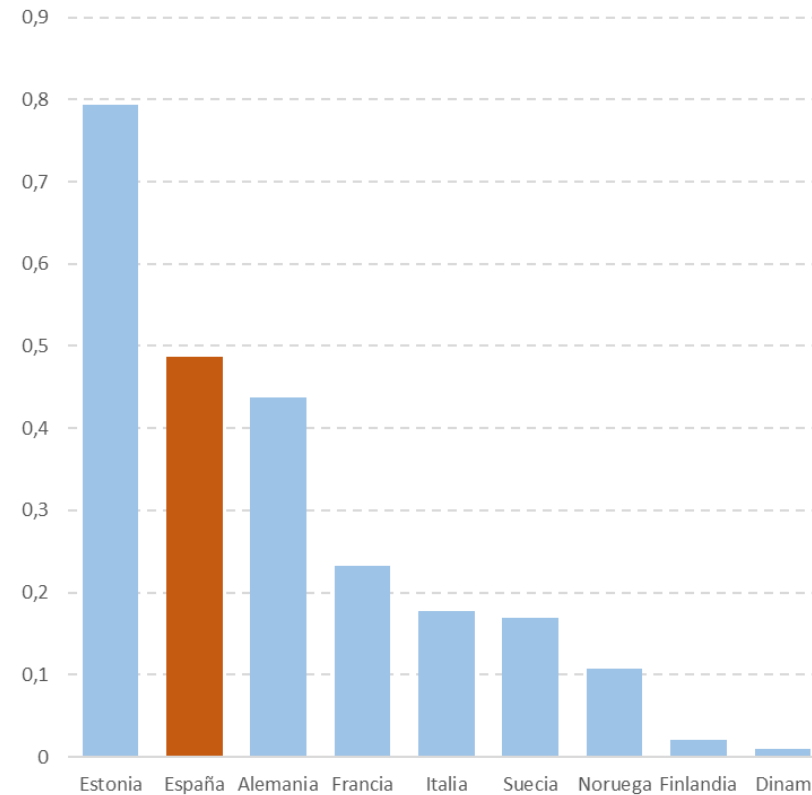
La calidad de la administración y el crecimiento económico van de la mano...



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat y de Quality of Government Institute of Gothenburg University 2022

...y España ha avanzado notablemente en este aspecto en los últimos años

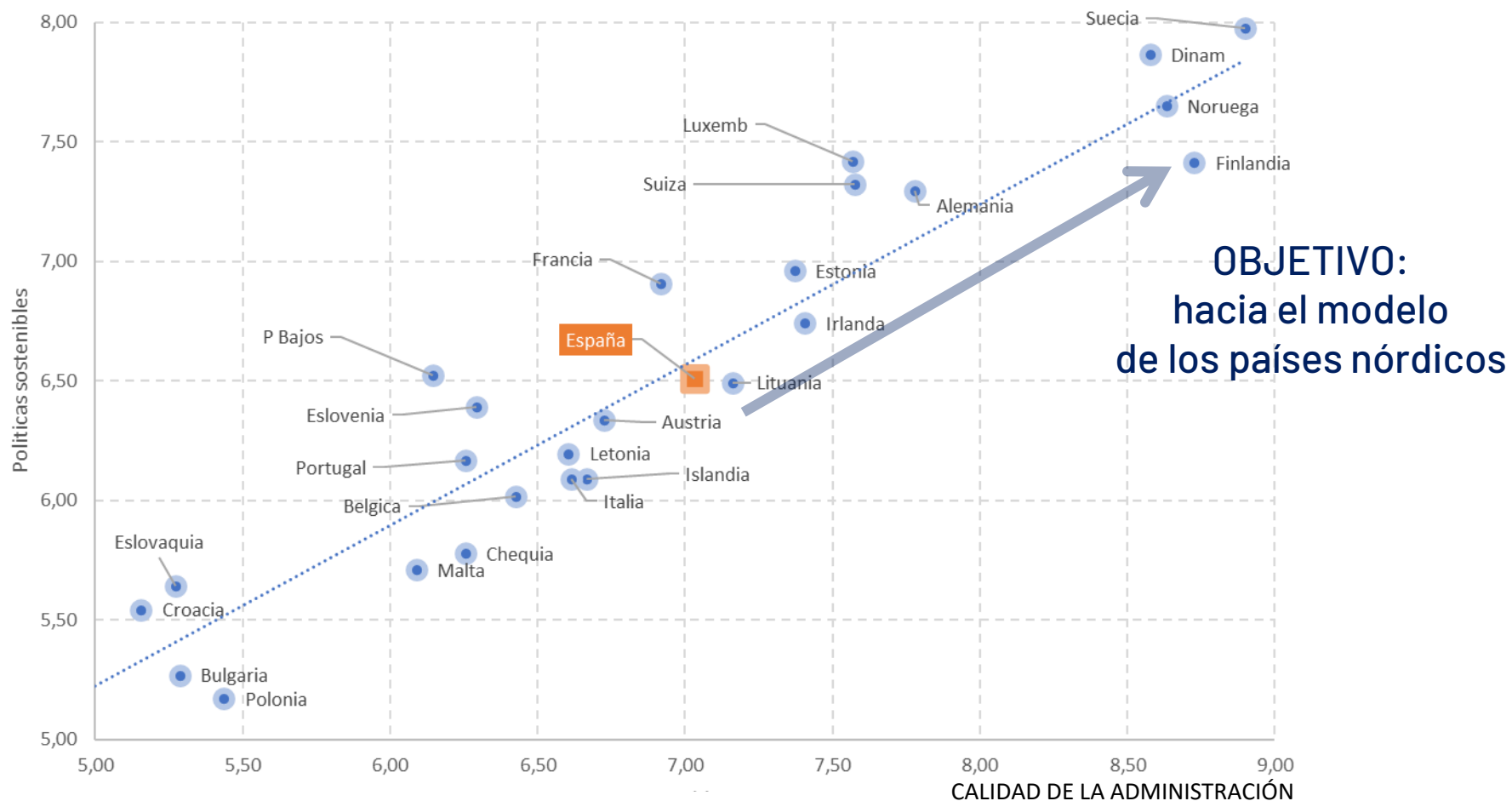
Variación en el índice de calidad de la Administración pública 2018 y 2022



España ha avanzado en los últimos años en este aspecto más que los países de nuestro entorno, como Francia o Italia.

Fuente: Indicadores de Gobernanza Sostenible, Fundación Bertelsmann

Un buen modelo de gobierno se traduce en políticas más sostenibles, como muestran los países nórdicos, que son un buen ejemplo de hacia dónde queremos ir



Fuente: Sustainable Governance Indicators, OCDE

Estamos en el contexto más adecuado para este consenso: tenemos una oportunidad única de transformar la Administración pública con visión, liderazgo y altos niveles de confianza de la ciudadanía...



Nos hemos comprometido a hacer una profunda reforma de la Administración y a dedicar recursos para ello. El componente 11 del PRTR está dedicado a la modernización y digitalización de la Administración y prepararla para los retos presentes y futuros.



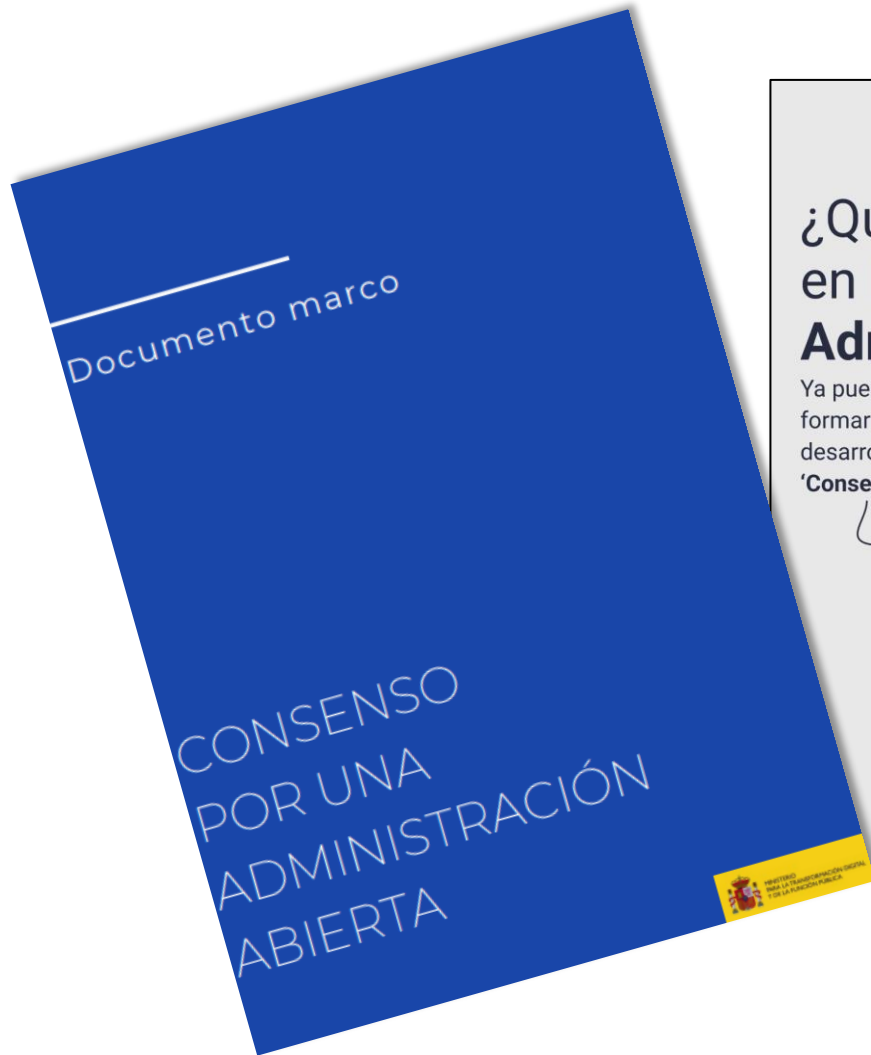
En 10 años, casi el 60% de la plantilla actual se jubilará, por lo que la captación y retención de talento, en competencia con el sector privado, es un reto que es imprescindible abordar.



La Administración tiene que aprovechar las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial generativa, que puede ser clave para realizar trabajos de asistencia a los funcionarios, liberándoles de tareas mecánicas y con menor valor añadido.

La Administración debe ser un elemento vertebrador de la cohesión social y el crecimiento económico para reforzar la confianza ciudadana en las instituciones a partir de los valores de gobierno abierto.

Documento Marco "Consenso por una Administración Abierta"



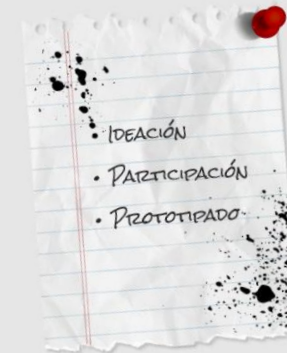
¿Quieres colaborar en la mejora de la Administración?

Ya puedes presentar tu candidatura para formar parte de los grupos de trabajo que desarrollarán los **18 proyectos del documento 'Consenso por una Administración Abierta'**

HASTA EL 6 DE MAYO



GRUPOS DE TRABAJO



Los proyectos se idearán en el **Laboratorio de Innovación Pública del INAP**, se consultarán en **Hazlab**, el laboratorio de participación en políticas públicas y se desplegarán a través de **GobTechLab**, el laboratorio ciudadano de innovación tecnológica

...para lo que proponemos construir el consenso por una Administración Abierta

EL CONSENSO REQUIERE:



INSTITUCIONALIZACIÓN

Hoja de ruta diseñada en los órganos colegiados de la AGE



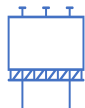
INNOVACIÓN

Trabajo en laboratorios de políticas públicas



PARTICIPACIÓN

Consulta y negociación con las organizaciones sindicales, empresariales y ciudadanas sobre la concepción, el desarrollo, los resultados e impactos de los proyectos



DESPLIEGUE

Metodología de trabajo por proyectos y rendición de cuentas trimestral y transparente



PARA CONSTRUIR UNA ADMINISTRACIÓN:



ABIERTA a la inversión en las capacidades del servicio público



ABIERTA a las políticas públicas basadas en evidencia



ABIERTA a la ciudadanía, accesible y humanista



ABIERTA a la transparencia, participación pública y rendición de cuentas

Consenso por una Administración Abierta

A la inversión en las capacidades del sector público

01. IA generativa y espacios de datos

02. Gestión previsional de efectivos

03. Empleo público proactivo, inclusivo e innovador

04. Liderazgo y función pública

05. Mejores condiciones de trabajo mediante el diálogo social

A las políticas públicas informadas por la evidencia

06. Mapa de políticas públicas

07. Capacidades para la evaluación de políticas públicas

08. Ecosistema de participación en políticas públicas

A la ciudadanía, accesible y humanista

09. Interconexión servicios de atención a la ciudadanía

10. Identidad digital europea

11. Evolución de *MICarpetaCiudadana*

12. Nuevo portal *Administracion.Gob.es*

13. *SimplexESP*

A la transparencia, participación pública y rendición de cuentas

14. Transparencia desde el diseño

15. Nuevo *Portal de la Transparencia de la Administración del Estado*

16. Mejora de la participación ciudadana en normas y planes

17. Cultura de integridad

18. Mapa de la rendición de cuentas

Documento Marco "Consenso por una Administración Abierta"

Cronograma

2024

27 marzo - 30 abril

1T
Fase de preparación
 Consulta pública del documento marco

22 de abril - 6 de mayo

2T
Fase de ideación
 Grupos de trabajo del Laboratorio de Innovación Pública

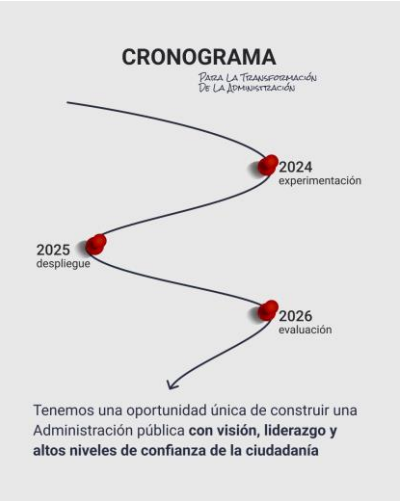
3T
Fase de participación
 Grupos de trabajo de participación en Hazlab

4T
Fase de prototipado
 Grupos de trabajo en GobTechLab
 Evaluación ex ante

93 contribuciones recibidas

334 solicitudes

799 manifestaciones de interés



2025

1-4T
Fase de despliegue

Despliegue de los proyectos con arreglo a la planificación

2026

2T
Fase de evaluación
 Evaluación externa ex post



**UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA
A LA INVERSIÓN EN LAS CAPACIDADES
DEL SERVICIO PÚBLICO**



Tenemos unos extraordinarios profesionales, pero las plantillas están tensionadas, con muchos efectivos a punto de jubilarse y necesidad de motivación

- **Plantillas muy tensionadas**

Especialmente tras los esfuerzos de la pandemia y el despliegue del Plan de Recuperación.

- **Necesitadas de relevo generacional**

Más de la mitad se jubilará en los próximos 10 años.

- **En plena adaptación al cambio tecnológico**

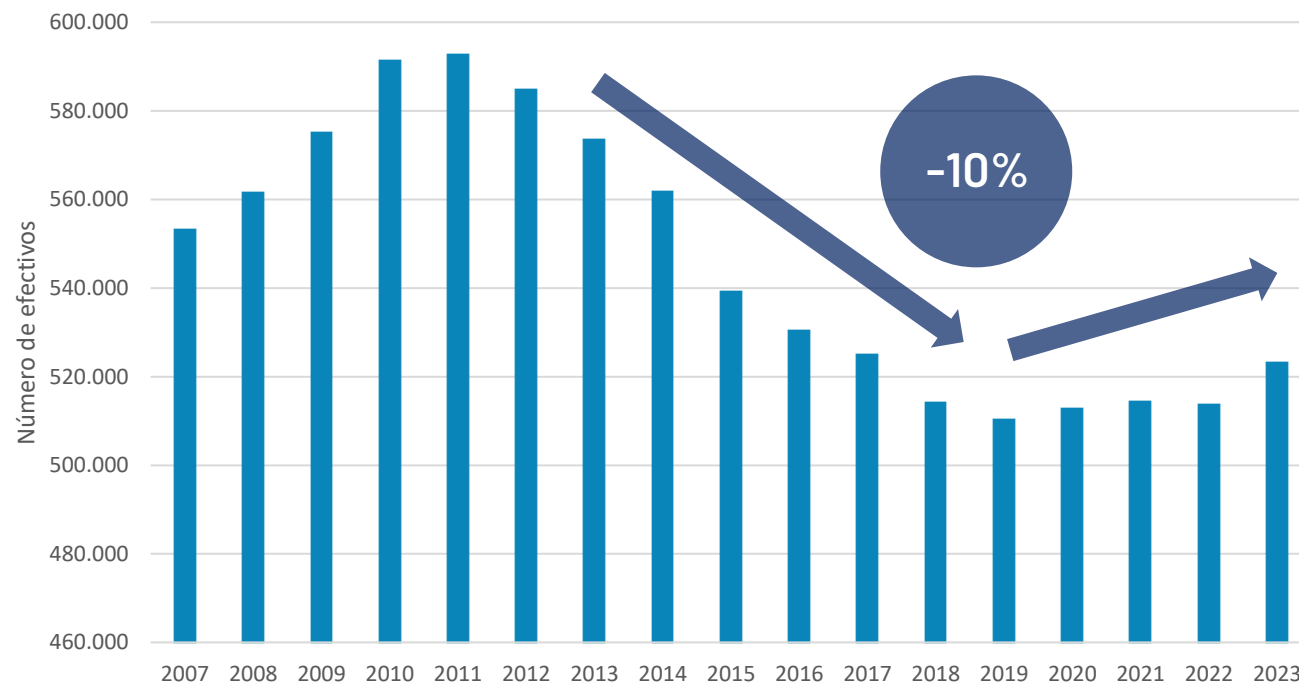
En el entorno actual, es más complicado captar talento, especialmente por la competencia con el sector privado.

- **Itinerarios de carrera y formación mejorables**

Nuestros extraordinarios profesionales necesitan una perspectiva de carrera motivadora.

Personal al servicio del Sector Público del Estado

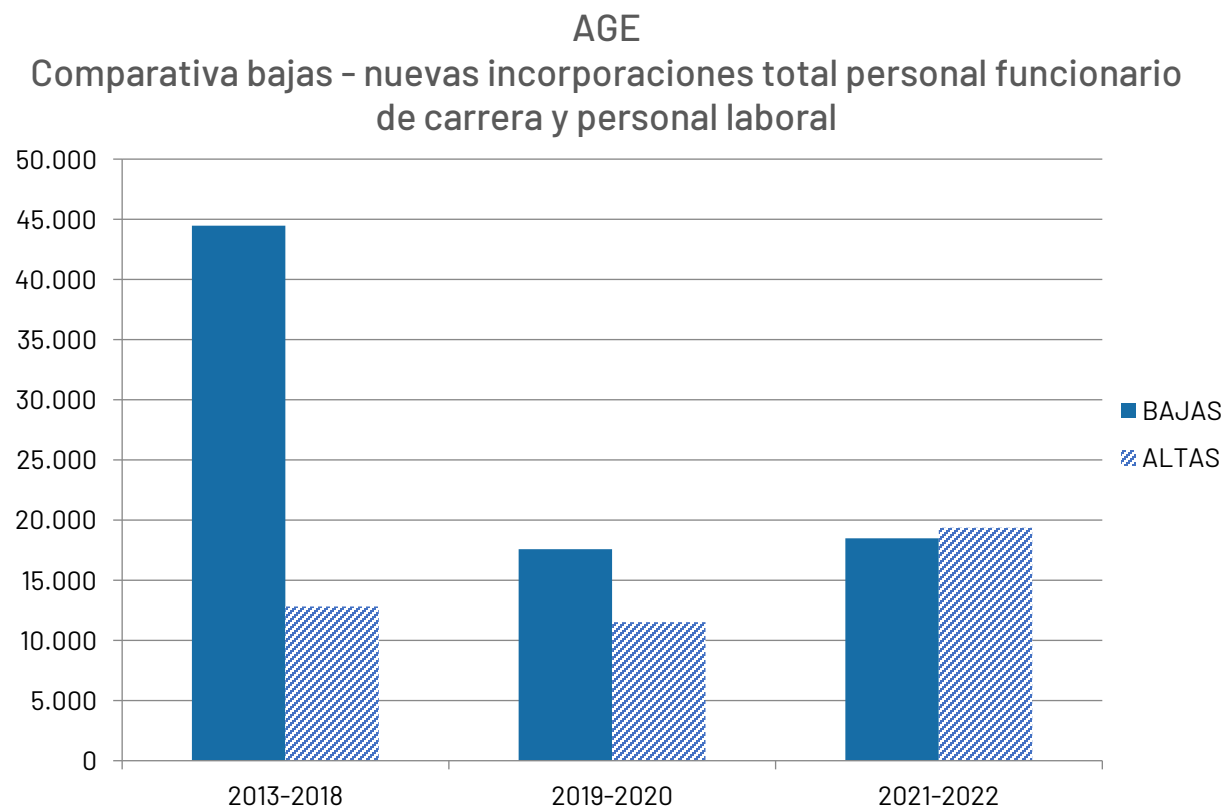
* Incluye FFAA, FCSE y Adm de Justicia



(Fuente: Registro Central de Personal)

Pese a las ofertas públicas récord de los últimos años el número de efectivos al servicio de la AGE es ahora casi un 10% inferior al de antes de la crisis financiera.

Solo en los últimos dos años, hemos empezado a equilibrar altas y bajas y queda brecha por cerrar del empleo que se recortó durante la crisis financiera



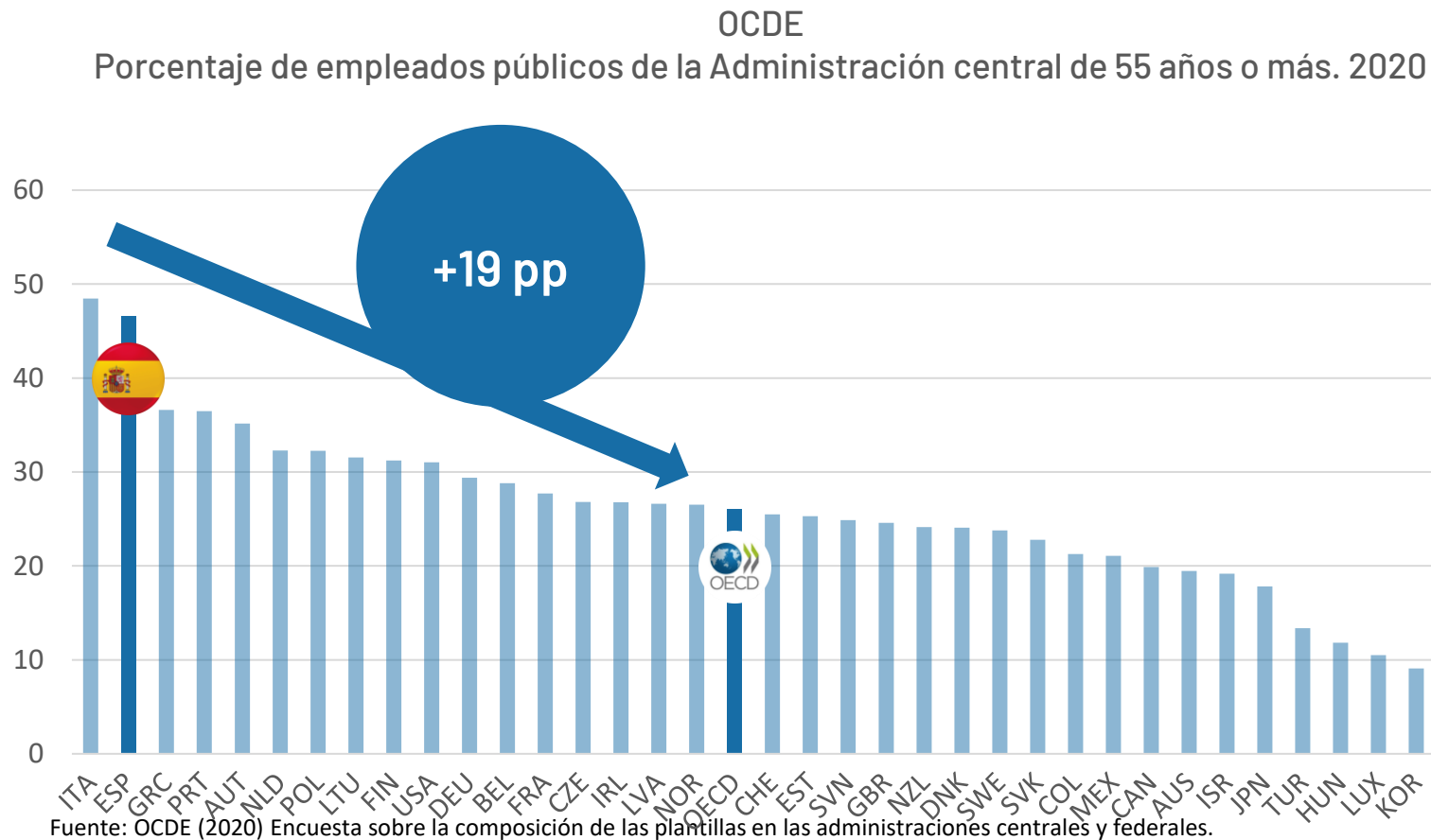
Fuente: Registro Central de Personal

Entre 2013 y 2018 hubo más del triple de bajas que de incorporaciones.

Desde 2021 las altas superan a las bajas, aunque la plantilla total aún no se ha recuperado.

Entre 2024 y 2034 se jubilarán casi 100.000 empleados de la Administración General del Estado, pero sin pérdida de empleo público

Tenemos una de las plantillas más envejecidas de la OCDE, por lo que debemos anticiparnos y planificar adecuadamente el relevo de los empleados públicos



En 2020, el 47% de los empleados públicos de las administraciones centrales tenía 55 años o más.

Supera en casi 20 puntos la media de la OCDE.

Tenemos un punto de partida que ya sienta las bases de la transformación de la función pública y trabajaremos sobre él para construir el nuevo modelo...

NUEVO MARCO GENERAL ...

El RDL 6/2023 ordena y define, en el ámbito de la Administración del Estado, un modelo que sienta las bases para la transformación de la función pública.

Se asienta sobre 4 pilares:

1 Planificación estratégica



2 Acceso al empleo público y selección del personal



3 Evaluación del desempeño y carrera profesional



4 Figura del directivo público profesional



...SOBRE EL QUE CONSTRUIREMOS EL NUEVO MODELO BASADO EN:

A partir del marco del que nos hemos dotado, liberaremos el máximo potencial de talento en las administraciones públicas, captando jóvenes y senior.

Gestión previsional de efectivos: mayor autonomía y responsabilidad para que las organizaciones gestionen la cartera de servicios públicos.

Plan de captación y retención de talento junior y senior.

Marcos de competencias, formación.

Estatuto del directivo público.

...basado en una gestión con mayor planificación, que dote de mayor autonomía y responsabilidad a los gestores...

NUEVO MODELO DE GESTIÓN, CON MAYOR PREVISIÓN Y QUE REDUNDARÁ EN UNA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD

GESTIÓN
PREVISIONAL
DE EFECTIVOS

Sustituiremos la tasa de reposición de efectivos (un modelo que se basa en el crecimiento vegetativo de las plantillas), por un modelo que diseñe las plantillas en base a los servicios públicos que presta el Estado del Bienestar y los escenarios presupuestarios plurianuales fijados por la UE.

EMPLEO PÚBLICO
DE CALIDAD

MAYOR AUTONOMÍA
DE GESTIÓN -
MAYOR
RESPONSABILIDAD

Sustituiremos el modelo actual de autorización previa para la planificación de las plantillas por uno en el que los gestores tengan más autonomía para su organización y responsabilidad en su diseño, con un control ex post sobre la calidad de esa planificación.

MÁS AUTONOMÍA
DE LAS ORGANIZACIONES
PÚBLICAS

...y permita la captación y retención del talento en la administración pública...

PLAN DE TALENTO JUNIOR Y SENIOR

IMPULSO
A LA FIGURA
DEL DIRECTIVO
PÚBLICO

Elaboraremos un Estatuto del Directivo Público que concrete sistemas formalizados de selección de carácter meritocrático, elaborando perfiles y competencias directivas en torno a un catálogo o repertorio, con períodos de desempeño estables, causas de remoción tasadas, evaluación regular de su desempeño y un sistema de retribuciones vinculado netamente a los objetivos alcanzados.

MODELO DE
RECURSOS
HUMANOS
BASADO EN
COMPETENCIAS

Identificaremos las áreas funcionales (profesiones del Estado) y sus respectivos marcos competenciales para ofrecer un modelo de carrera motivador, que aproveche el potencial de los recursos humanos y que permita desarrollar políticas de *upskilling* y *reskilling* de los empleados públicos.

NUEVO MODELO
DE CARRERA
POR NIVELES Y
COMPETENCIAS

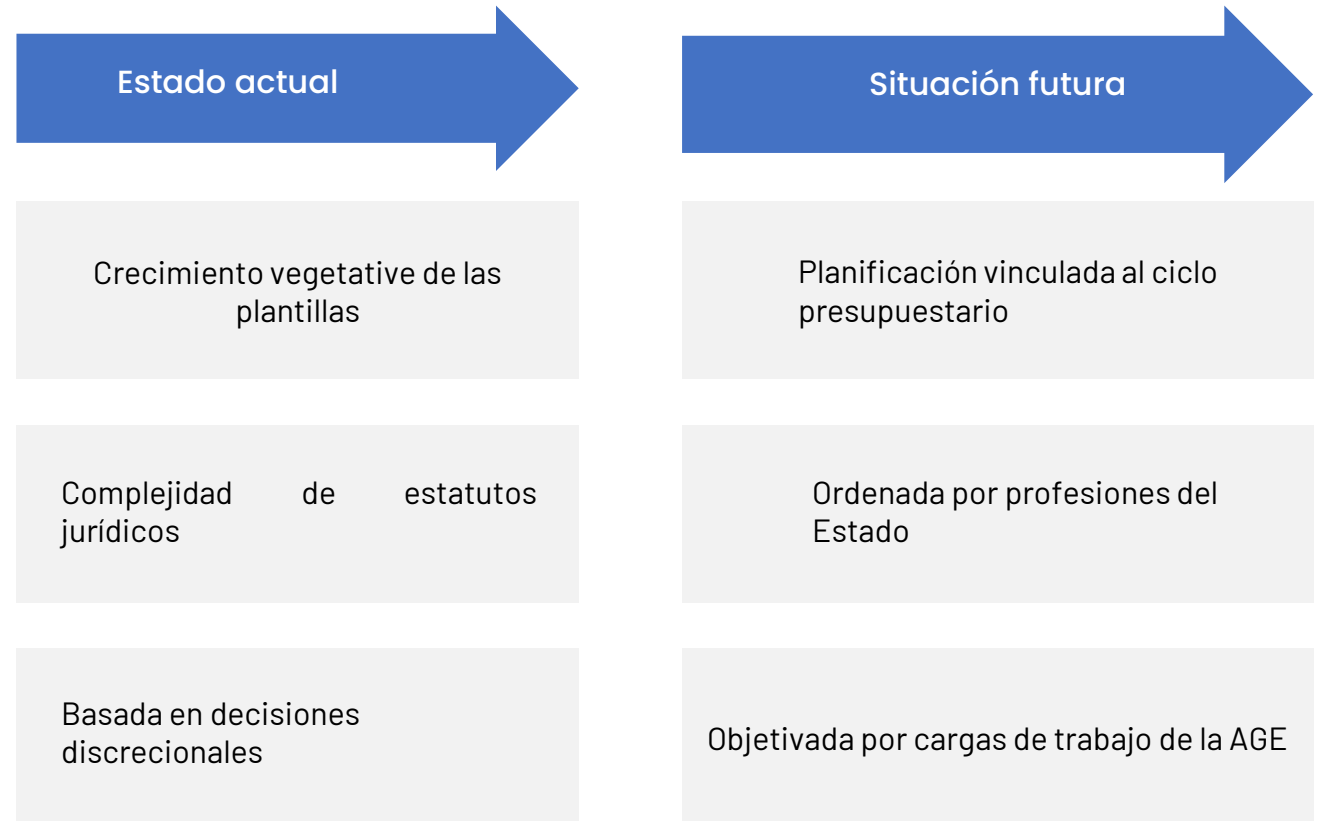
Nuevo modelo que se superpone al de cuerpos y escalas actuales, ordenado armónicamente y proporcionando un horizonte estimulante de carrera. Será un diseño basado en tareas y competencias necesarias para el desempeño de los distintos puestos susceptibles de ser ocupados.

Ejemplos: Áreas de contratación, I+D+I, Salud Pública, Servicio Exterior y perfiles profesionales de analista de políticas públicas, de datos, experto en cooperación al desarrollo.

CARRERAS
PROFESIONALES
MÁS ATRACTIVAS
PARA LOS
EMPLEADOS
PÚBLICOS

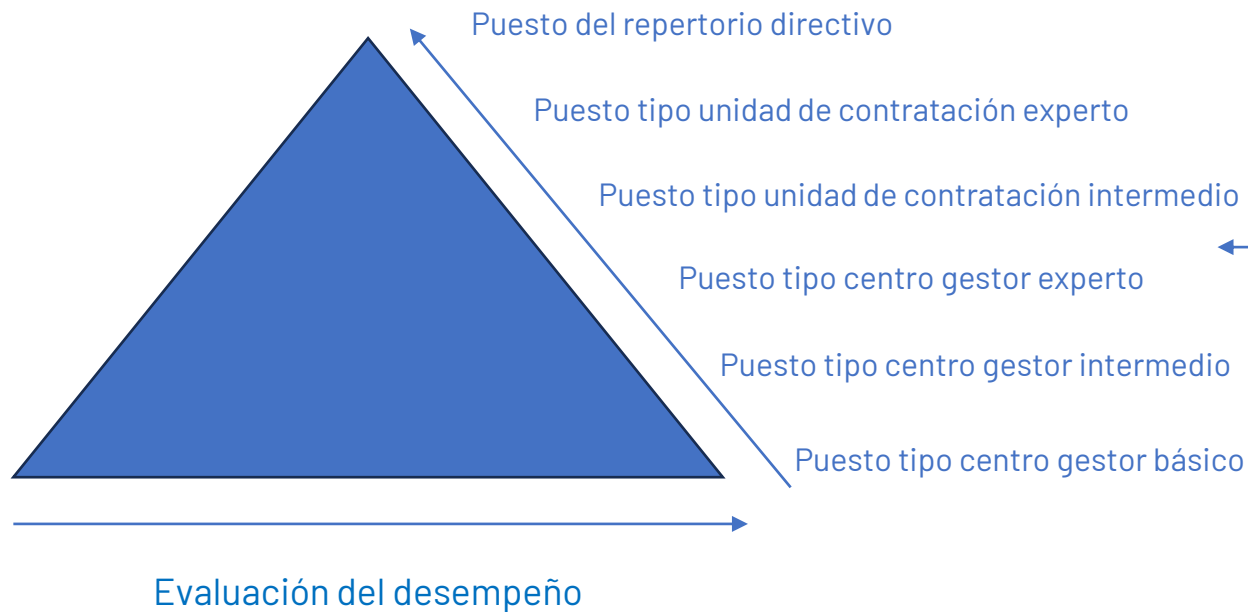
Qué hemos empezado a hacer: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Orden TDF/380/2024, de 26 de abril, sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado.



Para llegar a un modelo de carrera horizontal y vertical ordenado por áreas funcionales

Ejemplo de área funcional: Contratación



Marco de competencias para la contratación Marco Contratación - inap.es ProcurCOMPue

CURRICULUM VITAE
PASAPORTE COMPETENCIAL

Ciclo de vida del proceso de trabajo INTERMEDIO
Evaluación de necesidades INTERMEDIO
Análisis y consultas de mercado INTERMEDIO
Estrategia de contratación INTERMEDIO
Contratación pública electrónica INTERMEDIO
Gestionar riesgos de integridad INTERMEDIO

COMPETENCIAS
Ciclo de vida del proceso de trabajo
Evaluación de necesidades
Análisis y consultas de mercado
Estrategia de contratación
Contratación pública electrónica
Contratación pública sostenible
Contratación pública innovación
Planificación de la contratación
Preparación del contrato
Selección del proveedor
Gestión de contratos
Gestionar riesgos de integridad

Modelo de carrera horizontal basado en la evaluación del desempeño
Modelo de carrera vertical basado en la adquisición de competencias

El nuevo modelo mejorará la entrada, el ejercicio y el final de la carrera de los empleados públicos

Carrera de un empleado público



Plan de captación de talento

- Programas de becas para oposiciones
- Piloto de MIR tecnológico
- Acortamiento tiempos de examen e incorporación: obligación de que ejecución de procesos no dure más de 12 meses

Nuevo modelo de carrera por competencias

- Organización por modelos funcionales
- Desarrollo de políticas de *upskilling* y *reskilling* de los empleados públicos

Ampliación del catálogo de posibilidades de jubilación flexible

- Homogéneo con asalariados del sector privado
- Posibilidades de jubilación activa, anticipada y demorada

DIRECCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL

Matriz de modelos de dirección pública

Capacidad de los directivos públicos

La falta de apoyos a la dirección pública profesional genera una cultura de control y aversión al riesgo



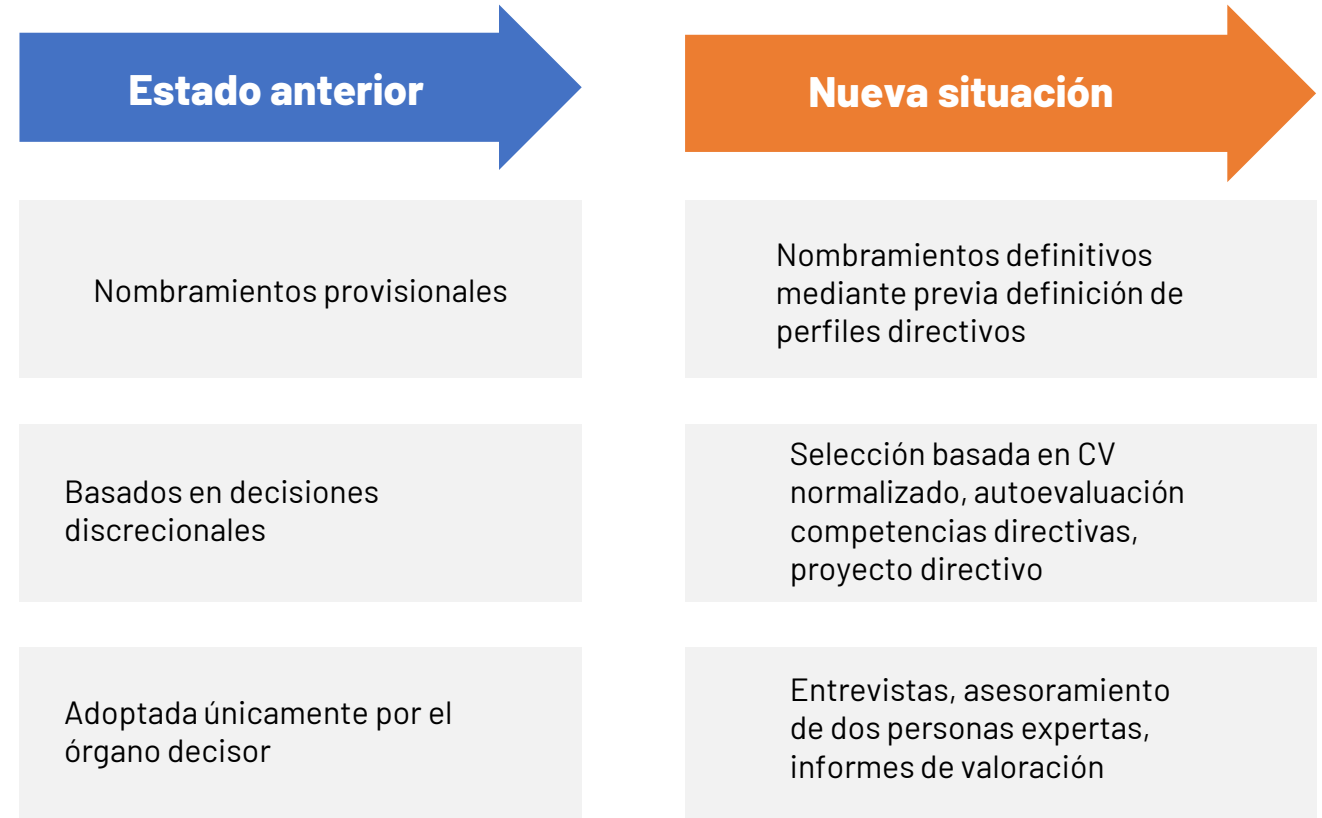
Fuente OCDE: Leadership for a high performing civil service: Towards senior civil service systems in OECD countries", *OECD Working Papers on Public Governance*, No. 40 <https://doi.org/10.1787/ed8235c8-en>.

Marco de competencias directivas

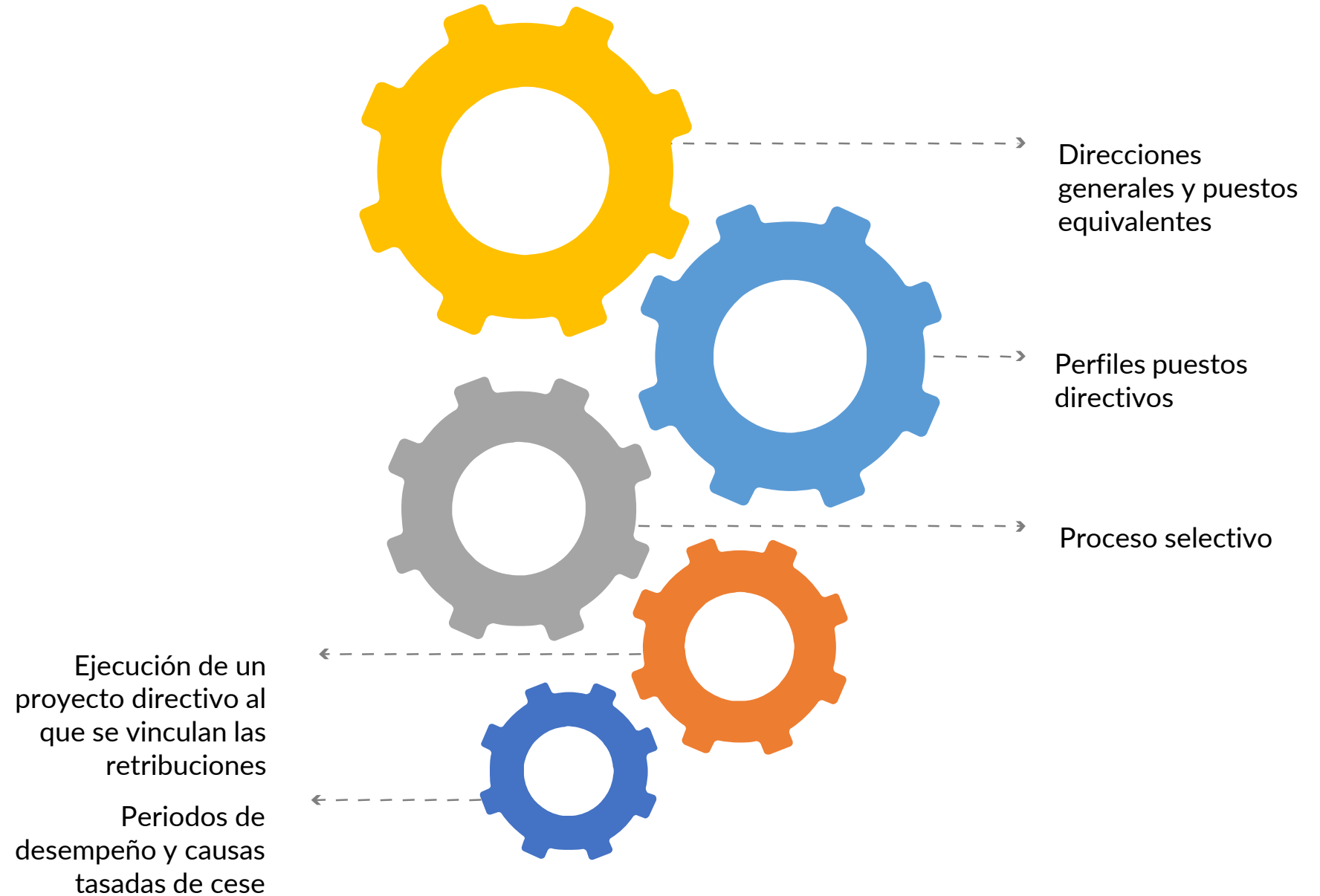


Qué hemos empezado a hacer: DIRECCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL

Orden TDF/379/2024, de 26 de abril, para la regulación de especialidades de los procedimientos de provisión de puestos del personal directivo público profesional y las herramientas para su gestión



ESTATUTO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL



Gracias



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA