
Aportaciones

CONSENSO
POR UNA
ADMINISTRACIÓN
ABIERTA



CONSENSO POR UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA

Estos documentos recogen las principales aportaciones realizadas durante la fase de consulta pública al “Documento de Consenso por una Administración Abierta”, cuyo plazo se ha extendido desde el 27 de marzo al 30 de abril de 2024.

De acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; así como por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), las contribuciones de las personas físicas se publican tras recibir el consentimiento expreso de sus autoras/es, de forma anonimizada, a diferencia de aquéllas remitidas por personas jurídicas que no están incluidas en el ámbito subjetivo de las precitadas normas.

El documento se ha estructurado de acuerdo con el orden de recepción de las aportaciones excluyendo del informe aquellas contribuciones que, por su contenido, puedan resultar ofensivas o vulneren el marco legal vigente; así como todas las que no guarden relación con el contenido del Documento marco.

2-F

Buen día. Estando abierto el plazo hasta el 30 de abril para sugerencias o aportaciones dentro de la fase de consulta pública sobre "Consenso por una Administración Abierta", me gustaría hacer la siguiente aportación:

Asunto: Efectiva cooperación entre la Administración Local y el resto de AAPP para establecer realmente el derecho a movilidad de funcionarios.

Explicación. Son una realidad los procesos de provisión y movilidad entre la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas. Pero lo cierto que la gran olvidada es la Administración Local, puesto que con excepción de los procesos de movilidad de los habilitados nacionales (Secretarios, Interventores,...) el resto de funcionarios de esta Administración no tenemos en realidad esa posibilidad.

Se encuentra en la ley, disposiciones preconstitucionales vigentes como la figura de la permuta. Pero estas figuras son tan irreales y complejas que nunca se utilizan. En mi caso, en 30 años de servicio nunca he visto ninguna.

En el TREBEP RDL 5/2015 existe el título VIII Cooperación entre las Administraciones Públicas en donde se establece la Conferencia Sectorial de Administración Pública y la Comisión de Coordinación de Empleo Público, pero hasta ahora con nulos efectos sobre la regulación de la movilidad recíproca entre las EE.LL. y el restos de AA.PP.

Sería justo que un C2, un C1, A2 o A1 de la Administración local, funcionarios de carrera como el resto, después de superar los procesos de selección bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad pudiesen concurrir a procesos de movilidad para otras Administraciones.

Si la Administración quiere ser abierta, adaptada a nuestro tiempo y eficaz, debería tener en cuenta que no se puede seguir relegando al olvido esta verdadera integración de la Administración Local, que por cierto, es la primera a la que el ciudadano acude.

5-F

Estimadas señoras y señores:

Me dirijo a ustedes en relación al trámite de consulta pública del documento "Consenso por una Administración Abierta" del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

Tras la lectura del documento mencionado y la visualización de la sesión número 2 de la Comisión de Función Pública del pasado 21 de marzo de 2024 y de la sesión de comparecencia de la Comisión de Transformación Digital del día 7 de marzo de 2024, en el que se aborda desde una perspectiva extraordinaria la tan necesaria transformación, redimensionamiento e incorporación de la IA y otros elementos tecnológicos a nuestra Administración Pública, me permito enviarles el presente con un par de aspectos que en mi opinión debería ser tenidos en cuenta.

En primer lugar, me refiero a la **gestión y captación del talento humano** para la Administración Pública.

Comparto las líneas de actuación basadas en datos objetivos planteadas por el Excmo. Sr. Escrivá, en cuanto a la necesidad de realizar un proyecto global que nos permita dotar a nuestro país de una Administración Pública Abierta, de calidad, acorde a las nuevas tecnologías y al nivel de otros países miembros de la UE. Comparto totalmente el enfoque de la captación de talento junior, incorporando perfiles con competencias tecnológicas y disminuyendo los plazos de los procesos selectivos basados en igualdad, mérito y capacidad.

No obstante, considero que en este punto no se puede olvidar la **captación de talento senior** y no solo procedente del sector público.

En las últimas décadas, hemos asistido en nuestro país a numerosos procesos de ERE's de grandes empresas (unos de adscripción voluntaria y otros no) así como salidas de personal senior de corporaciones. A pesar de su vasta experiencia y habilidades, muchas personas con talento senior se encuentran con verdaderos problemas de reincorporación al mercado laboral fundamentalmente por razones de edad.

El listado de elementos de valor añadido que este perfil senior podría aportar a este proyecto es innumerable:

1. Experiencia en la Gestión de Crisis: Los retos actuales demandan habilidades probadas en situaciones de alta presión y complejidad. El talento senior aporta una perspectiva inestimable para la toma de decisiones críticas en momentos decisivos, puesto que ha superado múltiples crisis económicas, lo que les ha proporcionado una resiliencia y una capacidad de gestión del cambio excepcionales.

2. Liderazgo y Visión Estratégica: Los profesionales senior poseen la capacidad de liderar con autoridad y sabiduría.

3. Impulso a la Calidad Institucional: La calidad de las instituciones es un pilar para la cohesión social y la competitividad. La experiencia del talento senior en el sector privado, especialmente aquellos acostumbrados al trabajo por retos, puede ser extremadamente beneficiosa. Estos profesionales aportan una mentalidad orientada a resultados, una comprensión de la eficiencia operativa y una disposición para abordar desafíos complejos, lo cual es esencial para la transformación de la administración pública.

4. Aprovechamiento de la Tecnología y la IA: En un contexto de relevo generacional y avances tecnológicos, el talento senior puede ser clave para integrar la tecnología y la inteligencia artificial de manera efectiva, liberando el potencial del personal para la generación de valor público.

5. Contribución a la Innovación: La metodología innovadora y los laboratorios de innovación pública se benefician enormemente de la experiencia y el conocimiento especializado que el talento senior puede aportar, asegurando que la transformación sea tanto práctica como vanguardista.

6. "Learnability" y Adaptabilidad: La capacidad de aprendizaje del talento senior es a menudo subestimado. Sin embargo, su habilidad para adaptarse y aprender nuevas habilidades es crucial en un entorno en constante evolución como el que les ha tocado vivir. Su disposición para el aprendizaje continuo y la mejora es un modelo a seguir para las generaciones más jóvenes.

En resumen, la incorporación de talento senior es fundamental para asegurar una transformación exitosa y sostenible de la Administración Pública, alineada con los principios de institucionalización, participación e innovación que el documento marco «Consenso por una Administración Abierta» propone.

El otro punto que considero relevante considerar en un proyecto de esta magnitud es la **atención a la diversidad de nuestro territorio en relación al nivel de competencia digital de los entornos rurales.**

Resulta innegable el avance en la reducción de la brecha digital durante los últimos años, gracias a la aplicación de políticas formativas efectivas por parte de numerosos organismos públicos e instituciones, canalización de fondos Next Generation y sobre todo por la propia inercia de mundo en que vivimos.

A pesar de lo mencionado es evidente que, todavía en 2024, uno de los principales problemas a los que asistimos consiste en que muchos de los ciudadanos de entornos rurales no pueden avanzar al nivel que lo hace nuestra Administración, puesto que no han adquirido las competencias digitales básicas necesarias. No considero necesario acreditar este problema con cifras puesto que me consta el trabajo que desde su Ministerio realizan en este sentido.

Les pediría que profundicen en la singularidad de las zonas rurales, en el diferente punto de partida y velocidad de adaptación de las mismas, puesto que este proyecto podría servir como una oportunidad para reforzar determinados servicios que permitan que estos ciudadanos no se encuentren "perdidos" cada vez que tienen que hacer una gestión con la Administración, o que se les propone

un cambio que implica la realización de determinados actos por medios electrónicos (e-factura, cuaderno de campo digital, PAC, subvenciones...).

6-F

Buenos días,

Me ha encantado el documento: "Consenso por una administración abierta", pero creo que una administración sola, sin su sector público, no puede alcanzar los objetivos de inclusión y participación de la ciudadanía, y no puede obtener en abierto todo el ecosistema de datos y procesos.

Pertenezco a una empresa pública de ámbito local, y observo cómo, al tratar de implantar una sede electrónica, sin posibilidad de conectividad del gestor de expedientes con SIR, perdemos eficiencia teniendo que duplicar procesos para tener la misma información por ambos gestores, al mismo tiempo, observo cómo el acceso para la ciudadanía únicamente por firma electrónica, les imposibilita el acceso, que conseguiríamos con un sistema cl@ve móvil, que en carpeta ciudadana sí tienen, aunque en algunos casos solo con cl@ve permanente.

Además de estos temas, considero, que los planes de capacitación de los empleados públicos y la ayuda con la IA, ayudas a la implantación de sistemas digitales, etc., deberían extenderse a todo el sector público, pues mucha información ciudadana, entra a las instituciones a través de este ecosistema de empresas e instituciones anexas para llegar a la administración y viceversa.

No me importaría, es más, me encantaría, si resulta de utilidad, seguir participando.

Muchas gracias.

7-F

Buenos días,

En relación a la consulta pública sobre el documento "Consenso por un administración abierta", quisiera realizar el siguiente comentario;

En el proyecto 18 bajo el título "Mapa de la rendición de cuentas" se incluye el único proyecto relacionado con el objetivo 4 de rendición de cuentas.

Ya de por sí parece escaso que el único proyecto relacionado con la rendición de cuentas únicamente persiga crear un mapa de cumplimiento - que no deja de ser un mero escaparate perdiendo la oportunidad de desarrollar la rendición de cuentas, principio algo estudiado y poco implementado en nuestro país - pero lo es aún más cuando se comprueba que el proyecto únicamente tiene como finalidad crear un mapa para ordenar el conjunto de instrumentos de planificación por objetivos para la consulta ciudadana de su evolución.

Estos instrumentos de planificación ni siquiera son obligatorios y el proyecto es tan poco ambicioso que no pretende ni evaluar su cumplimiento o implantación.

Además, deja fuera del mapeo la rendición de cuentas sobre verdaderas obligaciones legales como las de publicidad activa cuyo conocimiento por la ciudadanía podría ser de mucho mayor interés.

Por todo ello, considero que el objetivo 4 y el proyecto 18 debe ser reformulado totalmente para la aprobación del documento definitivo de consenso.

9-F

Estimado sr/a.

En primer lugar, quisiera agradecer al Ministerio de Función Pública y Transformación Digital la oportunidad que nos brinda, a través de la publicación del documento "Consenso por una administración abierta", donde la ciudadanía tiene la excelente oportunidad de expresar sus ideas y opiniones acerca de la transformación de la administración y de construir entre todos una administración mucho más abierta y cercana a los problemas reales de la gente.

En los últimos días he leído con suma atención el documento facilitado por este Ministerio, una hoja de ruta que esboza los aspectos más reseñables de una administración a la altura de las demandas de la ciudadanía, más innovadora y participativa.

Como empleado público que soy desde hace algunos años y, sin ánimo de ser exhaustivo, me gustaría participarles de algunos aspectos que considero muy importantes de cara a la transformación total que pretender acometer en los próximos años para hacer de la administración española una de las punteras del mundo, a la vanguardia de las grandes transformaciones que facilite la vida de los españoles, pues es a ellos a quienes nos debemos en nuestro día a día en las oficinas públicas:

1. En primer lugar, creo que es imprescindible si queremos conocer de primera mano los problemas, demandas e inquietudes de los ciudadanos la **supresión de la cita previa**, pues en su momento resultó una herramienta muy útil para evitar la masificación de personas en las oficinas con el fin de impedir la propagación de la enfermedad del covid-19, si bien desde hace bastante tiempo hemos superado la fase más crítica de dicha situación, por lo que pienso honestamente que esta herramienta, antaño muy útil y eficaz para revertir la difícil situación sanitaria ha quedado obsoleta y, por consiguiente, carente de eficacia, dificultando el acceso de la ciudadanía a los trámites expedidos por las oficinas públicas, constituyendo una barrera infranqueable especialmente para el sector de población más longeva y menos familiarizada con los medios informáticos o digitales.

2. En segundo lugar, resulta imprescindible poner en marcha la **regulación del teletrabajo** en aquellos puestos donde se pueda trabajar a distancia o en remoto. Especialmente, debería existir la posibilidad de permitir que aquellos empleados públicos con familiares de hasta segundo grado de consanguinidad muy enfermos o patologías irreversibles o incurables a su cargo puedan trabajar el 100% a distancia sin necesidad de acudir presencialmente al centro de trabajo para posibilitar una auténtica conciliación familiar, ya que la única posibilidad que tenemos cuando tenemos que cuidar de nuestros seres queridos (en mi caso, tengo que ocuparme de mi padre, el cual tiene diversas patologías y un 75% de minusvalía) es la de acogernos a la excedencia por cuidado de familiares, perdiendo nuestros honorarios el tiempo que estamos dedicados en cuerpo y alma a ocuparnos de nuestros familiares.

3.-Por último, en lo concerniente a los **procesos selectivos**, con el objetivo de hacerlos más ágiles y que no se demoren mucho en el tiempo, prescindir de aquellos trámites innecesarios que alargan en demasía los procesos selectivos de la administración general. Elaborar un cronograma todos los años con las oposiciones que se van a desarrollar/ejecutar a lo largo del año natural y publicarlo a lo largo del mes de Enero con el objetivo de conseguir una mayor optimización de recursos y planificación en el estudio y preparación de los exámenes .Evaluar la posibilidad de establecer un modelo de oposición mucho más ágil y sencillo, que redunde en la rápida resolución de los mismos, primando el esfuerzo, el mérito y la capacidad de los aspirantes que desean acceder a la administración (podría tomarse como modelo para futuros procesos selectivos los exámenes que se realizan anualmente del cuerpo de ayudantes de instituciones penitenciarias), pues estamos asistiendo a un relevo generacional ya que en los próximos años se jubilará más del 50% de la plantilla de las administraciones públicas y es imprescindible dar una respuesta inmediata y eficaz a este enorme desafío de ir cubriendo paulatinamente aquellas vacantes que queden libres con nuevos efectivos.

Espero que estas propuestas sirvan para aportar mi granito de arena para crear entre todos una administración mucho más moderna, cercana y atractiva al servicio de los ciudadanos españoles. Agradezco, de antemano, su ayuda y atención y la posibilidad que nos han brindado con esta iniciativa de expresar ideas para fortalecer la administración y corregir aquellas lagunas o problemas que presenta en la actualidad, dándole un enfoque más humano a los problemas reales de la gente.

Sobre las Libres Designaciones y las AAPP "Cuando se producen "Monstruos"

Os quiero hablar de mi percepción de las libres designaciones (LD) y también sobre la muy pobre promoción interna en las administraciones públicas (AAPP), sobre todo en el acceso a cuerpos superiores-pobreza interesada ¿miedo a la competencia interna, tal vez? – y lo que creo fundamental: la promoción y la provisión de puestos de trabajo. La EFAM podría ser una facilitadora Ad Hoc si fuéramos serios en esto.

El BOAM es una fuente inagotable de información, LD que se han cubierto, muchas de ellas aquí, en Madrid Ayto, por personal venido de otras AAPP, los conocidos como "paracaidistas", existe una sensación contrastada que provienen de lugares con oposiciones menos exigentes, y que han accedido con titulaciones, con las que no podríamos participar en las promociones internas de este ayuntamiento.

También hemos verificado documentalmente, desde 2020, más de 500 publicaciones del BOAM, sabemos de más desde que el alcalde Gallardón inició esta apertura de plazas a otras AAPP, de acceso de los "paracaidistas", con Carmena no cesó y sigue (no entramos a valorar si ello es negativo o positivo, pues de todo ha habido, depende de la capacitación y conocimientos prácticos de cada quien) pero tiene un significado específico a la hora de calibrar sus consecuencias, respecto de las trabajadoras y trabajadores de este ayuntamiento, del servicio a la ciudadanía que se ofrece y de la resolución de los problemas estrictamente municipales.

Hay mucha materia para el debate y esto es lo interesante, sinceramente creo que podríamos disponer de unas AAPP que funcionen muy correctamente y sirvan al interés común, lejos de intereses partidistas (corporativos o políticos, cortoplacistas sean cuales sean, o que nos interpelen más o menos) y lejos de un corporativismo rancio y de las pequeñas o grandes corruptelas a las que estamos acostumbradas, por las luchas de poder político o corporativo.

En este debate, y hasta ahora que yo sepa, tan solo han participado, siendo por otro lado parte interesada, los cuerpos superiores de las AAPP, dejando de lado al resto de la gente que trabaja en estas, abramos pues las puertas a todas y todos, para concebir unas AAPP justas y eficientes. Constituyamos una comisión abierta, también a los sindicatos municipales, a todos los grupos y categorías de la profesión, sin castas.

But, Why is this happenin? Why do we have Monster?

- A) ¿Por qué se trabaja regular?, he visto como trabaja la persona funcionaria de a pie cuando entiende lo que hace y recibe las directrices correctas de sus mandos superiores.
- B) ¿Qué está pasando para que funcionemos deficientemente, en ocasiones, y pese a nuestros esfuerzos, que me constan, para hacerlo mejor?

Posibles causas:

1.-**Falta de personal** en toda la cadena administrativa (y en otras esferas de lo público que todas conocemos como el sector sanitario): ¿escasez sobrevenida y no deseada, o ajuste indebido de las AAPP para detraer recursos hacia el sector privado? "Monstruos internos y externos"

2.-**Administración cortoplacista** por contar con una "patronal" que se la juega todo (sus beneficios y sus intereses) a una sola carta: las elecciones cuando tocan, que han propiciado "monstruos" en una administración monstruosa. ¿Nuevas cesantías Sg XXI?

3.-Un **sistema de selección que no funciona** ni por la capacitación material de las personas que acceden a las categorías superiores (cada vez peor preparadas debido al propio sistema de oposición memorística, lo que les impide ejercer sus funciones, en la práctica, en unas AAPP que debería ser mucho más ágiles y menos "espesas"), por el sesgo que deriva de la personalidad de quienes cubren los puestos una vez finalizada la selección. Gente procedente, en su mayoría, de las clases más acomodadas de la sociedad o púgiles en un sistema competitivo que también **crea "monstruos"**.

4.-Un **sistema de promoción interna que no la facilita, en la práctica**, sobre todo para el acceso a las categorías superiores. Muchas personas de los cuerpos "inferiores" disponen actualmente de titulación de

MEDITACIONES GOYESCAS PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL SG XXI

Sobre las Libres Designaciones y las AAPP “Cuando se producen “Monstruos”

grado y una formación bastante superior al puesto que ocupan, pero no pueden materialmente promocionar. Y esto también **crea “monstruos”**.

5.-Un **sistema de provisión en las categorías superiores, mediante libre designación**, que provoca resentimiento o el sometimiento de aquellas personas elegidas, a sus auténticos electores, debidos a las presiones corporativas, nepotistas o políticas. El dedo sin ninguna exigencia, salvo formar parte de un cuerpo determinado, también puede y **ha creado “monstruos”**.

6.-Una **falta de auténtica voluntad política** para solucionar estos males que están suficientemente acreditados y a la vista, “en río revuelto/ganancia de pescadores” (la nueva normativa de selección de la AGE parecería que puede abrir un camino para que la selección de personal no sea tan sesgada como hasta ahora) y la resistencia de tantos A1 enfurecidos por el miedo a tener competencia interna. **Otros monstruos, ¿quizá?**

Se debe aportar mucho al debate y necesitamos la ayuda de la gente joven que tienen que apoyar un mejor funcionamiento de las AAPP, que no debería ser meras recaudadoras respecto a las personas que son administradas, a las que servimos.

Necesitamos personas que puedan suponer un auténtico relevo generacional, y que como podemos ver, en su mayoría, acceden desde abajo. ¿Por qué lo hacen? ¿Por qué no preparan cuerpos superiores A1/A2? ¿No sería mejor que todas y todos entraran en las AAPP, sobre todo en cuerpos de administración general, desde abajo? ¿No será que en esto influye un clasismo que aún prospera en la sociedad española y en su reflejo más evidente: las AAPP?

Efectos de lo que percibo:

En primer lugar, un **sesgo determinado de quienes ocupan unas y otras categorías**, las superiores ocupadas por personas que se sienten capacitadas para el ordeno y mando (a veces sin razones objetivas vista su trayectoria laboral), exclusivamente por haber concurrido a una oposición, lo que también les ha supuesto un esfuerzo, a veces ímprobo, pero que se han permitido realizar gracias a disponer de medios para ello, o mediante un esfuerzo titánico, personas que luego son miedosas respecto a cualquier crítica que se les pueda realizar y también frente al poder que, invariablemente han asumido sin sesgo crítico (no lo permite su formación) a través del estudio. Aquí entraríamos en otro debate, el de la evaluación del desempeño en 360 grados que debería implementarse de una vez en todas las AAPP.

Si a todo esto añadimos un sistema de provisión de puestos, mediante LD (LIBRE DEDO) sin la **menor exigencia de mérito o capacidad en las categorías superiores**, ni la valoración y evaluación del desempeño, es decir de los objetivos logrados y del trabajo ejecutado o el desarrollo profesional comprobado, para poder ejercer un puesto, ¿qué queréis que os diga?, que bastante bien trabajamos quienes no nos encontramos dentro de los juegos de suma cero del poder administrativo, a lo que siempre y exclusivamente juegan los A1 o sus adláteres.

EL SUEÑO DE LA RAZÓN PRODUCE MONSTRUOS



11-F

A quien corresponda,

En el borrador "Consenso para una Administración Abierta", es importante incluir consideraciones específicas sobre las personas con discapacidad, para garantizar la igualdad de acceso y participación en los procesos gubernamentales. Algunas sugerencias:

1. Accesibilidad Digital:

- Incluir disposiciones que promuevan la accesibilidad digital en todas las plataformas y servicios en línea del gobierno.
- Garantizar que los sitios web, aplicaciones móviles y documentos digitales sean compatibles con lectores de pantalla y otras tecnologías de asistencia para personas con discapacidad visual o auditiva.
- Establecer estándares de diseño inclusivo para garantizar que las interfaces digitales sean fáciles de usar para personas con discapacidades cognitivas o motoras.

2. Participación Inclusiva:

- Fomentar la participación significativa de personas con discapacidad en los procesos de toma de decisiones gubernamentales.
- Organizar consultas y reuniones públicas que sean accesibles para personas con diversas discapacidades, proporcionando apoyos como interpretación en lenguaje de señas, subtítulos, formatos accesibles de documentos, etc.
- Establecer mecanismos para garantizar que las opiniones y necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta en la elaboración de políticas y programas gubernamentales.

3. Acceso a la Información:

- Garantizar que la información sobre los servicios gubernamentales, derechos y recursos esté disponible en formatos accesibles para personas con discapacidad, como braille, audio o formatos electrónicos accesibles.
- Promover la formación y sensibilización del personal gubernamental sobre cómo comunicarse de manera efectiva con personas con discapacidad y proporcionarles la información que necesitan de manera accesible.

4. Servicios de Atención y Apoyo:

- Asegurar que los servicios de salud, educación, empleo y otros servicios sociales sean accesibles y adecuados para personas con discapacidad.
- Promover la expansión de servicios de apoyo como asistencia personal, servicios de transporte accesible y dispositivos de tecnología asistencial para mejorar la autonomía y la calidad de vida de las personas con discapacidad.

5. Sensibilización y Capacitación:

- Implementar programas de sensibilización y capacitación para funcionarios gubernamentales y empleados del sector público sobre cómo proporcionar servicios inclusivos y respetuosos para personas con discapacidad.
- Fomentar la educación y concienciación en la sociedad en general sobre los derechos y necesidades de las personas con discapacidad para promover una cultura de inclusión y respeto.

Al integrar estas sugerencias en el borrador del "Consenso para una Administración Abierta", se puede contribuir a garantizar que la Administración pública sea más inclusiva y accesible para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad.

12-F

Buenos días;

Creo que es imprescindible que en el documento quede reflejado un compromiso por el software libre por parte de las administraciones públicas, una reducción del uso de IAs generativas a ámbitos meramente de automatización de procesos administrativos y que dichas empresas tengan que abrir su código si participan en cualquier proceso de concurso con el Estado Español en cualquiera de los niveles. A su vez, se ha de reducir la dependencia de redes sociales privadas (Facebook, X...) y tender otras redes sociales de código abierto (Mastodon, Pixelfed...) para las comunicaciones oficiales. Aparte, se han de restringir el establecimiento de Centros de Datos a que sean sostenibles en cuanto a electricidad y el agua que consumen, ya que no ha habido un avance significativo en cuanto a ello y dichas restricciones permitirían la innovación en dicho campo

14-F

En el punto 13, Simplex, creo que se deberían extender las formas de acceso digital a todos los portales de la AAPP o dejar solamente uno, pero en algunos de ellos solo permiten una opción y si no la tienes es complicado entrar a hacer el trámite administrativo.

Punto 17, cultura de la integridad, añadiría dotar de mayor fuerza e independencia a la Oficina de Conflicto de intereses, para que verdaderamente se trabaje por la independencia de los altos cargos públicos.

Muchas gracias.

Un saludo.

15-F

Buenas noches,

Creo que una de las primeras sugerencias que se pueden hacer es empezar a hacer las comunicaciones a través de redes no controladas por corporaciones extranjeras que presentan graves riesgos para la privacidad de la población.

Hay redes libres como Mastodon (equivalente a X), Peertube (YouTube), etc que son de código abierto y que permiten que cualquiera tenga sus servidores sin depender de ninguna compañía, y que garantizan la privacidad de los usuarios.

Igualmente hay plataformas de comunicación sin los riesgos de privacidad que presentan WhatsApp o telegram (por ejemplo el protocolo XMPP) que permite tener comunicaciones privadas y seguras sin depender de medios extranjeros que presentan serias dudas en cuanto a su privacidad.

Espero que la sugerencia sea de utilidad.

17-F

Buenas,

Me dirijo a ustedes para compartir algunas reflexiones y sugerencias sobre el Consenso por una Administración Abierta. Soy estudiante del Grado de Ingeniería Informática, y he estado siguiendo con interés los esfuerzos para promover una administración más abierta, transparente y accesible.

He echado de menos la palabra sostenibilidad en el consenso, y creo que en la época que estamos viviendo supone un tema muy relevante. Desarrollar los proyectos desde una perspectiva sostenible o ecológica puede sonar siempre a "tema de segundo plano", pero para demostrar que no lo es, podemos ver que la web de la Agencia Tributaria [consume casi lo mismo que 1400 hogares españoles](#). Esto pasa, principalmente, porque el sitio web no está todo lo optimizado que debería, y se junta con el gran volumen de visitas que recibe, convirtiéndose en una combinación letal.

Y cuando hablo de sostenibilidad, no hablo únicamente de emisiones CO₂ y consumo energético, sino de brecha digital. Cuando un sitio web no está bien optimizado, teniendo funcionalidades más estéticas que funcionales, o con imágenes de alta resolución que simplemente acompañan y no tienen un uso concreto, no solo estamos generando un impacto medioambiental grande, sino que estamos discriminando a los dispositivos más antiguos y a los usuarios con peor conexión a internet.

Mi aportación sería, en este sentido, destacar el papel de la sostenibilidad como principio fundamental en el desarrollo de proyectos en el sector público, para establecer directrices y criterios específicos en este ámbito. En primer lugar, para crear soluciones tecnológicas con el menor impacto ambiental posible y que permita también crear un ahorro al estado, y también para acabar con la brecha digital, haciendo que todos los proyectos velen por la inclusión digital.

Gracias por considerar estas sugerencias. Espero que mi aportación contribuya a enriquecer el consenso.

19-F

Abierto el plazo de consulta pública para el referente consenso,

En los apartados referentes a la promoción profesional, replanificación de la función pública etc, como persona con discapacidad integrante del colectivo de personas autistas, vengo observando las dificultades que tenemos las personas con este tipo de trastorno a la hora de promocionar internamente o desarrollar la carrera profesional. En mi caso personal, las pruebas generalizadas para la promoción profesional y otro tipo de pruebas de aptitud, vienen siendo desde décadas un modelo obsoleto, en el que realmente solo se tienen en cuenta pruebas del tipo memorización de legislación para su desarrollo posterior de manera escrita y oral, sin tener en cuenta las verdaderas capacitaciones del personal en el desarrollo y trayectoria profesional.

En mi caso concreto, veo una desconexión total y una dificultad añadida a mi “condición”, cuando en las pruebas de selección del personal tengo que afrontar situaciones como la exposición oral ante un tribunal para ciertos cuerpos y escalas, cuando realmente no entiendo el sentido de tener que demostrar mi “valía” como profesional ante un tribunal desconocido que me evalúa por mi capacidad o incapacidad de poder exponer oralmente un tema en apenas unos minutos.

Mejoraría el consenso incluyendo las propuestas diversas de años anteriores de reformas de función pública en la mejora de los accesos por promoción interna, incluyendo otras modalidades que no sean las de hacer una criba rápida en la selección con modelos obsoletos y que nada se ajustan a la realidad de la administración y el personal. Incluso, propondría, un sistema de promoción interna donde se nos pueda hacer una evaluación continua para poder promocionar, sin necesidad de hacer unas pruebas de selección tan ambiguas y desconectadas de la actualidad, como pudiera ser cursos de formación extensa (como se hace en la escuela judicial) donde también se hicieran periodos de prácticas y evaluaciones de la materia de los temarios objetos de las convocatorias de promoción interna, sin necesidad de tener que jugarte la promoción a un único intento, en unos exámenes en los que apenas se tiene en cuenta la experiencia personal, y solamente se evalúa los conocimientos de legislación en materias generales.

Por otro lado, en materia de estructuración de las relaciones de puestos de trabajo, en lo que a la administración periférica se refiere, como es mi caso, observo que gran cantidad de las relaciones de puestos de trabajo concentran las plazas de manera centralizada en los ministerios, y en los organismos y unidades pequeñas repartidas por el resto de provincias no tenemos apenas vacantes de las relaciones de puestos de trabajo donde podamos tener más movilidad.

Mejoraría en ese sentido que todos los servicios no estuviesen tan centralizados en Madrid, que muchas de las vacantes que tienen los ministerios ni siquiera se ocupan en años, y mientras tanto en el resto de provincias no tenemos ni una sola vacante apenas. Sería necesario la desconcentración más amplia de

servicios o poder trabajar desde diversos sitios de España sin necesidad de tener un puesto asociado a una localización en concreto, pudiendo los empleados tener movilidad profesional sin necesidad de los concursos obsoletos de movilidad, ya que actualmente tenemos muchas herramientas como el teletrabajo para poder hacer realidad una movilidad efectiva y real, y cantidad de oficinas y espacios vacíos en la administración periférica para poder darles un uso sin tener que condicionar el puesto de trabajo de una persona a una localidad concreta.

Sobre el personal directivo y otros cargos, la eliminación directa de un sistema de selección imparcial y discrecional, y sobre todo, impedir que personas que no son empleados públicos puedan acceder a un puesto dentro de la administración sin haber pasado por las pruebas pertinentes de selección de personal público como hemos hecho los demás.

Sobre personal externo que son contratados por otras empresas, gran parte de puestos de trabajo de todos los ministerios están siendo realizados por personal externo, que no tiene la cualificación suficiente para ejercer cierto tipo de trabajo, y que además están quitando opciones de puestos de trabajo a personal que está dentro de la administración como funcionario o personal laboral.

Sobre las retribuciones, la desigualdad que existe, incluso dentro del mismo ministerio en el reparto de gastos, y la discrecionalidad de tener unos complementos u otros en función de la localidad donde estés destinado. En la administración periférica en muchos puestos no tenemos opción a distintos complementos que en el ministerio si tienen, cuando se está haciendo el mismo trabajo y se tiene el mismo puesto y nivel. Existe una gran desigualdad en función de donde te toque el destino.

22-F

Soy el Director de Administración Digital de la empresa XXXXX y anteriormente he sido el responsable de los Servicios Digitales XXXX, equipo que fue galardonado con el Premio Nacional de Diseño que otorga la AGE

En primer lugar quería darles mi enhorabuena por el documento “Consenso por una administración abierta” que han presentado y que está abierto a aportaciones dentro del trámite de consulta pública. Creo que es un documento bien orientado y que por primera vez incorpora la tecnología dentro del core del negocio administrativo y lo encaja con las políticas de función pública. Simplemente este planteamiento es algo que hay que poner en valor y que representa una forma de entender la administración novedosa y acorde con los retos que se plantean en los próximos años.

En segundo lugar quería hacer algunas aportaciones al documento con la intención de mejorarlo en la medida de lo posible. Las aportaciones serían las siguientes:

Finalidad del documento

Los objetivos enunciados en la parte expositiva de “...construir una Administración pública con visión, liderazgo y altos niveles de confianza de la ciudadanía,” o “...el refuerzo de la calidad de las administraciones...” o la sistematización de los proyectos en 4 grandes objetivos específicos deberían ser rematados enunciando un fin último al que aspira este documento que ayude a clarificar si el plan está más focalizado en la reestructuración de la administración, en la provisión de mejores servicios públicos o en ambos. Creo que es importante establecer este mensaje de cara a saber cuál es la intención del plan. De la lectura del mismo podría extraerse que la finalidad o misión del mismo puede tener dos orientaciones:

- “La reforma de la administración pública para la mejor prestación de servicios públicos”
- “La mejora de los servicios públicos y las medidas de transformación interna necesarias para que esta mejora se produzca”

Aunque puede parecer trivial el planteamiento cambia mucho según se enuncie de una u otra manera. Mi opinión personal siempre ha estado alineada con la segunda manera de enunciar la finalidad que propongo, ya que es la manera de hacer entender que lo principal son las necesidades de las personas y que ese es el motor de cambio que ha de transformar la administración.

Consideración decidida de la variable “sostenibilidad” en el documento

Aunque si que es cierto que entre los principios del documento se alude al alineamiento con la Estrategia de Desarrollo Sostenible, dentro de los objetivos y proyectos no hay ninguna medida real que lleve a pensar que esto se va a producir. Algunos de los proyectos que se plantean relacionados con la gestión de datos o el empleo de tecnologías de IA son altamente impactantes en el

consumo energético y sería positiva la incorporación de algún proyecto transversal o alguna mención a la consideración de estas externalidades de la puesta en funcionamiento de los proyectos.

Datos abiertos

Las políticas de datos abiertos llevan años ya de andadura y parece relevante el incorporar alguna mención en este documento. El documento combina todas las cuestiones relacionadas con la gestión de los datos y su posterior uso y aquellas que tienen que ver con la transparencia en la relación de la administración con la ciudadanía. En ese espacio surge el conjunto de datos que pueden ser compartidos de manera abierta con todas las personas que es, precisamente, el espacio de las políticas de datos abiertos.

Gobernanza de los proyectos

Muchos de los proyectos expuestos en el documento deben ser ejecutados de común acuerdo con otras administraciones. La centralización de las oficinas de registro, los mapas de políticas, los datalakes para la gestión, etc. son elementos que para que sean ejecutables deben contar con todos los niveles de la administración. En el documento se echan en falta referencias, al menos, a Comunidades Autónomas y Ayuntamientos si es que se quiere que la potencia del Plan pueda contar con el apoyo de estas instituciones. En el marco transversal de los proyectos sería positivo el reflejar esta realidad y el generar un proyecto de gobernanza que fuera el encargado de facilitar al resto de proyectos su ejecutabilidad.

Finalmente, me gustaría ponerme a vuestra disposición para los posteriores grupos de trabajo que puedan existir sobre el documento. Si mi experiencia en la materia les parece la suficiente estaría encargado de colaborar allí donde lo estimen oportuno.

CONSENSO POR UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA APORTACIONES

11/4/2024

Dentro de la fase de consulta pública del documento “Consenso para una Administración Abierta”, que se extiende desde el 27 de marzo al 30 de abril de 2024, por medio del presente documento formulo las siguientes

APORTACIONES

1.- El derecho de acceso a la información pública sigue sin ser reconocido como un derecho fundamental.

Si no se opta por modificar la Constitución Española para contemplar expresamente el derecho de acceso a la información pública como un derecho fundamental autónomo, se puede entender comprendido, a mi juicio, en el derecho a participar en los asuntos públicos directamente (artículo 23.1) y en el derecho a la libertad de expresión y a recibir información (artículo 20.1.a) y d).

El derecho de acceso a la información pública es inherente al derecho fundamental a la participación de todos los ciudadanos en los asuntos públicos, y no sólo ampara de forma exclusiva y excluyente a los representantes políticos libremente elegidos. Es imposible participar en los trámites de consulta previa, audiencia y exposición al público, sin tener acceso a la información pública. Es así de evidente.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos consideran que el derecho de acceso a la información pública se encuentra comprendido dentro del derecho fundamental a la libertad de expresión.

La consideración del derecho de acceso a la información pública como un derecho fundamental es muy importante para ponderarse en condiciones de igualdad con el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal. Además, ello significa que podría invocarse directamente ante los Tribunales de Justicia a través de un procedimiento sumario y preferente y, en su caso, posterior recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Con ser ello relevante, no lo es menos agilizar al máximo la rapidez de los mecanismos de tutela y garantía para que su ejercicio sea real y efectivo. Los instrumentos de protección del derecho son la clave. Por muy fundamental que se declare, si el ciudadano carece de medios rápidos y ágiles para obligar a la entidad a que facilite la información solicitada, se habrá adelantado muy poco.

Resulta sorprendente que, a estas alturas de siglo, en nuestro sistema democrático el derecho de petición sea considerado como un derecho fundamental y, por el contrario, no

lo sea el derecho de acceso a la información pública. Las presiones de los grupos nacionalistas para no perder la competencia de aprobar una ley autonómica en materia de transparencia, también ha jugado en contra de reconocer el derecho de acceso a la información como un derecho fundamental. Han primado los intereses competenciales de las instituciones autonómicas sobre los derechos de los ciudadanos, que se enfrentan a sistemas de transparencia diferentes según la Comunidad Autónoma.

Si el derecho de acceso a la información pública se hubiera considerado como un derecho fundamental se hubiera tenido que regular mediante Ley Orgánica -cuya competencia es exclusiva del Estado-, como así ha sucedido en materia de protección de datos de carácter personal, donde no existen leyes autonómicas. En materia de transparencia y acceso a la información pública ya tenemos 16 leyes autonómicas no exactamente coincidentes.

No se sostiene que el derecho de petición sea un derecho fundamental según la Constitución Española y que no lo sea el derecho de acceso a la información pública.

2.- Siguen sin adoptarse medidas para mejorar la protección jurisdiccional del derecho de acceso a la información.

En la página nº 38 del Informe de Avance 2014-2015 redactado por el Mecanismo de Revisión Independiente (MRI) de la Open Government Partnership (OGP), se expone como ejemplo de compromiso fuerte con la rendición de cuentas:

“La mejora del acceso a la justicia, haciendo que los mecanismos de justicia sean más baratos, rápidos o fáciles de usar”.

Pues bien, en España, en la actualidad, y a pesar de contar con una Ley estatal de transparencia y 16 autonómicas, cuando no se facilita la información solicitada por el ciudadano o se incumplen las obligaciones de publicidad activa en la página web, la vía judicial es inasumible en términos de costes económicos y temporales: se tarda una media de 2 años para obtener una sentencia firme que condene a la Administración a dar la información; hay que pagar tasas judiciales (las personas jurídicas), los honorarios de abogado y procurador y asumir el riesgo de una posible condena en costas si se pierde el pleito. Son muy pocos los ciudadanos que acuden a los Tribunales de Justicia.

Estamos viendo el número importante de recursos contencioso-administrativos interpuestos por la propia Administración General del Estado y entidades dependientes contra las resoluciones del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno con una intención dilatoria. El tiempo medio en obtener una sentencia firme tras agotar la primera y segunda instancia es de 2 años.

Es difícil ser optimista cuando se aprueba una nueva norma y no se atribuyen las armas necesarias para asegurar su aplicación y evitar su incumplimiento. Las 16 leyes autonómicas sobre transparencia nada han contemplado en este sentido porque la competencia es exclusiva del Estado.

La jurisdicción contencioso-administrativa, tal y como está configurada en la actualidad, no cumple con las exigencias impuestas por el Convenio del Consejo de Europa sobre el acceso a los documentos públicos de 2009, que es jurídicamente vinculante para España desde su entrada en vigor en enero de 2024, en el sentido de asegurar al ciudadano la

existencia de un procedimiento de apelación rápido y económico frente a la negativa a facilitar información por parte de una entidad pública.

En mi opinión, el derecho de acceso a la información pública, como derecho fundamental que considero que es, debería tutelarse por un procedimiento especial, sumario y oral.

En cualquier caso, lo necesario es configurar un nuevo procedimiento para proteger el derecho de acceso a la información pública de forma rápida y eficaz. Como propuesta de futuro, el procedimiento podría iniciarse mediante una simple solicitud, para la que pueden emplearse impresos o formularios, dirigida al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo donde tenga su sede el órgano o entidad pública a quien se ha solicitado la información, sin necesidad de intervención de procurador y abogado, sin pagar tasas judiciales, y sin imposición de costas salvo que se aprecie temeridad o mala fe.

A esta solicitud se debería acompañar una copia de la solicitud de información solicitada o una descripción de la obligación de información activa que está siendo incumplida. Si la entidad pública no comparece o no se opone, el Juzgado ordenaría la entrega inmediata de la información al solicitante o la publicación activa en la página web de la información omitida, salvo que se desprenda la existencia de alguna limitación legal que lo impida. Si la entidad pública se persona y opone a la solicitud, el asunto se resolvería definitivamente mediante el procedimiento abreviado.

3.- El artículo 70.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contiene una definición de expediente administrativo que, a mi juicio, es inconstitucional.

Si la Administración puede no incluir en el expediente administrativo información auxiliar o de apoyo, que, aunque contenida en aplicaciones, notas o resúmenes, puede ser importante, así como las comunicaciones e informes internos o entre órganos o entidades administrativas y los juicios de valor emitidos por las Administraciones Públicas, que también puede arrojar luz o servir para despejar la arbitrariedad de la Administración, parece obvio que se dificulta más allá de lo razonable los siguientes derechos:

- a) El derecho constitucional de defensa de los interesados en los procedimientos administrativos.
- b) El posterior control de la Administración por parte de los Tribunales de Justicia.
- c) La exigencia de responsabilidad a las autoridades y funcionarios públicos.
- d) El derecho de acceso a la información pública por parte de los ciudadanos.

4.- Los límites o excepciones al ejercicio del derecho de acceso de la Ley 19/2013 de Transparencia siguen siendo muy numerosos, amplios y ambiguos.

Algunas leyes autonómicas y el reglamento de desarrollo de la Ley valenciana de Transparencia, han delimitado algunas causas de inadmisión como el concepto de reelaboración, información auxiliar o de apoyo y solicitudes abusivas.

La descripción de los límites o excepciones es demasiado vaga e indeterminada. La generalidad de los supuestos que pueden verse afectados son tan amplios, que el derecho de acceso puede quedar vacío de contenido. En mi opinión, de poco sirve reconocer el derecho de acceso a la información pública con tantos límites. Resulta difícil pensar en alguna solicitud que, de un modo u otro, no pueda verse afectada por estas limitaciones tan amplias.

Algunos de los criterios interpretativos fijados por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno han sido, en mi opinión, excesivamente restrictivos con el derecho de acceso a la información.

5.- El silencio administrativo es negativo, por lo que la mayoría de las solicitudes de información comprometida no se contestan o se contestan incumpliendo el plazo de un mes.

Los plazos de resolución de las solicitudes de información deben ser cortos, de manera que la información se facilite lo antes posible. El inicio del plazo debe arrancar en el momento en que la solicitud se registra en la Administración, no en el órgano competente para resolverla, como así dispone la Ley catalana de transparencia. De lo contrario, la existencia de descoordinación administrativa juega a favor de la propia Administración, ya que el plazo de resolución ni siquiera se inicia, en claro perjuicio del ciudadano. En cambio, si dicho plazo comienza desde que la solicitud entra en la Administración, ya se encargarán los funcionarios de enviarle rápidamente la solicitud al órgano competente porque el plazo para resolver ya habrá empezado a contar. En el acuse de recibo se debe indicar la identificación de la autoridad o funcionario responsable de la tramitación de la solicitud de información.

La Ley estatal de transparencia ha decidido reconocer el silencio negativo con carácter de legislación básica. La falta de resolución en plazo se entenderá como desestimación de la solicitud en todas las entidades públicas estatales, autonómicas y locales. El silencio negativo consagra la sistemática y reprochable falta de respuesta a las solicitudes de información. Las autoridades y empleados públicos no tienen ningún interés en contestar.

El silencio positivo, aunque no garantiza la inmediata disponibilidad de la información, contribuiría al menos a reducir el generalizado incumplimiento de la obligación de contestar. Si el silencio es positivo, la Administración ya no podría denegar expresamente la solicitud de información por impedirlo el artículo 43.4.a) de la LRJPAC. Sólo podría declararlo lesivo para el interés público e impugnarlo ante la jurisdicción contencioso-administrativa. El ciudadano podría interponer un recurso contencioso-administrativo al amparo del artículo 29.2 de la LRJCA, planteando una pretensión de condena a facilitar el documento o la información pedida, con la posibilidad de solicitar como medida cautelar la entrega de la misma.

Si el derecho a la información ya se ha adquirido por silencio positivo, la medida cautelar de ejecución de un acto firme y de entrega inmediata es mucho más fácil de adoptar, salvo

que concurra alguna manifiesta prohibición o excepción al derecho de acceso que pudiera apreciar el Juzgado o Tribunal.

Por el contrario, algunas leyes autonómicas han optado por el silencio positivo (Cataluña, Comunidad Valenciana, Aragón y Navarra) y la verdad es que ha funcionado. En general, cuando la administración, que no ha respondido en el plazo de un mes, recibe el requerimiento del órgano garante de la transparencia al que ha acudido el ciudadano presentando una reclamación, normalmente, en un 80% de los casos, la Administración entrega al ciudadano la información que había adquirido por silencio.

Lamentablemente, la Sentencia del Tribunal Constitucional dictada en octubre de 2018 ha dejado sin efecto el silencio positivo al considerar que es legislación básica el precepto de la Ley estatal de Transparencia que fija el silencio como negativo.

6.- Los órganos de control garantes de la transparencia creados carecen de medios para obligar a la Administración a entregar la información y se tarda demasiado tiempo en acceder a la misma.

En España, existe una entidad encargada de resolver las reclamaciones en vía administrativa -el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno para el ámbito de la Administración General del Estado y los múltiples Consejos Autonómicos que ya están funcionando en Murcia, Valencia, Cataluña, Navarra, País Vasco, Aragón etc., o Comisionado de Transparencia en Canarias-, cuya falta de resolución expresa se debe entender como desestimatoria de la reclamación.

Los principales problemas que se han detectado son los siguientes:

– La falta de medios de ejecución forzosa para lograr que la Administración afectada cumpla de forma real y efectiva las resoluciones estimatorias de la reclamación presentada por los ciudadanos y facilite la información solicitada. El órgano de control da la razón al ciudadano y éste no recurre la resolución. Pasados unos meses, el ciudadano comprueba que la Administración no cumple dicha resolución, y el órgano de control se encuentra con que no puede sancionar a la Administración ni ejecutar forzosamente su resolución mediante multas coercitivas para que la Administración entregue la información al ciudadano.

– El tiempo transcurrido desde que la solicitud de acceso a la información se presenta por el ciudadano y la Administración la contesta (un mes ampliable por otro mes), más el tiempo que pasa para obtener una resolución del órgano de control (una media de tres meses), provoca una espera media de unos 6 meses para acceder a la información. En muchos casos, el interés o utilidad de la información ya ha desaparecido. Si encima la Administración no cumple voluntariamente la resolución del órgano de control, el ciudadano se queda sin poder acceder a la información.

7.- La Disposición Adicional Primera de la Ley de Transparencia está generando una gran inseguridad jurídica porque existen diversos criterios interpretativos de la misma por parte de los órganos garantes de la transparencia.

Es necesaria la modificación de la disposición adicional primera de la Ley estatal de Transparencia, en el sentido de que la Ley de transparencia y la posibilidad de presentar la reclamación específica, debe aplicarse en todo caso, salvo que el régimen específico de acceso sea todavía más favorable para el ciudadano o interesado.

La Ley de Transparencia se aplica de forma supletoria en los procedimientos en los que los ciudadanos tienen la condición de interesados y en todas aquellas materias que tienen una normativa específica reguladora del derecho de acceso a la información -urbanismo, medio ambiente, servicios sociales, sanidad, educación, etc.); por lo que esta dispersión normativa afecta negativamente al derecho de acceso a la información pública. Puede consultarse el comentario que publiqué sobre este tema.

8.- El incumplimiento de las leyes de transparencia no tiene ninguna consecuencia sancionadora real y efectiva.

La competencia para iniciar y resolver el procedimiento administrativo para sancionar las infracciones cometidas por los incumplimientos de la ley estatal de transparencia en materia de publicidad activa y pasiva se atribuye a la propia Administración responsable de su incumplimiento, por lo que no se aplican dichas infracciones.

La competencia para iniciar y resolver los procedimientos sancionadores debería atribuirse al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y a las instituciones de control de la transparencia análogas autonómicas.

9.- No están sujetas a la Ley estatal de Transparencia las entidades privadas que prestan servicios de interés general o concesionarios de servicios públicos (luz, agua, gas, telefonía, hospitales, residuos, etc.).

En mi opinión, sin perjuicio de la obligación de informar a la Administración u organismo correspondiente, al encontrarnos ante la prestación de un servicio público de interés general para todos los ciudadanos, los concesionarios y las entidades privadas que los prestan -que pueden además disfrutar de fondos públicos, ventajas fiscales o derechos especiales- deben quedar sujetas a la Ley estatal de transparencia, cumpliendo con las mismas obligaciones de publicidad activa y pasiva que tienen las Administraciones públicas con respecto al servicio público que gestionan.

No parece razonable que, siendo en todo caso un servicio de titularidad pública, los ciudadanos no tengan derecho a acceder a la información sobre los gastos de un determinado hospital por el mero hecho de que dicho centro sanitario se encuentre gestionado por una entidad privada. En este caso tampoco estaría sujeto el hospital de gestión privada al cumplimiento de las obligaciones de información activa recogidas en la Ley estatal de transparencia.

El interés general del servicio y la titularidad pública del mismo justifican el cumplimiento de las obligaciones de información pasiva y activa previstas en la ley estatal de transparencia con independencia de la naturaleza privada de la entidad que presta o gestiona el servicio público.

10.- Publicar en la web las listas de espera anonimizadas con códigos numéricos existentes para el acceso a los servicios públicos: sanidad (pruebas diagnósticas e intervenciones quirúrgicas), vivienda (acceso a viviendas de protección social en régimen de alquiler o compraventa), etc.

Aunque la gestión de la sanidad y la vivienda sean competencias autonómicas, el Estado tiene competencia básica en ambos ámbitos sectoriales. El objetivo sería poder comprobar en tiempo real cuál es el lugar concreto se ocupa en dichas listas, cuántas personas está por delante y qué casos urgentes son anticipados. Se trata de una gran necesidad social demandada desde antiguo. Los ciudadanos pueden saber cuántas personas, en general, están pendientes de una operación o una prueba diagnóstica. Sin embargo, la queja consiste en no poder saber qué lugar concreto ocupan en dichas listas y cuántas personas tienen por delante.

11.- Respecto a las materias más sensibles a la corrupción (contratación pública, urbanismo, subvenciones, empleo público, presupuesto y cuentas, medio ambiente, financiación de partidos políticos, publicidad institucional, etc.), incrementar las obligaciones de publicidad activa.

Es necesario incrementar las obligaciones de publicidad activa: la publicación en la web de las actas de los órganos colegiados; los informes (preceptivos o facultativos) emitidos por los servicios jurídicos, técnicos o de intervención económica (autorización, gestión y justificación del gasto público); y los actos y acuerdos adoptados en dichos expedientes de aprobación, modificación, adjudicación, resolución y reintegro.

12.- Creación de un Registro de Solicitudes de Acceso a la Información Pública

En dicho Registro que debería llevar cada entidad pública, se deberían inscribir las solicitudes que presenten tanto los ciudadanos como los interesados en el correspondiente procedimiento administrativo, así como las correspondientes respuestas. Es necesario para saber si la Administración contesta o no a las solicitudes, cuánto tiempo tarda en contestar y en qué sentido se contesta admitiendo, denegación o estimando las solicitudes.

13.- Archivos y gestión de la información

Debe regularse la gestión documental de forma adecuada para hacer posible la transparencia, contemplando unas obligaciones mínimas de carácter básico para su cumplimiento por parte de todas las entidades del sector público.

Se deben adoptar políticas de gestión integral de los documentos, tanto en apoyo analógico como electrónico, y deben diseñar e implementar los sistemas y las medidas

técnicas y organizativas necesarias para garantizar la interoperabilidad, la seguridad, la integridad, la conservación, la accesibilidad y la recuperación de la información, así como la integración de conjuntos de datos públicos para su reutilización.

14.- Ampliación de la reclamación en materia de transparencia

Se debe permitir presentar la reclamación en materia de transparencia ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno también en relación con las instituciones constitucionales y estatutarias, la cual está ahora excluida por el artículo 23.2 Ley 19/2013.

No es justo que las instituciones que deben dar más ejemplo en materia de transparencia por ocupar los puestos más importantes, solo puedan ser objeto de control a través del recurso contencioso-administrativo, que resulta muy costoso en términos de tiempo y dinero.

Se debe permitir presentar la reclamación ante el CTBG, que es ágil y gratuita, cuando se refiera al Congreso de los Diputados, Senado, Tribunal Constitucional, Consejo General del Poder Judicial, Banco de España, Consejo de Estado, Defensor del Pueblo, Tribunal de Cuentas, Consejo Económico y Social y las instituciones autonómicas análogas, en relación con sus actividades sujetas a Derecho Administrativo.

15.- Compliance y códigos éticos o de buena conducta.

La aplicación de los códigos éticos o de buena conducta es una utopía porque es la propia entidad pública que incumple dichos códigos la que tiene que tomar medidas. Nadie se sanciona así mismo. Estos códigos no sirven para nada si no son aplicados por instituciones independientes. El aumento de la integridad en la gestión de los asuntos públicos pasa necesariamente porque el cumplimiento real y efectivo de dichos códigos sea controlado y aplicado por una entidad independiente a la que tiene que cumplirlos. De lo contrario, es un brindis al sol.

16.- Las medidas necesarias para luchar contra la corrupción que no se adoptan por falta de voluntad política

En la Memoria de 2023 de la Fiscalía Especial de lucha contra la corrupción y la criminalidad organizada (página 596) [-pinchar en este enlace-](#), se detallan todas las medidas que son necesarias aplicar para luchar contra la corrupción y la falta de integridad en la gestión de los asuntos públicos, dos graves cánceres de la Administración que dañan irremediabilmente la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas y generan muchísima desafección. Es necesario hacer caso a la Fiscalía y adoptar estas medidas cuanto antes.

que concurra alguna manifiesta prohibición o excepción al derecho de acceso que pudiera apreciar el Juzgado o Tribunal.

Por el contrario, algunas leyes autonómicas han optado por el silencio positivo (Cataluña, Comunidad Valenciana, Aragón y Navarra) y la verdad es que ha funcionado. En general, cuando la administración, que no ha respondido en el plazo de un mes, recibe el requerimiento del órgano garante de la transparencia al que ha acudido el ciudadano presentando una reclamación, normalmente, en un 80% de los casos, la Administración entrega al ciudadano la información que había adquirido por silencio.

Lamentablemente, la Sentencia del Tribunal Constitucional dictada en octubre de 2018 ha dejado sin efecto el silencio positivo al considerar que es legislación básica el precepto de la Ley estatal de Transparencia que fija el silencio como negativo.

6.- Los órganos de control garantes de la transparencia creados carecen de medios para obligar a la Administración a entregar la información y se tarda demasiado tiempo en acceder a la misma.

En España, existe una entidad encargada de resolver las reclamaciones en vía administrativa -el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno para el ámbito de la Administración General del Estado y los múltiples Consejos Autonómicos que ya están funcionando en Murcia, Valencia, Cataluña, Navarra, País Vasco, Aragón etc., o Comisionado de Transparencia en Canarias-, cuya falta de resolución expresa se debe entender como desestimatoria de la reclamación.

Los principales problemas que se han detectado son los siguientes:

– La falta de medios de ejecución forzosa para lograr que la Administración afectada cumpla de forma real y efectiva las resoluciones estimatorias de la reclamación presentada por los ciudadanos y facilite la información solicitada. El órgano de control da la razón al ciudadano y éste no recurre la resolución. Pasados unos meses, el ciudadano comprueba que la Administración no cumple dicha resolución, y el órgano de control se encuentra con que no puede sancionar a la Administración ni ejecutar forzosamente su resolución mediante multas coercitivas para que la Administración entregue la información al ciudadano.

– El tiempo transcurrido desde que la solicitud de acceso a la información se presenta por el ciudadano y la Administración la contesta (un mes ampliable por otro mes), más el tiempo que pasa para obtener una resolución del órgano de control (una media de tres meses), provoca una espera media de unos 6 meses para acceder a la información. En muchos casos, el interés o utilidad de la información ya ha desaparecido. Si encima la Administración no cumple voluntariamente la resolución del órgano de control, el ciudadano se queda sin poder acceder a la información.

7.- La Disposición Adicional Primera de la Ley de Transparencia está generando una gran inseguridad jurídica porque existen diversos criterios interpretativos de la misma por parte de los órganos garantes de la transparencia.

Es necesaria la modificación de la disposición adicional primera de la Ley estatal de Transparencia, en el sentido de que la Ley de transparencia y la posibilidad de presentar la reclamación específica, debe aplicarse en todo caso, salvo que el régimen específico de acceso sea todavía más favorable para el ciudadano o interesado.

La Ley de Transparencia se aplica de forma supletoria en los procedimientos en los que los ciudadanos tienen la condición de interesados y en todas aquellas materias que tienen una normativa específica reguladora del derecho de acceso a la información -urbanismo, medio ambiente, servicios sociales, sanidad, educación, etc.); por lo que esta dispersión normativa afecta negativamente al derecho de acceso a la información pública. Puede consultarse el comentario que publiqué sobre este tema.

8.- El incumplimiento de las leyes de transparencia no tiene ninguna consecuencia sancionadora real y efectiva.

La competencia para iniciar y resolver el procedimiento administrativo para sancionar las infracciones cometidas por los incumplimientos de la ley estatal de transparencia en materia de publicidad activa y pasiva se atribuye a la propia Administración responsable de su incumplimiento, por lo que no se aplican dichas infracciones.

La competencia para iniciar y resolver los procedimientos sancionadores debería atribuirse al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y a las instituciones de control de la transparencia análogas autonómicas.

9.- No están sujetas a la Ley estatal de Transparencia las entidades privadas que prestan servicios de interés general o concesionarios de servicios públicos (luz, agua, gas, telefonía, hospitales, residuos, etc.).

En mi opinión, sin perjuicio de la obligación de informar a la Administración u organismo correspondiente, al encontrarnos ante la prestación de un servicio público de interés general para todos los ciudadanos, los concesionarios y las entidades privadas que los prestan -que pueden además disfrutar de fondos públicos, ventajas fiscales o derechos especiales- deben quedar sujetas a la Ley estatal de transparencia, cumpliendo con las mismas obligaciones de publicidad activa y pasiva que tienen las Administraciones públicas con respecto al servicio público que gestionan.

No parece razonable que, siendo en todo caso un servicio de titularidad pública, los ciudadanos no tengan derecho a acceder a la información sobre los gastos de un determinado hospital por el mero hecho de que dicho centro sanitario se encuentre gestionado por una entidad privada. En este caso tampoco estaría sujeto el hospital de gestión privada al cumplimiento de las obligaciones de información activa recogidas en la Ley estatal de transparencia.

El interés general del servicio y la titularidad pública del mismo justifican el cumplimiento de las obligaciones de información pasiva y activa previstas en la ley estatal de transparencia con independencia de la naturaleza privada de la entidad que presta o gestiona el servicio público.

10.- Publicar en la web las listas de espera anonimizadas con códigos numéricos existentes para el acceso a los servicios públicos: sanidad (pruebas diagnósticas e intervenciones quirúrgicas), vivienda (acceso a viviendas de protección social en régimen de alquiler o compraventa), etc.

Aunque la gestión de la sanidad y la vivienda sean competencias autonómicas, el Estado tiene competencia básica en ambos ámbitos sectoriales. El objetivo sería poder comprobar en tiempo real cuál es el lugar concreto se ocupa en dichas listas, cuántas personas está por delante y qué casos urgentes son anticipados. Se trata de una gran necesidad social demandada desde antiguo. Los ciudadanos pueden saber cuántas personas, en general, están pendientes de una operación o una prueba diagnóstica. Sin embargo, la queja consiste en no poder saber qué lugar concreto ocupan en dichas listas y cuántas personas tienen por delante.

11.- Respecto a las materias más sensibles a la corrupción (contratación pública, urbanismo, subvenciones, empleo público, presupuesto y cuentas, medio ambiente, financiación de partidos políticos, publicidad institucional, etc.), incrementar las obligaciones de publicidad activa.

Es necesario incrementar las obligaciones de publicidad activa: la publicación en la web de las actas de los órganos colegiados; los informes (preceptivos o facultativos) emitidos por los servicios jurídicos, técnicos o de intervención económica (autorización, gestión y justificación del gasto público); y los actos y acuerdos adoptados en dichos expedientes de aprobación, modificación, adjudicación, resolución y reintegro.

12.- Creación de un Registro de Solicitudes de Acceso a la Información Pública

En dicho Registro que debería llevar cada entidad pública, se deberían inscribir las solicitudes que presenten tanto los ciudadanos como los interesados en el correspondiente procedimiento administrativo, así como las correspondientes respuestas. Es necesario para saber si la Administración contesta o no a las solicitudes, cuánto tiempo tarda en contestar y en qué sentido se contesta admitiendo, denegación o estimando las solicitudes.

13.- Archivos y gestión de la información

Debe regularse la gestión documental de forma adecuada para hacer posible la transparencia, contemplando unas obligaciones mínimas de carácter básico para su cumplimiento por parte de todas las entidades del sector público.

Se deben adoptar políticas de gestión integral de los documentos, tanto en apoyo analógico como electrónico, y deben diseñar e implementar los sistemas y las medidas

técnicas y organizativas necesarias para garantizar la interoperabilidad, la seguridad, la integridad, la conservación, la accesibilidad y la recuperación de la información, así como la integración de conjuntos de datos públicos para su reutilización.

14.- Ampliación de la reclamación en materia de transparencia

Se debe permitir presentar la reclamación en materia de transparencia ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno también en relación con las instituciones constitucionales y estatutarias, la cual está ahora excluida por el artículo 23.2 Ley 19/2013.

No es justo que las instituciones que deben dar más ejemplo en materia de transparencia por ocupar los puestos más importantes, solo puedan ser objeto de control a través del recurso contencioso-administrativo, que resulta muy costoso en términos de tiempo y dinero.

Se debe permitir presentar la reclamación ante el CTBG, que es ágil y gratuita, cuando se refiera al Congreso de los Diputados, Senado, Tribunal Constitucional, Consejo General del Poder Judicial, Banco de España, Consejo de Estado, Defensor del Pueblo, Tribunal de Cuentas, Consejo Económico y Social y las instituciones autonómicas análogas, en relación con sus actividades sujetas a Derecho Administrativo.

15.- Compliance y códigos éticos o de buena conducta.

La aplicación de los códigos éticos o de buena conducta es una utopía porque es la propia entidad pública que incumple dichos códigos la que tiene que tomar medidas. Nadie se sanciona así mismo. Estos códigos no sirven para nada si no son aplicados por instituciones independientes. El aumento de la integridad en la gestión de los asuntos públicos pasa necesariamente porque el cumplimiento real y efectivo de dichos códigos sea controlado y aplicado por una entidad independiente a la que tiene que cumplirlos. De lo contrario, es un brindis al sol.

16.- Las medidas necesarias para luchar contra la corrupción que no se adoptan por falta de voluntad política

En la Memoria de 2023 de la Fiscalía Especial de lucha contra la corrupción y la criminalidad organizada (página 596) [-pinchar en este enlace-](#), se detallan todas las medidas que son necesarias aplicar para luchar contra la corrupción y la falta de integridad en la gestión de los asuntos públicos, dos graves cánceres de la Administración que dañan irremediablemente la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas y generan muchísima desafección. Es necesario hacer caso a la Fiscalía y adoptar estas medidas cuanto antes.



24-F

Buenos días,

Me gustaría hacer una aportación transversal a la forma que tiene de organizarse la AGE.

Teniendo experiencia propia de trabajo en XXXXXXXX en el Ayuntamiento de XXXX y en el Ayuntamiento XXXXXXXXXXXX

Con mucha diferencia la Administración General del Estado es la Administración Pública que menos organizada está de las que yo he conocido.

- Creo que debería crearse un **Cuerpo de Gestión Especializado en la Eficacia de los procedimientos y de los Recursos**, con graduados en Gestión y Administración Pública, como titulación de entrada, que se dedicara a hacer revisión de los procedimientos y a simplificarlos de cara a ser más eficientes, económicos y más accesibles y transparentes de cara a la ciudadanía. Esta necesidad ya se vio hace 30 años y se creó la Diplomatura Universitaria en Gestión y Administración Pública, pero luego no se apoyó institucionalmente. Gran error y gran oportunidad perdida, pero nunca es tarde para cambiar la forma eficiente de trabajar. Este cuerpo existe en el Ayuntamiento de Alcobendas y funciona muy bien, siendo pioneros en este sentido.

No puede ser que cada individuo, monte su forma de trabajar con Las leyes como único recurso y apoyo, no siempre claras, es un gasto de recursos y de esfuerzo inasumible, de hecho esta labor de simplificación de procedimientos, la tiene que hacer en la actualidad de forma individual cada funcionario o cada grupo de funcionarios en el mejor de los casos, si tiene un jefe sensible en este sentido, sin unas directrices claras, ni una evaluación de resultados, cada uno se organiza de forma individual y lo hacer lo mejor que puede. No obstante si esto se realizara de forma conjunta y transversal, todos tendrían claro como trabajar, y con menos funcionarios se podrían llegar a la obtención de mejores resultados.

No es suficiente con nombrar en las leyes los principios rectores, hay que dar herramientas eficientes de cómo llevarlos a cabo. Y con una estructura piramidal, como era cuando yo ingresé en el 2004.

- **Todos deberíamos trabajar igual**, de hecho en otras Administraciones Públicas, El Ayuntamiento de Madrid, la Comunidad de Madrid, *se trabaja de la misma forma en todos los procedimientos* y lo más eficiente posible, para esto debe haber un cuerpo centralizado y transversal que se dedique a estudiar los procedimientos y ha hacerlos más eficientes, más sencillos, más eficaces, para que todos trabajemos igual. De esta forma la pirámide puede estar invertida, tener más personal del grupo C1 y C2, porque si los procedimientos están definidos de forma sencilla, todo el mundo podría acceder a este tipo de trabajo.

- Es necesario desplegar ya el **sistema de Registro de documentos públicos on line**, no puede ser que en cada organismo se archive de una forma, que no haya criterios comunes. Y que si una persona marcha del organismo haya que buscarle para ver dónde están archivados sus expedientes. No solo debe estar especificado en la ley 39/2015, debe ser real y efectivo el registro on line de documentos públicos, que todos archivemos igual y haya unos repositorios comunes, fijos y eternos, para los expedientes y los documentos públicos. Para esto se *hace necesario un único número de expediente para cada proceso*. Es necesario que los A1 tengan en cuenta esta necesidad transversal en las Administraciones.
- **Debería haber menos asesores.** Los asesores se ponen a dirigir la Administración Pública sin estar preparados para ello, es necesario o bien que sean más inteligentes de lo que son actualmente, o bien que tengan un proceso de oposición pública a sus espaldas, o lo ideal es que tuvieran las dos cosas. Yo he visto asesores Cum Lauden en las Universidades Públicas y esta gente en un par de años se ponen al día. Pero los actuales no tienen esta capacidad. Vienen de la empresa privada o del asociacionismo y ponen muchas trabas a la forma garantista de realizar la labor pública, no tienen ni idea de realización de gasto público, en muchas ocasiones están sustituyendo a Grupos A1, solo debería haber *un asesor* o como mucho *dos* por Alto Cargo y el resto ser funcionarios A1 o A2 no es de recibo que el que está tomando las decisiones tenga menos formación que los que están llevando el peso de la Administración Pública, nos lleva a tener muchísimos problemas de gestión, porque ellos quieren inmediatez y los procedimientos públicos no son inmediatos de cara a preservar la garantía de los mismos. Cuando quieren darse cuenta de cómo funciona la Administración ya tienen que irse.

Un Alto Cargo, 2 asesores y 4 o 5 Vocales Asesores, esta debería ser la forma ideal de organización y no al revés, tenemos del orden de 4 o 5 Asesores y 1 o 2 vocales asesores, con lo cual los vocales asesores no dan a vasto, los 4 o 5 asesores, están inventándose la forma de obtención de resultados y ¿la traen de su propia experiencia anterior? Sin tener en cuenta dónde están, aparte de faltarles visión y formación. *La estructura debe volver a ser piramidal.*

El Asesor debe estar *para impulsar* a la Administración pública, dependiendo de las directrices del Alto Cargo, por eso debe ser piramidal y **no debe de estar gestionando**, porque no puede y porque no sabe. La figura del Asesor, no puede ser un coladero de amiguitos de los políticos de turno, que su único curriculum es ser conocida/o de un político, o bien sea conocer idiomas, *debe nutrirse la administración de los mejores, para dar el mejor servicio posible a los ciudadanos.*

Estas **decisiones** deben estar sustentadas en *la necesidad real de la administración* y no en *la necesidad de pago de los favores de los políticos*. Igualdad, Mérito y capacidad, ¿Dónde se publican las bases

para acceder a Asesor?, ¿qué no las vi nunca?, ¿Qué curriculum presentan?, ¿Dónde los han encontrado los políticos?.

- Para poder obtener a los mejores, debe haber *una evaluación de cada puesto de trabajo*, una definición de las funciones de cada puesto de trabajo, saber qué se necesita, para qué, cómo y a partir de aquí realizar la labor de captación de los funcionarios. No de cualquier funcionario sino del mejor funcionario posible para cada puesto.

Para esto debe nutrirse a *las cabezas* de los *Recursos Humanos* de cada Ministerio de *personal cualificado* en las funciones de Subdirección de la misma, no solo en *nutrir de funcionarios*, sino de *evaluación de funciones de cada puesto de trabajo*, para poder acoger a los mejores. Para evaluar las funciones de cada puesto de trabajo de cada ministerio, hay que saber varias cosas, qué tenemos, a dónde queremos llegar, qué hacer para conseguirlo. Preguntas de gestión privada que pueden extrapolarse a la gestión pública.

Pero que en la actualidad nadie hace. Esto es debido a que las decisiones se toman en los grupos A1, pero estos grupos no tienen formación en gestión eficaz, ¿lo mismo las decisiones las tenían que tomar los A2?, que si tienen esta formación. En la actualidad, hay pocos funcionarios, muchas funciones y cuando tienes un trabajo demasiado amplio, no das a vasto a realizar todo lo que deberías hacer solo, no puedes pararte a pensar y a organizar, solo puedes apagar fuegos lo mejor que puedes.

- ***Deberíamos implementar las nuevas tecnologías*** en el aviso de incidencias y en la mejora de procedimientos, como está haciendo el Ayuntamiento de Jun, en Cataluña, tienen abiertos canales on line donde los vecinos incluyen necesidades de mejora que ven en los procedimientos o bien lugares donde pueden quejarse de que alguna de las competencias de las AAPP que no se están cumpliendo. Y que fuera automático. Pongo la queja o sugerencia y obtengo una respuesta, y si puede ser una mejora en el procedimiento mejor, esta interacción de las personas podría casarse con la efectividad del Cuerpo de Gestión Eficiente especificado en el punto uno.
- **Los procesos selectivos** deberían acoger a los mejores funcionarios posibles. Para esto deben cubrirse el mayor número de plazas posibles y los interinos deben salir de la gente que no haya aprobado la oposición, pero haya aprobado algún examen. No puede ser que se haga el esfuerzo improbable de convocar miles de plazas y que las plazas se queden la mayoría sin cubrir.

Las personas que se presentan a examen son los mejores que están preparando, no puede ser que se dejen las plazas sin cubrir y luego estas plazas se cubran *con personas que están en el paro* (que no están haciendo el esfuerzo de entender ni de leer las leyes de los procedimientos públicos) y luego haya que formarles en la propia administración como interinos con personas que lo mismo no están

formadas para hacerlo, que suelen ser de cuerpos inferiores. Nuevas personas, nuevas funciones, **cursos de formación para todos**, esto debería ser *fundamental*. No puede ser que una persona aprenda porque otro compañero le enseñe, como se está realizando la formación en los últimos años, puede que el compañero no esté formado para formar. O bien tenga intereses contrarios a que la persona nueva aprenda.

Los Cursos deben darse desde el INAP o bien desde el Centro de Estudios Financieros, centros que ya lo desarrollan. Para esto es lo mismo, hay que saber que se tiene, dónde se quiere llegar y qué hacer para conseguirlo.

- Hay que **pararse y pensar, y planificar** una estrategia de mejora, implementarla y evaluarla. Y con la evaluación volver a la planificación, estos módulos de planificación eficiente deberían darse a los subdirectores de todos los departamentos. Puesto que ellos llevan el peso de estas decisiones. La formación debe ser rápida y entendible, debe estar resumida y esquematizada, porque es personal que no tiene mucho tiempo. Debería *retribuirse de forma especial*, los módulos de planificación que este personal adquiera.
- **Continuidad.** Que los procesos que se empiezan no se terminen con el cambio de las personas. Para esto es necesario que todo se documente y que se pueda acceder a estos documentos para consultas de posibles cambios en los puestos de trabajo. La documentación debe ser exhaustiva y fácil de entender. No puede ser que se documente y que se tire a la basura (como pasó con la documentación del primer Ministerio de Igualdad) cuando se sustituye a las personas o cuando hay un cambio político.

Esta es mi pequeña visión de cómo se están desarrollando las cosas y como poder mejorarlas. Llevo muchos años en la prestación del servicio público. Empecé en esta labor con 22 años, como interina, y tengo 51 y además tengo formación universitaria en planificación, con lo cual estoy formada de forma previa en esta labor, estoy dando una visión desde dentro.

Tengo tres oposiciones aprobadas. He trabajado en diferentes Administraciones Públicas en diferentes puestos. He estado en un Gabinete de Ministro y de Secretario de Estado, he visto el ruido y la poca cabeza de muchos asesores, y he visto el poco ruido y la mucha cabeza de otros, cuando era piramidal y se nutría de los mejores. Y he sido cajera de un Ministerio. Y esta es mi humilde visión de lo que se puede mejorar en la Administración Pública.

Espero que os sirva como reflexión, al menos, en esta consulta pública, que me parece muy adecuada.

25-F

Hola buenas tardes,

He leído el documento marco, muchas gracias por ofrecer la posibilidad de aportar ideas de mejora.

Algunas cosas que se me ocurren, como UX Researcher y como experta en accesibilidad digital son:

- Mencionar que la accesibilidad digital sea conforme a los estándares vigentes para organismos públicos en Europa - por ejemplo que todas las webs y apps sean conformes con WCAG 2.2 nivel AA.
- Aplica por ejemplo al punto 3 proyecto 12: Por favor, mencionar y garantizar que las webs y apps serán responsivas y "mobile first" (pensadas para móvil en primer lugar, que es el dispositivo cada vez más importante). Hay varias webs públicas de España que verlas desde el móvil no es una experiencia muy grata.
- Aplica a cualquier proyecto: En cuanto a research/ investigación con usuarios, introducir en el documento marco que se consideraran tests de usabilidad en la fase de diseño y desarrollo iterativo considerando diferentes segmentos de personas de los distintos casos de uso incluyendo personas vulnerables (mayores, personas neurodivergentes, personas en riesgo de exclusión social).
- Punto 3.09, interconexión de servicios: Los no residentes también contamos. Nuestros "viajes de usuario" son una carrera de obstáculos. Conseguir una cita para tratar en Hacienda por ejemplo un tema de no residentes, tienes que irte a Madrid, a una oficina que abre como 3 horas al día y que da citas como con 5 días de antelación, no muy práctico si vives en el extranjero.

Espero que os sirva y que mucha gente colabore. Tiene buenas ideas.

27-F

Basándome en la hoja de ruta proporcionada para la transformación de la Administración pública, envío aquí algunas propuestas para cada uno de los ejes estratégicos:

Administración abierta a la inversión en las capacidades del sector público:

- Desarrollar un modelo de planificación estratégica de recursos humanos que se base en datos y escenarios presupuestarios plurianuales para optimizar el capital humano de las organizaciones.
- Implementar sistemas de gestión por competencias para una función pública profesional basada en el mérito y condiciones laborales adecuadas.
Fomentar la dirección pública profesional mediante procesos de selección meritocráticos y sistemas de evaluación del desempeño.

Administración abierta a las políticas públicas informadas por la evidencia y a las mejores herramientas innovadoras:

- Crear la Agencia de Evaluación de Políticas Públicas para garantizar la consistencia y estandarización del análisis de evaluabilidad y el sistema de indicadores.
- Fortalecer las capacidades para la formulación de políticas públicas basadas en la evidencia mediante la creación de perfiles profesionales especializados.
- Estructurar la organización administrativa en funciones, procesos y tareas para mejorar la eficiencia y eficacia en el despliegue de políticas públicas.

Administración abierta a la ciudadanía, accesible y humanista:

- Promover medidas específicas para abordar las brechas de acceso a los servicios públicos y garantizar la plena ciudadanía digital.
- Simplificar los procedimientos administrativos y mejorar la usabilidad de los servicios públicos mediante la política de simplificación y la creación de un nuevo portal de servicios de atención ciudadana.
- Ampliar la oferta de servicios digitales, como la integración de nuevos servicios en Mi Carpeta Ciudadana y el despliegue de la Cartera Europea de Identidad Digital.

Administración abierta a la transparencia, participación pública y rendición de cuentas:

- Desarrollar el Sistema de Integridad de la Administración y la Carta de compromisos de integridad para consolidar una cultura ética en el personal público.

- Ordenar los instrumentos de planificación por objetivos en un espacio consultivo para fortalecer la rendición de cuentas.

- Construir un nuevo Portal de Transparencia basado en el derecho a saber, entender y participar, y concebir herramientas digitales para facilitar el cumplimiento de las obligaciones de transparencia.

Espero que estas propuestas sean útiles para contribuir a la mejora de la Administración pública.

Además, para abordar la preocupación por la integración de personas menos digitalizadas y la formación en temas de derechos, propongo algunas contribuciones:

- Implementar programas de alfabetización digital dirigidos específicamente a personas mayores, comunidades rurales y otros grupos marginados para garantizar que todos tengan acceso a las herramientas digitales y puedan participar en la sociedad digital de manera efectiva.

- Establecer centros comunitarios de aprendizaje digital en áreas urbanas y rurales, equipados con computadoras e internet gratuito, donde las personas puedan recibir capacitación en habilidades digitales básicas y avanzadas.

- Organizar campañas de sensibilización sobre derechos digitales y privacidad en línea para educar a la población sobre cómo proteger su información personal y ejercer sus derechos en el entorno digital.

- Desarrollar materiales educativos y recursos en línea accesibles para personas con discapacidades y personas con bajos niveles de alfabetización digital, utilizando un lenguaje sencillo y herramientas de accesibilidad.

- Fomentar la colaboración entre el sector público, el sector privado y organizaciones de la sociedad civil para ofrecer programas de capacitación y sensibilización en comunidades locales, promoviendo la inclusión digital y la conciencia de los derechos en línea.

Estas aportaciones pueden ayudar a garantizar que nadie se quede atrás en la era digital y que todos puedan ejercer sus derechos en el mundo en línea.

Queridas/os compañeras/os del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública:

Enhorabuena por el documento marco “Consenso por una administración abierta” dado que muestra una hoja de ruta integral y muy enfocada para lograr una administración más moderna, participativa, innovadora y que responda a los estándares que se vienen marcando desde la OCDE y la Comisión Europea. Va muy en línea con muchas de las iniciativas que deseamos poner en marcha desde la [REDACTED], en Presidencia del Gobierno, y estaremos encantados de explorar posibles sinergias de cara a la implementación.

Por ahora, nos gustaría haceros llegar desde la [REDACTED] una serie de anotaciones y sugerencias para el documento dentro de este periodo abierto de consulta pública que tenéis. Todas estas anotaciones las hemos hecho como comentarios en el propio PDF, pero comentadnos si preferís que os lo enviemos separado en un WORD o algo. Algunas son sugerencias meramente de edición (reducir o añadir saltos de línea, corregir espacios de más al inicio de un párrafo, alguna preposición que falta en alguna frase...), pero otras sugerencias son más sustantivas en lo que respecta a:

- Sugerir un cambio de uso del concepto “ecosistema de ciencia para la administración” al “ecosistema de asesoramiento científico y técnico para la administración” (página 2).
- Incluir algún párrafo para reforzar la idea de Marcos de competencias profesionales (página 4).
- Menciones al enfoque de cambio en la política pública (teoría del cambio, lógica de la intercambio, teoría del cambio...) y el proceso regulatorio en línea con estándares internacionales (página 6).
- Rematar algunos párrafos con alguna frase adicional (págs. 5 y 6).

Quedamos a vuestra disposición para lo que preciséis o para cualquier aclaración.

Mucho ánimo con todas las sugerencias que recibáis y enhorabuena una vez más por la iniciativa.

Saludos,

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

DOS OBSERVACIONES AL DOCUMENTO “CONSENSO POR UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA”

(Y A LAS PREVISIONES SOBRE REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PLAN ANUAL NORMATIVO PARA 2024)

El documento “Consenso por una Administración abierta” se autodefine como una “hoja de ruta para la transformación establecida de forma participativa con todos los sectores interesados a través de una metodología innovadora”. Sus seis principios son: institucionalización, participación, innovación, transparencia, evaluación y alineación.

Los objetivos y proyectos son: inversión en las capacidades del sector público (IA generativa y espacios de datos; gestión previsional de efectivos; empleo público proactivo, inclusivo e innovador; liderazgo y función pública; mejores condiciones de trabajo mediante el diálogo social); políticas públicas informadas por la evidencia y las mejores herramientas innovadoras (mapa de políticas públicas, capacidades para la evaluación; ecosistema de participación); Administración abierta a la ciudadanía, accesible y humanista (interconexión de servicios de atención a la ciudadanía; identidad digital europea; evolución de MCarpetaCiudadana; nuevo portal de Administración.gob.es, SimplexESP); transparencia, participación pública y rendición de cuentas (transparencia por diseño, nuevo portal de transparencia, mejora de la participación en normas y planes, cultura de la integridad, mapa de la rendición de cuentas).

Sin duda, la mayoría de los proyectos y objetivos de este documento se corresponden con recomendaciones europeas e internacionales. Las propuestas son por tanto correctas en su propósito de promover una reforma de la Administración en clave modernizadora, propia de una Democracia avanzada.

Apenas dice nada el documento, más allá de su cronograma, sobre acciones concretas para realizar los proyectos, pero se sobrentiende que la técnica utilizada para ello será la reforma normativa en muchos de los casos. Esto lo confirma la lectura del Plan anual normativo para 2024, aprobado por el Consejo de ministros el 26 de marzo de 2024.

El impulso de tres nuevas leyes (de transformación de la Administración pública, de Administración abierta y del directivo público) está previsto en este Plan, que sin embargo no precisa si estas leyes serán reformas de las vigentes leyes administrativas (leyes 39 y 40/2015) o se referirán sólo al régimen de la Administración General del Estado y su marco regulador. Ciertamente, al incluir propuestas tomadas de las recomendaciones europeas e internacionales sobre reforma de la Administración, bien podrían integrarse las nuevas leyes en los principales códigos administrativos aprobados en ejercicio de la competencia constitucional prevista en el artículo 149.1.18. De no hacerse así, se agudizaría el problema de la dispersión del régimen jurídico-administrativo en múltiples normas que se suceden en el tiempo sin idea de sistema.

Una primera observación al documento sugiere pues precisar la integración normativa de las reformas previstas en las leyes administrativas preexistentes, así como su carácter básico (preferible) o limitado a la AGE.

Respecto de las necesidades de reforma de la Administración pública en España, el documento apenas se detiene en los crecientes usos de la Inteligencia Artificial por parte de la Administración pública. Las legislaciones más recientes en otros países sí han atendido a la reserva de humanidad y establecido límites a la sustitución de las personas por máquinas (en Francia, Estados Unidos o Nueva Zelanda).

Tengamos presente uno de los riesgos menos comentados de la IA en la Administración pública: la externalización hacia operadores privados con intereses particulares, esto es, la privatización de potestades administrativas, proscrita por los principios clásicos de nuestro Derecho. La prohibición de privatizar los servicios que comporten “ejercicio de autoridad” comporta a mi juicio una limitación de reemplazo de los seres humanos por máquinas, pues difícilmente esos programas serán elaborados en el presente y el futuro sólo con los medios tecnológicos a disposición de las administraciones públicas, cada vez más dependientes de capacidades desarrolladas por grandes compañías internacionales, organizaciones que no rinden cuentas ante la sociedad.

Mientras la relación administrativa se plantea de persona a persona, cualquier vulneración de los derechos puede dar lugar a una exigencia de responsabilidad individualizada, siempre y cuando se cumplan correctamente las previsiones legales sobre identificación de quienes tienen a su cargo los procedimientos. Si retiramos a los

seres humanos de la gestión procedimental, automatizando su impulso, corremos el riesgo de generar un nuevo espacio de impunidad ante el cual no cabrá siquiera la posibilidad de activar la rendición de cuentas. Se rompe así un principio básico del Derecho público: la responsabilidad por incumplimiento.

Por supuesto, el derecho a identificar a las personas bajo cuya responsabilidad se tramitan los procedimientos debería incluir la posibilidad de saber si un algoritmo está gestionando un asunto que nos concierne. Aun así, el derecho a exigir responsabilidades

debe afianzarse de manera mucho más precisa – conociendo de quien dependen los algoritmos, quienes son sus creadores y administradores - porque esa posible exigencia

de responsabilidades es una garantía de otros derechos en el procedimiento administrativo.

Otro derecho que puede no ser bien realizado si desaparecen los seres humanos de la gestión procedimental es el de que los ciudadanos sean informados sobre los trámites y puedan recibir una asistencia personalizada para impulsar los procedimientos que realizan sus derechos e intereses. La Administración electrónica ha demostrado las complejidades de la comunicación con máquinas, sólo solubles cuando contamos con la posibilidad de contactar con otra persona que nos ofrece explicaciones inteligibles sobre los pasos a dar.

Por estas razones, **una segunda sugerencia sería que las futuras leyes de transformación para la Administración pública y para la Administración abierta incorporen una regulación del uso de las aplicaciones de IA para precisar el alcance de la reserva de humanidad.**

30-F

En relación al documento marco: CONSENSO POR UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA he de manifestar que la iniciativa de abrir a la sociedad la aportación de ideas me parece brillante, pues todos y cada uno de los que la componemos podemos aportar nuestro parecer, y juntos cambiar hacia un modelo mejor.

En mi caso, pertenezco al Cuerpo Técnico de Hacienda, cuento con una experiencia de casi quince años en la Administración tributaria y considero que mi visión sobre el modelo actual y las propuestas para el cambio pueden dar un valor añadido, muy especialmente para las oposiciones del subgrupo A1 y no sólo para promoción interna sino también para el turno libre.

Actualmente, en la oposición para el acceso al Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda nos encontramos con una barrera que consiste en dos pruebas de acreditación meramente memorística. Me estoy refiriendo concretamente a las pruebas orales tal y como están configuradas en la actualidad, que consisten en transcribir de forma oral varios temas extraídos al azar, y en un tiempo limitado, lo que aboca sin duda a una exposición extremadamente rápida, valorándose en demasía la literalidad. No cabe duda de que dichas pruebas denotan un esfuerzo y un sacrificio muy elevado, pero la pregunta no es esa, sino si ese sacrificio que conlleva años de estudio y preparación es directamente proporcional a su utilidad. O dicho de otra forma, ¿es posible otro tipo de prueba que sin requerir tanto esfuerzo y sacrificio memorístico pueda ser más útil para el desempeño de las funciones encomendadas? En mi opinión, sí.

Estoy de acuerdo en que para cumplir con los principios de mérito y capacidad se deban valorar tanto conocimientos (que sin lugar a duda implican un esfuerzo memorístico) como habilidades, y es ahí donde falla el sistema actual de pruebas orales.

En mi caso, comencé la carrera de Derecho hace algo más de veinte años en una Universidad española con un Plan de Estudios del año 1.953, y los exámenes orales que en algunas asignaturas se exigían consistían en preguntas teóricas acerca del temario, aunque sin la rigidez temporal que se exige en las actuales pruebas de oposiciones. Uno de los cursos académicos lo realicé en l' UNIL (Suiza), en el seno de un programa de intercambio de estudios similar, aunque no igual, al ERASMUS. Allí pude vivir en primera persona otro tipo de exámenes orales de estructura radicalmente distinta. Partían de un supuesto jurídico extraído al azar, y tras unos minutos de preparación, el profesor realizaba preguntas, rebatiendo en ocasiones, desarrollándose un diálogo entre ambos que se asemejaba al existente

entre profesionales colegas en algunos casos, o al existente entre Administración y administrado o juez y abogado, en otros. En este tipo de examen no se exigía sólo la acreditación memorística, aunque la base de la preparación sigue siendo el estudio, sino que cobraba una fuerza mayor la interrelación de conceptos, la correcta expresión, la didáctica a la hora de convencer con argumentos jurídicos la postura defendida, y la posibilidad incluso de flexibilizar dicha postura con el fin de consensuar posturas intermedias y jurídicamente factibles. Quedé sorprendido, a la par de maravillado, de cómo jóvenes de 22 y 23 años se enfilaban, o nos enfilábamos, sin complejos, al un mercado laboral exigente.

El sistema educativo afortunadamente ha cambiado y ya no se aplica el Plan del 53 que yo viví, pero no ha ocurrido lo mismo con los procesos de selección al empleo público, que siguen anclados, en cuanto a la forma de desarrollo de los exámenes orales, en el siglo XIX.

Por tanto, la propuesta de cambio que realizo se concreta en el contenido de las pruebas orales. Considero que mantenerlos, aunque reduciéndolos a uno, lo cual permite interrelacionar y aunar los conocimientos, resulta útil como instrumento de medición del mérito y de la capacidad, pero han de sufrir un giro de 180 grados, de tal modo se adapten a un modelo eminentemente práctico conforme a lo expuesto precedentemente, en el sentido de demostrar que más allá de una mera acreditación de conocimientos teóricos, el opositor posee las habilidades para enfrentarse, por ejemplo, a una inspección con un contribuyente o a una toma de decisiones acerca de una cuestión contable, jurídica o tributaria.

Agradezco la oportunidad de ser escuchado en el proceso de cambio en la Administración Pública y quedo a su disposición para cualquier aclaración o aportación adicional que se precise.

APORTACIONES AL CONSENSO PARA UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA

16 de abril de 2024

El Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública ha publicado el documento titulado «Consenso por una Administración Abierta», una hoja de ruta para la transformación de la Administración pública. Se ha abierto una fase de consulta pública para recoger opiniones al respecto.

EL PUNTO DE PARTIDA

Para participar en un proceso de este tipo creo que es conveniente situar mi visión y la posición desde la que hablo. Desde mi experiencia en la administración de los años 80 y 90 percibo como se han ido abandonando conceptos, que en mi opinión, son claves para una organización moderna, a saber, la simplificación de los procedimientos y la orientación a la ciudadanía y la vocación de servicio público.

Después de entrar en la administración, salir al mercado laboral privado y volver años después a la función pública, apporto una opinión apresurada ajustada a un recorrido profesional sobre el terreno concreto, los ayuntamientos, tanto como empleado público como consultor externo.

SOBRE EL PERSONAL PÚBLICO

El problema de la administración pública no es tanto la falta de efectivos como la definición clara de las funciones que un departamento, un puesto de trabajo deben realizar, que no son ni más ni menos que la respuesta del para qué. El diagnóstico del personal público siempre es el mismo, falta de personal, sin ponderar la producción efectiva de los recursos pre-existentes y el grado de cumplimiento de las tareas encomendadas. La administración, especialmente la local y la autonómica debe parar y preguntarse por las actividades que realiza y contestar a la pregunta de para qué sirven a la ciudadanía.

Desde mi experiencia en el ámbito local, hemos pasado, con menos personal, de prestar servicios directos a la población (en educación, servicios sociales, cultura, deportes e incluso en servicios como urbanismo o industria) a que el personal público dedicamos nuestro tiempo a hacer documentos para contratar a terceros para que hagan nuestro trabajo, por cierto, en condiciones de trabajo mucho peores de las que gozamos como empleados públicos.

La evaluación de desempeño se propone como solución mágica, que después de años de aprobación del EBEP, no se ha implementado. En mi opinión porque se quiere pasar de 0 a 100 sin un proceso de maduración previa. No sería mucho más fácil empezar por la obligación de todo funcionario de registrar diariamente

a qué a dedicado su jornada. Cualquier empresa de consultoría por muy pequeña que sea lo primero que hace es definir las actividades y/o tareas que se realizan en el compañía (productivas por estar vinculadas a la facturación a clientes, estructurales porque son necesarias para el funcionamiento corporativo y prospectivas porque se debe seguir generando negocio) y establecer unos protocolos de obligado cumplimiento por el que cada persona debe registrar a qué dedica su jornada laboral. ¿no sería más fácil implantar sistemas de este tipo en la administración para poder evaluar realmente las necesidades de personal? En mi opinión este es un paso mucho más sencillo que pretender implantar un sistema de evaluación del desempeño que choca con la realidad de la negociación colectiva. Mientras que la evaluación del desempeño, por definición, trata de singularizar los puestos de trabajo según el ejercicio profesional personal, la negociación colectiva aspira la universalización de las condiciones de trabajo para todos los puestos.

La administración requiere más permeabilidad en sus estructuras. Más entrada y salida de efectivos de la organización. Personas que fácilmente puedan entrar y salir de la organización. Hay muchas actividades que podrían organizar equipos de trabajo externos o personal cualificado que no tiene porque pasar a formar parte de la estructura de la administración. Habría que facilitar estas entradas y salidas de la organización. En estos momentos sólo se prevén en estos casos en el personal de confianza política, en el resto se tiene que ir a los procesos complejos, caros y largos de la contratación pública, pero orientados a la contratación de servicios a empresas. La administración se enriquecería en sus procesos de la contratación de profesionales temporales (sólo personal técnico con experiencia y cualificación acreditada) que tienen un alto grado de empleabilidad, con la limitación de tiempo y la exigencia de que no pueden acabar integrándose en la propia administración, ya que estos procesos deben seguir reservados a quien opta, mediante los procesos de selección convencionales, a una plaza en la administración. Se trataría de puestos de trabajo sin plaza.

SOBRE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y SUS PROCESOS

Hay que simplificar los procedimientos administrativos modificando leyes obsoletas. Un ejemplo, la administración local dedica más tiempo y esfuerzo a autorizar la colocación de una mesa informativa, que requiere título habilitante (ley de patrimonio y reglamento de bienes entre otras normas), mientras que una licencia de actividad puede ser un acto comunicado mediante una declaración responsable. La autorización de una mesa informativa no genera ningún valor añadido a la ciudad, ni siquiera la administración tiene capacidad para impedir que se ponga o sancionar su colocación, en su caso, sin embargo existen estructuras administrativas carísimas para mover estos papeles.

Se han creado innumerables leyes para supuestamente proteger a la ciudadanía que se acaban volviendo contra ellos, la más llamativa es la protección de datos. Un ejemplo paradigmático son las ayudas del Plan de Vivienda. El propio plan establece unas cuantías para crear oficina de apoyo a la tramitación de estas ayudas, sin embargo la realidad nos dice que son tan complejas que una parte no menor las cuantías se pierden en comisiones de empresas que se dedican a la gestión de las ayudas. Por ejemplo, una persona que pide la ayuda y pone su número de cuenta bancaria no es fiable, se le obliga a que pida un certificado de cuenta bancaria al banco, que le cobra por ella. Esto mismo pasa con el registro de la propiedad. Se le pide que un técnico firme un proyecto, una empresa firme un presupuesto, que acredite su identidad, sus ingresos,... Y así una innumerable relación de documentos. El Ayuntamiento tiene su oficina, el vecino su administrador de fincas, su arquitecto, su empresa,... y la comunidad autónoma correspondiente un ejército de funcionarios o empresas de apoyo, para volver a revisar toda la documentación.

Hay una presunción de culpabilidad en muchos de estos procesos. Se crean innumerables controles porque existe una desconfianza hacia el administrado, generando alrededor de todos estos programas una pléyade de oportunistas que no generan ningún valor a los procesos.

TECNOLOGÍA VERSUS PERSONAS

En otro orden de cosas, llama la atención como la tecnología ha despersonalizado la relación de la administración con el administrado, especialmente llamativo son los servicios orientados a atender a población con dificultades económicas. Cuando alguien se queda desempleado el único contacto directo en una oficina es con un guardia de seguridad que le impide el paso a la oficina si no tiene cita, algo que sólo se consigue si cuenta con un equipo informático y es capaz de usarlo. Esto mismo pasa en la mayoría de los centros de servicios sociales. Las citas previas que fueron una idea interesante se han vuelto contra los administrados y son infinitamente menos eficientes. Las ventanillas públicas atienden menos personas con las citas previas que cuando estas no existían. Es habitual acudir a un servicio al que te han dado cita con varias semanas donde no hay nadie. Y lo peor, es que una virtud que aportan las citas que es contar con datos de la actividad, no ha servido para evaluar el funcionamiento de estos servicios.

La relación con la administración mediante medios electrónicos no sólo es muy complicada, sino que es muy variada. Cuando has aprendido a utilizar un sistema de una administración, se cambia para, en teoría mejorarlo, obligándote a reaprender de nuevo el sistema. La oferta (tecnología) marca los pasos de la demanda, cuando debería ser al revés. La tecnología acaba siendo un mercado de unos propietarios al que todos tenemos que adaptarnos, bajo la falacia de una mejora que no siempre es cierta. Es necesario contar con sistemas

universales que se utilicen en todas las administraciones, desde un lenguaje común, unas estructuras de navegación comunes y unos sistemas de identificación universales. Un buen ejemplo de utilidad es el sistema de clave de la Agencia Tributaria adoptado por muchas administraciones, sólo faltaría acompañarlo de un lenguaje común y unas rutas de acceso a los servicios iguales.

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL ¿OPORTUNIDAD?

Por último, la Inteligencia Artificial es una buena herramienta para automatizar procesos administrativos, pero una barrera importante que tiene que salvar es la presunción de culpabilidad de la que hablaba más arriba. Si la IA se utiliza en servicios de atención a las personas, se debe cambiar hacia una relación con el administrado de confianza, sino acabaremos duplicando servicios para controlar fraudes. Es como cuando alguna organización de transparencia propone medidas que sólo suponen más controles, trabas y burocracia. Por ejemplo, se licita la contratación de un proyecto, que sirve para licitar una obra. En el primer contrato ha intervenido al menos un jurídico y un técnico, ambos empleados públicos, además de un órgano colegiado de decisión. En el segundo contrato ya tenemos un técnico externo que ha ganado la licitación del proyecto, otro técnico interno que controla el contrato del externo, otro personal jurídico y técnico que administra la licitación de la obra y una empresa constructora que cuenta con su propio personal técnico. Pues para ser más transparentes y, en teoría, garantizar un comportamiento ético, colocamos otro equipo técnico que evalúe si todo se ha realizado bajo unos parámetros éticamente aceptables.

La implantación de la IA puede acabar llevándonos a ese mismo esquema en cuanto se detecte alguna mala práctica o fraude en su uso. Cualquier herramienta puede ser objeto de uso inadecuados, pero no se debería caer en la misma dinámica implantada hasta ahora que es la de burocratizar y complejizar los procesos, porque esto nos lleva a construir espacios donde sólo se mueven profesionales avezados en el uso de los sistemas. Para eso hay que recuperar la idea de servicio público y volver a colocar a las personas en el centro, dejando que la tecnología sea la herramienta no el fin en sí mismo.

LA DIRECCIÓN DE LOS SERVICIOS

La oportunidad de automatizar procesos sólo se hará realidad si existe una capacidad real de introducir cambios organizativos, que pasan por mejorar las capacidades profesionales de los equipos directivos dotándolos de nuevas herramientas de planificación operativa de la actividad diaria. No es tan importante mejorar el conocimiento en metodologías de planificación estratégica, de lo que se ha desarrollado mucho, como de la organización cotidiana de los servicios, probablemente recuperando metodologías de dirección por objetivos y otras.

Los cambios que requieren las organizaciones públicas sólo podrán abordarse desde los equipos de dirección de las diferentes administraciones. Hay que producir más guías de trabajo, más metodologías de actuación, más herramientas de organización del trabajo y sistemas sencillos de rendición de cuentas de los equipos técnicos ante los responsables políticos.

La rendición de cuentas sólo se ha desarrollado en el ámbito político. Cada político se evalúa cada cuatro años, mientras que los funcionarios sólo nos evaluaron cuando entramos y nunca más. Los equipos directivos tienen que responder de manera efectiva de los resultados.

"Consenso por una Administración Abierta"

El consenso por una Administración Abierta constituye una hoja de ruta para la transformación establecida de forma participativa con todos los sectores interesados a través de una metodología innovadora.

I. PRINCIPIO. II. OBJETIVOS Y PROYECTOS. 1. Administración abierta a la inversión en las capacidades del sector público. 1.1.- Objetivos. 1.2.-Proyectos

Al llegar a mis manos el documento marco - "*Consenso por una Administración Abierta*" echo en falta el principio constitucional, rector y transversal que debe regir la filosofía de trabajo de la AAPP...el principio de IGUALDAD.

Me pregunto ¿Qué ha sucedido con él?

El **artículo 15** de la "**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**" en referencia a la "transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Administración" alude a:

"El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades". En diciembre de 2023 se aprobó el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres la cual busca garantizar la representación efectiva de las mujeres en los ámbitos decisorios de la vida política y económica, de forma que se avance en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad".

El "**III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025**" en su primer eje de intervención "**Buen gobierno: hacia formas de hacer y decidir más inclusivas**" prioriza como líneas de trabajo la transformación de las formas de hacer en política pública integrando la "**perspectiva de género**" en normativa, presupuestos, en el empleo público etc, o la formación y capacitación para optimizar las capacidades del personal de la AGE para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo....

No podemos olvidarnos del "**III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella**" que establece el doble objetivo de:

1.-Abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral a fin

de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, y

2.-Erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Mi argumentario no puede dejar atrás, por un lado, la reciente ***Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI***, pendiente de desarrollo complementario pero cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Las Administraciones públicas deben cooperar entre sí para integrar en el ejercicio de sus competencias y, en especial, en sus instrumentos de planificación la igualdad de trato y no discriminación por razón de las causas previstas en la ley.

Y, por otro lado, la ***Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*** o la “***Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030***” que se aprobó por Acuerdo de Consejo de ministros y ministras con fecha 3 de mayo de 2022. Concebida como una hoja de ruta ambiciosa y posibilita, para que el Estado español, a través de sus administraciones y poderes públicos, contribuya a hacer efectivos los derechos humanos de las personas con discapacidad y de sus familias.

Por mi convencimiento como persona, mujer, ciudadana, empleada pública y experta en género no puedo más que reivindicar en la transformación organizativa de la AAPP la incorporación del PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DE TRATO Y DE GÉNERO en pro de una Administración inclusiva.

PROPUESTA

I. PRINCIPIOS

Comporta trabajar TAMBIÉN con el principio de:

07 Igualdad

Como principio constitucional, rector y transversal que orientará la filosofía y metodología de trabajo de la Administración pública. Se impulsará la incorporación del PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DE TRATO Y DE GÉNERO en pro de una Administración abierta e inclusiva.

II. OBJETIVOS Y PROYECTOS

1. Administración abierta a la inversión en las capacidades del sector público

1.1.-Objetivos

Tenemos otro punto de partida que ya sienta las bases para la Administración del siglo XXI sobre el que trabajar para resolver los retos aún pendientes, se trata de la igualdad de oportunidades y de trato y, la “transversalidad de género”. Es decir, **transversalizar la perspectiva de género** en una Administración abierta e inclusiva. Las Administraciones públicas deben cooperar entre sí para integrar en el ejercicio de sus competencias y, en especial, en sus instrumentos de planificación el pleno potencial del principio de **igualdad de trato y de oportunidades** hacia personas con algún tipo de discapacidad, minorías o pertenecientes al colectivo LGTBI+.

1.2.-Proyectos

03 Empleo público, proactivo, inclusivo e innovador

Con respecto a este proyecto quiero hacer una incidencia que resulta de interés. El **INAP** viene planteando formación en el *programa de “Aprendizaje Directivo”* destinada a abordar a igualdad de oportunidades, trato y de género en las convocatorias y procesos selectivos de ofertas de empleo público. Formación la cuál he diseñado y tutorizo a través de una organización proveedora de formación de INAP.

Por este motivo, para este proyecto echo en falta la incidencia a la incorporación de la **perspectiva de género en el empleo público** tal como aparece reflejado en el **PEIEMH 2022-2025**. El Eje 1.-Buen gobierno: hacia formas de hacer y decidir más inclusivas y en la “*Línea BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública*” apuesta por los siguientes procedimientos:

BG.1.1. Integrar la variable sexo y la perspectiva de género en las estadísticas y estudios. BG.1.2. Integrar la perspectiva de género en la normativa y planes sectoriales y transversales. BG.1.3. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.

BG.1.4. Integrar el enfoque de género en contratos, subvenciones y convenios

BG.1.5. Incorporar la igualdad de género en la comunicación.

“BG.1.6. Incorporar la perspectiva de género en el empleo público”

De entre los procedimientos el objetivo el BG.1.6.1. apuesta por la defensa de **“Mejorar los procedimientos de integración del enfoque de la igualdad y evaluación del impacto de género en los procesos selectivos y de promoción, itinerarios formativos y otros en los que exista concurrencia de mujeres y hombres”**.

De modo, al menos debería incluirse esta propuesta en la ya establecida para el **PROYECTO 3 “Empleo público, proactivo, inclusivo e innovador”**.

“Identificar de manera continua aquellas habilidades y competencias del personal empleado público que hacen posible transformar la visión política en servicios que aporten valor a la sociedad, mediante la atracción y retención del talento; selección basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad que refleje en la función pública la diversidad de la sociedad y promueva una cultura de innovación y aprendizaje continuo en la que se reconozcan las iniciativas de creación de valor público. Mejorar los procedimientos de “integración del enfoque de la igualdad” y, la “evaluación del impacto de género” en los procesos selectivos y de promoción, itinerarios formativos y otros en los que exista concurrencia de mujeres y hombres”.

Para dar respuesta al objetivo de **transversalizar la perspectiva de género** se requiere añadir un

nuevo proyecto tal como se reseña a continuación.

06 Mainstreaming o Transversalidad de Género

La transversalidad de género no se desarrolla única y exclusivamente con voluntad política, es necesario, *hacer del eje de la "igualdad de género" una prioridad aplicable* a políticas, normativas, planes e intervenciones y, a todos los niveles. El desarrollo de la estrategia del *"transversalidad de género"* tiene en el *"impacto de género"* su mejor herramienta.

Estimados miembros del grupo de trabajo del Laboratorio de Innovación Pública.

Con el fin de apoyar el proyecto de renovación y transformación tecnológica de la Administración, les presento una iniciativa de renovación del modelo de procesos selectivos para personal de la Administración pública que responda a la nueva realidad tecnológica-laboral. Esta propuesta es una inversión estratégica necesaria para potenciar el capital humano que es fundamental para la innovación y la eficiencia en la administración pública.

La metodología innovadora aplicada permitirá amoldar los procesos selectivos a las necesidades profesionales actuales necesarias para atender las demandas de servicio requeridas, garantizando la actualización tecnológica y la mejora cualitativa en el servicio público que presta nuestra administración.

Propuesta de renovación del Modelo de Proceso de Selección para la Administración Pública

Breve descripción de la necesidad de actualizar los procesos de selección en el sector público para adaptarse a las demandas del mundo laboral moderno, enfatizando la importancia de las habilidades digitales y blandas (soft skills).

Introducción

Los procesos de selección de personal de la Administración Pública en España se originaron durante la Restauración Borbónica a finales del siglo XIX. En 1918, se estableció un sistema de oposiciones como método de selección para garantizar la **igualdad, mérito y capacidad**. Esta reforma buscaba evitar el clientelismo y la corrupción, asegurando que los funcionarios fueran seleccionados por sus habilidades y conocimientos en lugar de sus conexiones políticas o personales. Este sistema ha evolucionado, pero los principios de **igualdad, mérito y capacidad** siguen siendo fundamentales en la selección de personal en la Administración pública española hoy en día.

Para garantizar el mantenimiento de los principios de **igualdad y mérito**, es cierto que se intenta anonimizar aunque sea parcialmente las pruebas selectivas o el acceso a puestos en concursos, pero resultaría más beneficiosa la adopción real del curriculum ciego, sobre todo en pruebas de entrevistas personales, que se podrían anonimizar con avatares u otras herramientas de IA garantizando totalmente la imparcialidad absoluta del sistema.

El currículum ciego es un formato de currículum vitae donde se omite información personal que podría llevar a sesgos durante el proceso de selección, como el nombre, la edad, el género, la nacionalidad o la foto del candidato. Este tipo de currículum permite que los procesos de selección se centren exclusivamente en las habilidades, la experiencia y las cualificaciones del candidato sin influencias de prejuicios o sesgos inconscientes.

Aplicar el currículum ciego en los procesos de selección de la Administración Pública ofrece varias ventajas:

1. **Promoción de la igualdad de oportunidades:** Ayuda a asegurar que todos los candidatos sean evaluados únicamente por sus méritos y capacidades, reduciendo el impacto de estereotipos o discriminaciones.
2. **Diversidad en el lugar de trabajo:** Al minimizar los sesgos en la selección, se fomenta una mayor diversidad en los equipos de trabajo, lo que puede mejorar la innovación y el desempeño del sector público.
3. **Mejora de la percepción pública:** Implementar prácticas de selección más objetivas y justas puede mejorar la confianza en la administración pública y su imagen como empleador imparcial, equitativo y moderno.
4. **Reducción de reclamaciones legales:** Disminuye el riesgo de reclamaciones por discriminación en los procesos de selección, protegiendo a la entidad de posibles litigios y daños reputacionales.

En resumen, el currículum ciego puede ser una herramienta eficaz para avanzar hacia una Administración Pública más justa y eficiente, donde el talento y la competencia son los únicos criterios para la selección de personal.

Para evaluar adecuadamente la **capacidad** que se ha citado como principio fundamental en la selección de personal de la Administración pública es preciso presentar un modelo renovado que evalúe de manera integral tanto competencias técnicas como interpersonales.

Fundamentos del Modelo Propuesto

1. Introducción

Es necesario actualizar los procesos de selección en el sector público para adaptarse a las demandas del mundo laboral moderno, enfatizando la importancia de las **habilidades digitales** necesarias para moverse en un mundo altamente tecnologizado y **habilidades blandas** para adaptarse a los equipos de trabajo, coordinar, apoyar y/o liderar la evolución laboral necesaria que demanda el mundo actual.

Para ello es preciso presentar un modelo renovado que evalúe de manera integral tanto competencias técnicas como interpersonales.

2. Fundamentos del Modelo Propuesto

- **Basado en Competencias:** Transición de un modelo basado en acreditar conocimientos memorísticos a uno centrado en habilidades reales y

demostrables, aplicables en la realidad tecnológica del siglo XXI y con aprovechamiento de las herramientas actuales.

- **Inclusión de Habilidades Blandas y Digitales:** Integración de evaluaciones específicas para medir competencias digitales, liderazgo, capacidad de innovación y gestión de conflictos.
- **Adopción de Metodologías Innovadoras:** Uso de herramientas como la gamificación y simulaciones realistas para evaluar las competencias en escenarios prácticos.

3. Componentes del Proceso de Selección

- **Fase de búsqueda y atracción de Talento:**
 - Utilización de plataformas digitales y redes sociales para alcanzar a un grupo diverso y amplio de candidatos.
 - Campañas de marketing de reclutamiento que destaquen y apoyen la innovación y el impacto social y renovador del trabajo en el sector público.
- **Evaluación Preliminar:**
 - Aplicación de filtros basados en habilidades a través de pruebas iniciales online que evalúen competencias digitales básicas y entendimiento general del sector.
- **Pruebas de Competencias:**
 - Desarrollo de pruebas de gamificación que simulen desafíos reales del puesto para valorar habilidades técnicas y de liderazgo.
 - Entrevistas basadas en competencias que exploren experiencias pasadas y situaciones hipotéticas relacionadas con la innovación, capacidad de adaptación, liderazgo y la gestión de conflictos.
 - El nivel de objetividad podría ser máximo si se utilizan avatares para entrevistas o se anonimizan las pruebas.
- **Evaluación Final y Selección:**
 - Rondas de entrevista mixtos que incluyen expertos tecnológicos y gestores del sector público con amplia experiencia para evaluar el conocimiento general y la adaptación con los valores de la organización.

4. Implementación del Modelo

- **Prueba Piloto:** Implementación inicial en una selección de departamentos, con seguimiento y análisis de resultados para readaptación y ajustes necesarios.
- **Capacitación y Desarrollo:** Programas de capacitación para personal encargados de procesos selectivos y estudio de contratación en nuevas herramientas y técnicas de evaluación.

- **Escala y Ajustes:** Expansión gradual del modelo a toda la organización, ajustando políticas y prácticas basadas en el feedback y los resultados obtenidos.

5. Beneficios Esperados

- **Mejora en la Calidad del Talento Contratado:** A través de un proceso más ajustado con las necesidades reales del puesto y la capacidad de atraer candidatos de diversos orígenes.
- **Aumento de la Innovación y Eficiencia:** Al integrar empleados bien preparados para afrontar los actuales desafíos digitales y la necesidad de liderazgo moderno.
- **Fortalecimiento de la Imagen del Sector Público:** Como un empleador objetivo, justo e innovador que valora la diversidad y la competencia más allá del conocimiento memorístico tradicional.

6. Conclusión

En la conclusión de esta propuesta para la modernización de los procesos de selección, destacaría la importancia de adoptar un modelo que integre competencias digitales y habilidades interpersonales esenciales.

Este enfoque no solo responde a las necesidades actuales del mercado laboral, sino que también prepara al sector público para enfrentar futuros desafíos con un equipo altamente capacitado y adaptable.

Por lo que sugiero al comité correspondiente considerar esta propuesta como una inversión estratégica en el capital humano que es fundamental para la innovación y la eficiencia en la administración pública.

Adoptar este modelo es un paso esencial hacia un servicio más dinámico y competente, y adaptado a la realidad laboral tecnológico-laboral.

Destacando que esta misma metodología podría utilizarse para la **evaluación y actualización de conocimientos** del personal que ostenta puestos de responsabilidad media y alta en la Administración Pública, así como para la asignación de puestos en **concursos de méritos**.

Sobre la adopción de Metodologías Innovadoras sería reseñable la adopción de herramientas como la gamificación y simulaciones realistas para evaluar las competencias en escenarios prácticos.

Estos juegos de evaluación pueden implementarse con procesos informáticos tanto para procesos de selección como para actualización de conocimientos

Ejemplo de Prueba de Gamificación para Evaluar Liderazgo y Gestión de Conflictos

Contexto del Juego: Imagina un escenario de simulación en el que los candidatos actúan como jefes de un departamento de Administración pública digital que se enfrenta al desafío de implementar un nuevo sistema de gestión electrónica de registro. Los recursos son limitados y hay resistencia al cambio entre el equipo.

Personajes Ficticios:

- **Alex:** Un empleado veterano resistente al cambio.
- **Jaime:** Un nuevo empleado entusiasta, pero sin experiencia.
- **Carla:** Una empleada intermedia que es neutral pero influenciable.

Dinámica del Juego:

- Los candidatos deben planificar y ejecutar la implementación del sistema mientras gestionan las expectativas y resistencias de los personajes ficticios.
- Deben asignar tareas, mediar en conflictos y motivar al equipo para adaptarse al nuevo sistema.
- Se evalúa cómo los candidatos comunican los cambios a Alex, cómo capacitan a Jaime y cómo utilizan a Carla para influir positivamente en el equipo.

Resultados Evaluados:

- **Capacidad de liderazgo:** Cómo el candidato dirige el equipo hacia el objetivo común.
- **Gestión de conflictos:** Cómo maneja la resistencia de Alex y fomenta un ambiente de trabajo positivo.
- **Innovación y adaptabilidad:** Cómo introduce nuevas ideas para mejorar la aceptación del sistema, así como sugerencias tecnológicas de registro en base al conocimiento de herramientas digitales a utilizar.

Ejemplo de Prueba para Evaluar Soft Skills

Ejercicio de Role-playing: En este ejercicio, los candidatos participan en una reunión donde se discute la fusión de dos departamentos del gobierno. Puede realizarse con avatares. Cada candidato recibe el rol de un líder de departamento diferente, cada uno con sus propios intereses y preocupaciones. Esos roles se rotarían para comprobar la adaptación a circunstancias laborales.

Personajes Ficticios y Roles:

- **Patricia:** Líder del departamento de Innovación, preocupada por la posible pérdida de autonomía.

- **Marcos:** Líder del departamento de Operaciones, interesado en maximizar la eficiencia y reducir costos.
- **Tina:** Mediadora y directora de Recursos Humanos, buscando un consenso y soluciones equitativas.

Dinámica de la Prueba:

- Los candidatos deben negociar la mejor manera de combinar los recursos y talentos de ambos departamentos sin sacrificar la moral del equipo ni la calidad del servicio.
- Se evalúa cómo cada candidato como Patricia o Marcos presentan sus argumentos y cómo como Tina gestiona las negociaciones y resuelven el conflicto.

Resultados Evaluados:

- **Comunicación efectiva:** Cómo los candidatos articulan sus puntos de vista y escuchan a los demás.
- **Empatía y manejo de relaciones:** Cómo manejan las emociones propias y ajenas durante la negociación.
- **Toma de decisiones:** La habilidad para llegar a soluciones que beneficien a ambos departamentos.

Son solo algunos ejemplos que muestran cómo se pueden diseñar pruebas que no solo evalúan conocimientos técnicos, sino también habilidades sociales (soft skills), y cómo los candidatos aplican esos conocimientos en situaciones prácticas que reflejan los desafíos reales del puesto de trabajo, valorando tanto habilidades técnicas como interpersonales en un contexto interactivo y dinámico.

Todo ello a la búsqueda del talento externo y el reciclaje profesional interno, para que se puesto al servicio de la mejor Administración Pública.

36-F

En relación al objetivo 1 (01 Administración abierta a la inversión en las capacidades del sector público) se hace necesario incluir alguna mención a la ponderación del principio de mérito, capacidad, publicidad e igualdad en el acceso a puestos y cargos públicos intermedios, como las Jefaturas de Servicio, en el seno de las Administraciones Públicas. Los Jefes de Servicio suponen la figura que lidera la Administración Pública, quien promueve la prestación de servicio público de calidad, abierto, integral, legal, transparente en niveles directivos de la Administración. En la Junta de Extremadura hace 21 años que no se convocan públicamente los puestos de libre designación como Jefaturas de Servicio en el Diario Oficial de Extremadura, incumpliendo (además de la Constitución en su artículo 23) el Estatuto Básico del empleado Público. Se proveen por comisiones de servicio de un año, encadenando dichas comisiones, cada año. Es una práctica de corrupción de extraordinaria importancia.

Enhorabuena por el enfoque a esta política pública que están dando para la mejora de la Administración.

Cuenten conmigo para este camino.

37-F

Buenas tardes,

Sería necesario una mirada hacia los procedimientos internos, Administración Electrónica Ad-Intra de los propios procedimientos internos, especialmente en organismos como la Guardia Civil.

Desarrollo reglamentos adaptados a la Ley 39/2015, RD 203/21, de documentos, Anexos ... solicitudes, notificaciones electrónicas de los mismos a los interesados.

En procedimientos de Indemnización por Razón del Servicio, Indemnización por Traslados ... los haría más transparentes, hábiles y auditables... (art 14.1.e)

Gracias.

APORTACIONES AL CONSENSO PARA UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA

16 de abril de 2024

El Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública ha publicado el documento titulado «Consenso por una Administración Abierta», una hoja de ruta para la transformación de la Administración pública. Se ha abierto una fase de consulta pública para recoger opiniones al respecto.

EL PUNTO DE PARTIDA

Para participar en un proceso de este tipo creo que es conveniente situar mi visión y la posición desde la que hablo. Desde mi experiencia en la administración de los años 80 y 90 percibo como se han ido abandonando conceptos, que en mi opinión, son claves para una organización moderna, a saber, la simplificación de los procedimientos y la orientación a la ciudadanía y la vocación de servicio público.

Después de entrar en la administración, salir al mercado laboral privado y volver años después a la función pública, apporto una opinión apresurada ajustada a un recorrido profesional sobre el terreno concreto, los ayuntamientos, tanto como empleado público como consultor externo.

SOBRE EL PERSONAL PÚBLICO

El problema de la administración pública no es tanto la falta de efectivos como la definición clara de las funciones que un departamento, un puesto de trabajo deben realizar, que no son ni más ni menos que la respuesta del para qué. El diagnóstico del personal público siempre es el mismo, falta de personal, sin ponderar la producción efectiva de los recursos pre-existentes y el grado de cumplimiento de las tareas encomendadas. La administración, especialmente la local y la autonómica debe parar y preguntarse por las actividades que realiza y contestar a la pregunta de para qué sirven a la ciudadanía.

Desde mi experiencia en el ámbito local, hemos pasado, con menos personal, de prestar servicios directos a la población (en educación, servicios sociales, cultura, deportes e incluso en servicios como urbanismo o industria) a que el personal público dedicamos nuestro tiempo a hacer documentos para contratar a terceros para que hagan nuestro trabajo, por cierto, en condiciones de trabajo mucho peores de las que gozamos como empleados públicos.

La evaluación de desempeño se propone como solución mágica, que después de años de aprobación del EBEP, no se ha implementado. En mi opinión porque se quiere pasar de 0 a 100 sin un proceso de maduración previa. No sería mucho

más fácil empezar por la obligación de todo funcionario de registrar diariamente a qué se dedicó su jornada. Cualquier empresa de consultoría por muy pequeña que sea lo primero que hace es definir las actividades y/o tareas que se realizan en la compañía (productivas por estar vinculadas a la facturación a clientes, estructurales porque son necesarias para el funcionamiento corporativo y prospectivas porque se debe seguir generando negocio) y establecer unos protocolos de obligado cumplimiento por el que cada persona debe registrar a qué dedica su jornada laboral. ¿no sería más fácil implantar sistemas de este tipo en la administración para poder evaluar realmente las necesidades de personal? En mi opinión este es un paso mucho más sencillo que pretender implantar un sistema de evaluación del desempeño que choca con la realidad de la negociación colectiva. Mientras que la evaluación del desempeño, por definición, trata de singularizar los puestos de trabajo según el ejercicio profesional personal, la negociación colectiva aspira a la universalización de las condiciones de trabajo para todos los puestos.

La administración requiere más permeabilidad en sus estructuras. Más entrada y salida de efectivos de la organización. Personas que fácilmente puedan entrar y salir de la organización. Hay muchas actividades que podrían organizar equipos de trabajo externos o personal cualificado que no tiene porque pasar a formar parte de la estructura de la administración. Habría que facilitar estas entradas y salidas de la organización. En estos momentos sólo se prevén en estos casos en el personal de confianza política, en el resto se tiene que ir a los procesos complejos, caros y largos de la contratación pública, pero orientados a la contratación de servicios a empresas. La administración se enriquecería en sus procesos de la contratación de profesionales temporales (sólo personal técnico con experiencia y cualificación acreditada) que tienen un alto grado de empleabilidad, con la limitación de tiempo y la exigencia de que no pueden acabar integrándose en la propia administración, ya que estos procesos deben seguir reservados a quien opta, mediante los procesos de selección convencionales, a una plaza en la administración. Se trataría de puestos de trabajo sin plaza.

SOBRE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y SUS PROCESOS

Hay que simplificar los procedimientos administrativos modificando leyes obsoletas. Un ejemplo, la administración local dedica más tiempo y esfuerzo a autorizar la colocación de una mesa informativa, que requiere título habilitante (ley de patrimonio y reglamento de bienes entre otras normas), mientras que una licencia de actividad puede ser un acto comunicado mediante una declaración responsable. La autorización de una mesa informativa no genera ningún valor añadido a la ciudad, ni siquiera la administración tiene capacidad para impedir que se ponga o sancionar su colocación, en su caso, sin embargo existen estructuras administrativas carísimas para mover estos papeles.

Se han creado innumerables leyes para supuestamente proteger a la ciudadanía que se acaban volviendo contra ellos, la más llamativa es la protección de datos. Un ejemplo paradigmático son las ayudas del Plan de Vivienda. El propio plan establece unas cuantías para crear oficina de apoyo a la tramitación de estas ayudas, sin embargo la realidad nos dice que son tan complejas que una parte no menor las cuantías se pierden en comisiones de empresas que se dedican a la gestión de las ayudas. Por ejemplo, una persona que pide la ayuda y pone su número de cuenta bancaria no es fiable, se le obliga a que pida un certificado de cuenta bancaria al banco, que le cobra por ella. Esto mismo pasa con el registro de la propiedad. Se le pide que un técnico firme un proyecto, una empresa firme un presupuesto, que acredite su identidad, sus ingresos,... Y así una innumerable relación de documentos. El Ayuntamiento tiene su oficina, el vecino su administrador de fincas, su arquitecto, su empresa,... y la comunidad autónoma correspondiente un ejército de funcionarios o empresas de apoyo, para volver a revisar toda la documentación.

Hay una presunción de culpabilidad en muchos de estos procesos. Se crean innumerables controles porque existe una desconfianza hacia el administrado, generando alrededor de todos estos programas una pléyade de oportunistas que no generan ningún valor a los procesos.

TECNOLOGÍA VERSUS PERSONAS

En otro orden de cosas, llama la atención como la tecnología ha despersonalizado la relación de la administración con el administrado, especialmente llamativo son los servicios orientados a atender a población con dificultades económicas. Cuando alguien se queda desempleado el único contacto directo en una oficina es con un guardia de seguridad que le impide el paso a la oficina si no tiene cita, algo que sólo se consigue si cuenta con un equipo informático y es capaz de usarlo. Esto mismo pasa en la mayoría de los centros de servicios sociales. Las citas previas que fueron una idea interesante se han vuelto contra los administrados y son infinitamente menos eficientes. Las ventanillas públicas atienden menos personas con las citas previas que cuando estas no existían. Es habitual acudir a un servicio al que te han dado cita con varias semanas donde no hay nadie. Y lo peor, es que una virtud que aportan las citas que es contar con datos de la actividad, no ha servido para evaluar el funcionamiento de estos servicios.

La relación con la administración mediante medios electrónicos no sólo es muy complicada, sino que es muy variada. Cuando has aprendido a utilizar un sistema de una administración, se cambia para, en teoría mejorarlo, obligándote a reaprender de nuevo el sistema. La oferta (tecnología) marca los pasos de la demanda, cuando debería ser al revés. La tecnología acaba siendo un mercado de unos propietarios al que todos tenemos que adaptarnos, bajo la falacia de una mejora que no siempre es cierta. Es necesario contar con sistemas

universales que se utilicen en todas las administraciones, desde un lenguaje común, unas estructuras de navegación comunes y unos sistemas de identificación universales. Un buen ejemplo de utilidad es el sistema de clave de la Agencia Tributaria adoptado por muchas administraciones, sólo faltaría acompañarlo de un lenguaje común y unas rutas de acceso a los servicios iguales.

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL ¿OPORTUNIDAD?

Por último, la Inteligencia Artificial es una buena herramienta para automatizar procesos administrativos, pero una barrera importante que tiene que salvar es la presunción de culpabilidad de la que hablaba más arriba. Si la IA se utiliza en servicios de atención a las personas, se debe cambiar hacia una relación con el administrado de confianza, sino acabaremos duplicando servicios para controlar fraudes. Es como cuando alguna organización de transparencia propone medidas que sólo suponen más controles, trabas y burocracia. Por ejemplo, se licita la contratación de un proyecto, que sirve para licitar una obra. En el primer contrato ha intervenido al menos un jurídico y un técnico, ambos empleados públicos, además de un órgano colegiado de decisión. En el segundo contrato ya tenemos un técnico externo que ha ganado la licitación del proyecto, otro técnico interno que controla el contrato del externo, otro personal jurídico y técnico que administra la licitación de la obra y una empresa constructora que cuenta con su propio personal técnico. Pues para ser más transparentes y, en teoría, garantizar un comportamiento ético, colocamos otro equipo técnico que evalúe si todo se ha realizado bajo unos parámetros éticamente aceptables.

La implantación de la IA puede acabar llevándonos a ese mismo esquema en cuanto se detecte alguna mala práctica o fraude en su uso. Cualquier herramienta puede ser objeto de uso inadecuados, pero no se debería caer en la misma dinámica implantada hasta ahora que es la de burocratizar y complejizar los procesos, porque esto nos lleva a construir espacios donde sólo se mueven profesionales avezados en el uso de los sistemas. Para eso hay que recuperar la idea de servicio público y volver a colocar a las personas en el centro, dejando que la tecnología sea la herramienta no el fin en sí mismo.

LA DIRECCIÓN DE LOS SERVICIOS

La oportunidad de automatizar procesos sólo se hará realidad si existe una capacidad real de introducir cambios organizativos, que pasan por mejorar las capacidades profesionales de los equipos directivos dotándolos de nuevas herramientas de planificación operativa de la actividad diaria. No es tan importante mejorar el conocimiento en metodologías de planificación estratégica, de lo que se ha desarrollado mucho, como de la organización cotidiana de los servicios, probablemente recuperando metodologías de dirección por objetivos y otras.

Los cambios que requieren las organizaciones públicas sólo podrán abordarse desde los equipos de dirección de las diferentes administraciones. Hay que producir más guías de trabajo, más metodologías de actuación, más herramientas de organización del trabajo y sistemas sencillos de rendición de cuentas de los equipos técnicos ante los responsables políticos.

La rendición de cuentas sólo se ha desarrollado en el ámbito político. Cada político se evalúa cada cuatro años, mientras que los funcionarios sólo nos evaluaron cuando entramos y nunca más. Los equipos directivos tienen que responder de manera efectiva de los resultados.

40-F

Buenos días, me gustaría realizar una aportación muy concreta al documento y proyecto de Consenso por una Administración abierta.

Mi contribución se refiere al Proyecto 01.1

Se consiguen, precisamente, los dos objetivos señalados en el apartado: por un lado, liberación de la capacidad del personal empleado público y, por otro, producción de servicios públicos orientados a la ciudadanía.

La idea sería utilizar IA generativa con el fin de ayudar en la tramitación del ejercicio de acceso en materia de información pública. Una de las cuestiones más dificultosas e intrincadas a la hora de dar respuesta a las solicitudes de acceso es precisamente determinar qué documentación puede ser accesible teniendo en cuenta las restricciones de la normativa y dónde buscar esta documentación cuando ésta no está determinada específicamente. Otra cuestión difícil es determinar la anonimización o la disociación de datos de carácter personal.

Pues bien, un sistema de IA podría ayudar a la tramitación a los funcionarios encargados de la respuesta al ciudadano buscando y encontrando la documentación, haciendo una revisión de datos personales y procediendo a su eliminación o protección. La idea sería casi la tramitación y respuesta en tiempo real, de tal manera que la documentación no sujeta a publicación obligatoria en los portales pudiera casi descargarse instantáneamente por los particulares que ejercieran el derecho de acceso y que esa descarga se realizase con las garantías legales establecidas.

Esta idea obviamente requiere más detalle y precisión

Un saludo

41-F

Propuesta 1:

Que se proporcionen en formato PDF las Actas de las Sesiones de las Juntas de Distrito de Madrid (actualmente sólo están disponibles en videoacta, y es poco operativo a la hora de localizar y reutilizar ágilmente la información)

Propuesta 2:

Que estén a libre disposición ciudadana versiones impresas de las Actas de Sesiones de los organismos ejecutivos locales (Juntas de Distrito, Alcaldía) en las Bibliotecas Públicas.

43-F

¡¡Hola, buenas tardes!!

Les escribo por el documento marco, que además he rellenado para poder participar en los grupos de trabajo (enhorabuena por todo este trabajo), pero quería proponer un punto ligado a la modernización o mapa de políticas públicas un proyecto de detección precoz del cáncer que para poder llegar a ello tendríamos que hacer interoperables los HIS (sistema sanitario el mayoritario, SELENE, etc) con un registro para poder bajar los tiempos de espera y a partir de ahí conectar por ejemplo en Madrid con CIBELES, una citación automática de detección precoz que funcione por patrones.

En fin, aparte de quizá poder entrar en el desarrollo no sé si sería posible incluir en concreto a la sanidad pública.

50-F

Buenas tardes.

En contestación a su amable invitación a participar en el proceso tengo el gusto de aportar lo siguiente:

En el "Documento marco CONSENSO POR UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA" en el punto

01 Administración abierta a la inversión en las 01 capacidades del sector público
leo:

II.OBJETIVOS Y PROYECTOS 01 Administración abierta a la inversión en las capacidades del sector público	
01. Administración abierta a la inversión en las capacidades del sector público	
En este contexto, la autonomía de los responsables debe basarse en el impulso de la dirección pública profesional, mediante 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 tasada, evaluación regular de su desempeño y un sistema de retribuciones vinculado netamente a los objetivos alcanzados.	En este contexto, la autonomía de los responsables debe basarse en el impulso de la dirección pública profesional, mediante sistemas formalizados de acceso y selección de carácter meritocrático, con convocatorias públicas abiertas, elaborando perfiles y competencias directivas en torno a un catálogo o repertorio, con períodos de desempeño estables, vinculación mediante acuerdos de gestión, causas de remoción tasada, evaluación regular de su desempeño y un sistema de retribuciones vinculado netamente a los objetivos alcanzados.
0.4 Proporcionar el marco institucional adecuado para convertir al personal directivo público en líderes con visión transformadora de las administraciones, mediante la inversión en sus capacidades y en las estructuras de apoyo que acompañen su eficaz desempeño	Proporcionar el marco institucional adecuado para introducir la figura del personal directivo público profesional y junto a las demás personas directivas convertirlas en líderes y lideresas con visión transformadora de las administraciones, mediante la inversión en sus capacidades y en las estructuras de apoyo que acompañen su eficaz desempeño.

Estimados miembros del grupo de trabajo del Laboratorio de Innovación Pública.

Con gran interés en aportar al desarrollo y transformación tecnológica de la Administración, les presento una iniciativa transformadora: la creación de Unidades de Innovación Tecnológica en la Administración Pública. Este proyecto es el núcleo de una estrategia que puede contribuir a revolucionar nuestra gestión pública, fomentando la coordinación profesional, la eficiencia pública y participación ciudadana. La metodología innovadora aplicada permitirá idear y desarrollar soluciones tecnológicas avanzadas aplicadas expresamente a las demandas de servicio requeridas, garantizando la actualización tecnológica y la mejora cualitativa en el servicio público que presta nuestra administración.

Creación de Unidades de Innovación Tecnológica en la Administración Pública: Una Estrategia Vital para el Futuro

Introducción

En un mundo cada vez más digitalizado, la administración pública enfrenta desafíos de readaptación tecnológica sin precedentes. La demanda de servicios eficientes, transparentes y accesibles está en constante aumento. Para satisfacer estas necesidades, es imperativo que las instituciones gubernamentales adopten tecnologías innovadoras. En este contexto, la creación de **unidades de innovación tecnológica** se presenta como una estrategia vital para el futuro.

¿Qué son las Unidades de Innovación Tecnológica?

Las unidades de innovación tecnológica son equipos especializados dentro de las organizaciones gubernamentales que se dedican a impulsar la adopción de tecnologías avanzadas. Su objetivo principal es promover la mejora continua en la prestación de servicios públicos a través de la innovación y la transformación digital. Estas unidades serán **equipos híbridos** que actúan como facilitadores de la adopción de nuevos usos tecnológicos, **conectando la gestión con las áreas tecnológicas** y garantizando que las soluciones tecnológicas se alineen con los objetivos institucionales de gestión.

Razones para la Creación de Unidades de Innovación Tecnológica

1. Agilidad y Adaptabilidad

- Las unidades de innovación tecnológica permiten a las organizaciones gubernamentales ser **ágiles** y adaptarse rápidamente a los cambios. Pueden **evaluar** nuevas tecnologías, **probar** prototipos y **adoptar** soluciones de manera más eficiente que los procesos burocráticos tradicionales.
- Ejemplo conceptual: Imagina una unidad de innovación tecnológica que identifica una nueva herramienta de inteligencia artificial (IA) capaz de automatizar la revisión de documentos legales. Esta unidad se pondría en contacto con el departamento legal para adaptarla a su uso en la gestión y facilitar su implantación en el departamento legal, reduciendo significativamente los tiempos de procesamiento.

2. Mejora de la Experiencia del Ciudadano

- Las unidades de innovación tecnológica se centran en **diseñar soluciones centradas en el ciudadano**. Buscan simplificar trámites, reducir la burocracia y mejorar la accesibilidad de los servicios públicos. **Conecta experiencia de uso con posibilidades tecnológicas.**
- Ejemplo conceptual: La unidad de innovación tecnológica colabora con el departamento de transporte para desarrollar una aplicación móvil que permita a los ciudadanos renovar sus licencias de conducir en línea. Esto ahorra tiempo y reduce la necesidad de visitar oficinas gubernamentales.

3. Optimización de Recursos

- La tecnología bien implementada puede optimizar los recursos y reducir costes. Las unidades de innovación tecnológica evalúan soluciones que generan eficiencias y ahorros.

Se exponen las demandas de servicio y se confrontan con las posibles soluciones tecnológicas en busca de la calidad y eficiencia en el servicio público.

- Ejemplo conceptual: La unidad de innovación tecnológica analiza la posibilidad de implementar sensores inteligentes en la red de alumbrado público. Estos sensores ajustarían automáticamente la intensidad de la luz según las condiciones ambientales, ahorrando energía y reduciendo gastos.

4. Fomento de la Cultura de Innovación

- Las unidades de innovación tecnológica promueven una cultura de innovación dentro de la administración pública. Inspira a los empleados a pensar creativamente y proponer soluciones disruptivas es esencial para el éxito a largo plazo.

Se refuerza la valoración de la creatividad y emprendimiento así como el sentimiento de servicio público con la búsqueda de soluciones de utilidad pública.

- Ejemplo conceptual: La unidad organiza talleres de diseño thinking para los funcionarios públicos, fomentando la generación de ideas innovadoras. Un equipo propone una aplicación móvil para reportar incidencias en parques públicos, lo que mejora la seguridad ciudadana. Se otorga reconocimiento profesional y económico a las más valoradas, y reconocimiento profesional a la participación en dichas actividades.

Ejemplos Reales de Unidades de Innovación Tecnológica

1. United States Digital Service (USDS):

- Creada en 2014, la USDS es una unidad de innovación tecnológica del gobierno de EE. UU. Está compuesta por expertos en tecnología, diseño y gestión de proyectos. Han trabajado en proyectos como la modernización del sitio web de inmigración y la mejora del sistema de atención médica para veteranos.

<https://www.usds.gov/>

2. Digital Transformation Agency (DTA) en Australia:

- La DTA se enfoca en la transformación digital del gobierno australiano. Han liderado iniciativas como el desarrollo de un estándar de diseño para servicios digitales y la creación de una plataforma de identidad digital.

<https://www.dta.gov.au/>

3. Agencia para la Modernización Tecnológica de Estonia (e-Estonia):

- o Estonia es un referente en administración electrónica y servicios digitales. La **Agencia para la Modernización Tecnológica de Estonia**, también conocida como **e-Estonia**, es un ejemplo inspirador de cómo una pequeña nación puede liderar la innovación tecnológica en el sector público.
- o **Logros de e-Estonia:**
 - **e-Residency:** Estonia ofrece una identidad digital a ciudadanos de todo el mundo a través de su programa de e-residencia. Esto permite a los no residentes acceder a servicios digitales, abrir empresas y firmar documentos electrónicamente.
 - **X-Road:** e-Estonia desarrolló X-Road, una plataforma de interoperabilidad que conecta diferentes sistemas gubernamentales y privados. Facilita el intercambio seguro de datos entre entidades, mejorando la eficiencia y la transparencia.
 - **Votación Electrónica:** Estonia fue pionera en la votación electrónica. Los ciudadanos pueden votar en elecciones nacionales y locales desde cualquier lugar del mundo utilizando su identidad digital.
 - **Historia Médica Electrónica:** Cada ciudadano tiene acceso a su historial médico electrónico, lo que agiliza la atención médica y reduce errores.
 - **Residencia Digital:** Los ciudadanos pueden realizar trámites como matriculación de vehículos o cambio de domicilio en línea, sin necesidad de visitar oficinas físicas.

[e-Estonia - We have built a digital society & we can show you how](#)

La Creación de Unidades de Innovación Tecnológica: Consideraciones y Beneficios

La creación de unidades de innovación tecnológica requiere una estrategia cuidadosamente planificada. Aquí hay algunas consideraciones y beneficios clave:

Consideraciones:

1. **Liderazgo Comprometido:** El apoyo de líderes institucionales es crucial. Deben respaldar la creación de la unidad y asignar recursos adecuados.
2. **Talento Multidisciplinario:** La unidad debe contar con expertos en tecnología, diseño, gestión de proyectos y cambio organizacional, así como expertos conocedores de la gestión del departamento a analizar.
3. **Colaboración Interdepartamental:** La unidad debe colaborar estrechamente con otros departamentos para garantizar la adopción efectiva de soluciones tecnológicas.
4. **Evaluación Continua:** La unidad debe evaluar constantemente el impacto de las tecnologías implementadas y ajustar su enfoque según sea necesario.

Beneficios:

1. **Innovación Sostenible:** Las unidades de innovación tecnológica fomentan la innovación constante, lo que permite a las organizaciones mantenerse actualizadas en un entorno tecnológico-laboral cambiante como el actual.

2. **Mejora de Servicios:** Las soluciones tecnológicas bien implementadas mejoran la calidad y la eficiencia de los servicios públicos.
3. **Atracción de Talento:** La reputación de una organización que destaque su faceta innovadora atrae a profesionales con ganas de desarrollar su talento.
4. **Resiliencia ante Crisis:** Las tecnologías avanzadas permiten un análisis más efectivo y una respuesta más rápida e imaginativa en situaciones de crisis.

En conclusión, la creación de unidades de innovación tecnológica es esencial para garantizar que las administraciones públicas estén preparadas para los desafíos del futuro. Al adoptar un enfoque multidisciplinario y centrado en el ciudadano, estas unidades pueden transformar la forma en que se prestan los servicios públicos, beneficiando a la sociedad en su conjunto.

Aportaciones sobre el documento marco «Consenso por una Administración Abierta»

03 Administración abierta accesible y humanista

Introducir un proyecto de lenguaje claro.

Lenguaje claro:

Es un derecho del ciudadano poder entender a su administración y a recibir una comunicación clara que puede comprender sin dificultad. Los ciudadanos encuentran dificultades en los lenguajes pero también los empleados públicos encuentran barreras para usar un lenguaje sencillo.

Construir un portal especializado en lenguaje claro destinado a los empleados públicos y a los ciudadanos. Desarrollar una herramienta de IA para analizar y ayudar a mejorar los contenidos de las webs informativas dirigidas a los ciudadanos.

Innovación abierta

Se trata de fomentar la innovación abierta en la administración de manera que la incorporen en su trabajo y planificación la innovación y la participación de la sociedad en la creación de servicios.

63-F

En primer lugar, **hay que realizar un buen diagnóstico**, ex ante evaluación: crisis de confianza, déficit democrático, lenguaje no claro, administración politizada, desarrollo de políticas públicas a través de ministerios que son estructuras jerarquizadas, verticales que compiten y no cooperan, no adaptadas a un mundo de cogobernanza, dinámico.

Sobre personal público: no se atrae ni se retiene talento, sistemas de selección obsoletos falta de carrera profesional horizontal, RPTs obsoletas, exclusiones de acceso a puestos por cuerpos de pertenencia no por competencias, falta de transparencia en incentivos como la productividad y el acceso a la formación como docente y discente.

Por todo ello, desde esta perspectiva resulta fundamental desarrollar una cultura de integridad como eje transversal a todas las políticas públicas sólo desde esta visión tiene lugar el Gobierno Abierto.

65- F

Buenos días:

Me dirijo a este correo con la finalidad de informarles de varios hechos que como ciudadana me han ocurrido/ocurren y suponen un óbice en mi relación (obligada) con la burocracia.

Para empezar, tengo certificado electrónico y lo uso muchísimo, creo que es un avance pero las paginas de la Administración a veces son excesivamente engorrosas y despistan al usuario promedio. Por ej., para poder pedir un certificado desglosado del IMV (donde apareciese las cantidades percibidas por mes/año) me fui a su página, lo saqué y no me valía (no estaba desglosado). Mandé una petición por escrito al INSS y me mandaron el mismo certificado inútil... Solicité cita el 3/4/24 para una oficina y me la han concedido para hoy en Getafe. Teniendo en cuenta que vivo en Portazgo y tengo una oficina enfrente de mi casa, no entiendo que me obliguen a cogerme tres horas de mi tiempo de trabajo, gastarme casi diez euros en transporte público e irme al quinto pino para una gestión de este tipo. Por no hablar de que conseguir cita por teléfono es imposible y la locución tiene opciones muy limitadas donde te lleva a auténticos callejones sin salida (como mandarte a la pagina web y colgar).

Si un ciudadano se da de alta en el Dehu y en todos los sitios habido y por haber de notificaciones electrónicas por qué siguen enviándome por duplicado (papel y telemáticamente) ciertos avisos.

Y me encantaría saber qué hay que hacer para que cada juzgado no envíe las notificaciones según le dé el aire a la persona a cargo (no sé si es LAJ, secretario judicial o quién se encarga). Ahora mismo tengo una citación que recibí el aviso de chiripa a la casa de mis padres habiéndome mudado hace diez años de ella... Y ahora tengo que esperar a que el funcionario me visite a mi domicilio (que yo teletrabajo pero otros no tienen esas suerte) para que me entregue una documentación que sería igual de segura de mandar por vía electrónica. Me parece un atraso y un fastidio, más que nada porque en el aviso te dan tres días para ponerte en contacto con el juzgado... Imagínese si por lo que sea no la veo.

66-F

Buenos días,

Tras leerme el documento me gustaría añadir las siguientes aportaciones:

En primer lugar, respecto al objetivo **01 Administración abierta a la inversión en las capacidades del sector público proyecto 1. IA generativa y espacios de datos**, si bien es cierto de que España se caracteriza por tener una excelente infraestructura tecnológica, su infrautilización no permite que nos beneficiemos de todo su potencial. Hay que ser conscientes de la dificultad o "potencial fracaso" de implementar la IA generativa en una fase prematura, cabe resaltar que a día de hoy un elevado número de funcionarios desconoce el término.

No sólo se trata de invertir en tecnología, sino de hacer un estudio de implementación de la misma y de formación del funcionario.

En cuanto a los *espacios de datos*, para diseñar políticas públicas es imprescindible utilizar indicadores, sin embargo la mayoría de directivos públicos tienen carreras jurídicas y les cuesta analizar y estructurar datos, por ello creo que es primordial formar a los directivos públicos en este aspecto.

Por último, cabe resaltar, que la AP es de las pocas instituciones que no trabaja con la nube (documentos que se puedan editar estando todos conectados a la vez), si queremos disminuir ineficiencias en el trabajo, podría ser un proyecto ilusionante a tener en cuenta en este objetivo.

Respecto al *proyecto 2 Gestión previsional de efectivos*, el principal problema de las plantillas tensionadas no es la falta de personal (que por supuesto que falta), sino la mala distribución de los efectivos. En algunas unidades falta trabajo para cumplir con 40 horas semanales pero no se cambian las RPT, mientras que en otras unidades hay falta de personal, lo que conlleva a horarios superiores a 40 horas semanales. Se necesitan funcionarios más versátiles que puedan trabajar por proyectos y no estén sujetos únicamente a las funciones de trabajo que describe la RPT. Todo ello, respondería realmente a una planificación estratégica.

En cuanto al cuarto objetivo, *Administración abierta a la transparencia, participación pública y rendición de cuentas, dentro del proyecto de Transparencia por Diseño (14)*, se podría añadir la obligación de que los gestores públicos tuviesen que eliminar o arreglar todos los enlaces rotos que se encuentran en las páginas webs institucionales. El ciudadano lo ha acuñado como el "laberinto" de las páginas webs de la Administración Pública.

76-F

Buenas tardes,

Me gustaría hacer una pequeña aportación a este proceso de consulta pública por una administración abierta:

Vivimos en un mundo muy cambiante y cambios de forma muy acelerada que a la administración no le da tiempo de absorber.

Por ejemplo tienen que existir un vínculo más fluido y eficaz entre los ministerios de Trabajo, Función Pública y Educación que estén acorde con el mapa de las nuevas titulaciones ya que hay grados universitarios, de FP superior que no existen en las RPT de las administraciones públicas. Ello suponiendo un problema porque a la hora de la negociación no saben en qué grupo /escala ubicarlo. A pesar que el art 76 del Estatuto Básico Empleado Público es claro pero la realidad es que sigue existiendo dudas a la hora de ubicar una categoría profesional.

Las RPT cuyo fin es regular la ordenación de los puestos de trabajo en las administraciones, ocurre en especial de la local, supongan un "dolor de cabeza" motivado porque la administración opta por perfiles genéricos no aclarando bien en las bases sus funciones, titulación etc..

Así mismo las RPT tienen que ser instrumentos mucho más dinámicos, revisables cada 5 años por ley. No tiene sentido que existan administraciones públicas con una RPT de hace 35 años que no se ajusta a la realidad social, cultural, económica etc...actual. Esto va en contra del ciudadano que no ve repercutido unos servicios públicos de calidad.

La formación del empleado público tiene que ser obligatoria. La formación continuada para la capacitación de los profesionales de lo público ante las nuevas necesidades que genera el contexto social. Los empleados públicos obsoletos no son válidos para la sociedad de cambios en la que vivimos. La vocación y motivación de ese empleado público es esencial para ofrecer servicios de calidad y que deben ser retribuidos de forma excepcional. La educación social debe de ser parte de los futuros empleados públicos.

La transparencia y la gestión de los trámites administrativos on line continúa siendo el talón de aquiles de las administraciones públicas en especial de la local.

Mi pequeña aportación puede ser tenida en cuenta. Por falta de tiempo no lo pude hacer mejor.

83-F

Buenas noches,

Quisiera realizar una breve aportación sobre el documento marco «Consenso por una Administración Abierta», con respecto al objetivo "Administración abierta a la inversión en las capacidades del sector público", proyecto "Empleo público proactivo, inclusivo e innovador", que habla de la **"atracción y retención del talento"**.

Soy ingeniero superior en informática, funcionario de la AGE del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado (A1), y me encuentro actualmente en excedencia por prestación de servicios en una escala A1 de Informática de una comunidad autónoma distinta de Madrid. Si bien en la AGE existen muy interesantes proyectos TIC por abordar, al tener mi vida personal fuera de Madrid traté de encontrar algún destino en mi comunidad autónoma, pero me encontré con dos impedimentos insalvables:

(1) En "provincias" no existen puestos de A1 de Informática. Ni las delegaciones de gobierno, ni la AEAT, ni ningún otro organismo que cuente con delegaciones en provincias tienen puesto alguno para titulados superiores de informática. Sin embargo, el resto de perfiles profesionales pueden trabajar como A1 en su provincia. El que los informáticos "de provincias" solo puedan ser un A2 no solo es un agravio comparativo, sino que demuestra la percepción de "la informática" como una cuestión accesorio y de segunda categoría, muy alejada de la importancia que tiene y de la necesidad de contar con los perfiles más preparados posibles.

(2) Como ya sabrán por la plataforma [ESAGE](#) así como por los sindicatos tradicionales, las retribuciones de los cuerpos generales de la AGE con respecto a sus equivalentes autonómicos son entre un 20% y un 30% inferiores, de lo que puedo dar fe en primera persona. Y por mucho que los proyectos que tiene por delante la AGE me resulten muy atractivos, de hecho más que mi actual cometido, no es asumible que por perseguir mi realización profesional tenga que percibir un salario mediocre.

En resumen, que para lograr la **"atracción y retención del talento"**, de forma general es imprescindible una **adecuación de los salarios a los percibidos en otras administraciones**. Y de forma particular en el caso de "provincias", la **reclasificación de los puestos TIC de responsabilidad que actualmente son A2/C1 a A1/A2**.

Mucho ánimo con la tarea que han emprendido y reciban un cordial saludo,

APORTACIONES AL DOCUMENTO MARCO

«CONSENSO POR UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA»



En España existen más de 8.100 Ayuntamientos, y otros más de 4.000 entes que integran el sector público local, por lo que cualquier propuesta de transformación en la administración española debe por ello atender a las características, necesidades y demandas de la Administración Local, máxime cuando ésta es, como se ha indicado en repetidas ocasiones, la administración más próxima al ciudadano.

Por ello, y con carácter general, el conjunto de objetivos y proyectos incluidos en el Documento Marco deberían hacerse extensivos a las Administraciones Locales.

Sin perjuicio de ello, se formulan a continuación algunas aportaciones en torno a objetivos y proyectos concretos:

OBJETIVO 1. ADMINISTRACIÓN ABIERTA A LA INVERSIÓN EN LAS CAPACIDADES DEL SECTOR PÚBLICO.

PROYECTO 2. GESTIÓN PREVISIONAL DE EFECTIVOS.

La inversión en capital humano en las entidades locales debe pasar por garantizar la disponibilidad por parte de éstas de empleados públicos que aseguren una prestación básica de servicios a la ciudadanía en cualquier Ayuntamiento, salvando las brechas geográfica (independientemente de localización) y generacional (por cuanto que la población de estas entidades se caracteriza por su mayor edad respecto a los núcleos urbanos).

A tal fin, deben preverse mecanismos que permitan a estas Entidades disponer de recursos humanos suficientes para la prestación de los servicios demandados por la ciudadanía, al constituir los Ayuntamientos la administración más próxima al ciudadano; con esta finalidad, se consideran especialmente adecuadas las fórmulas asociativas que permitan el sostenimiento en común de personal, potenciando con ello tanto la eficacia de la actuación por cuanto que la inversión permitiría atender simultáneamente las necesidades de diferentes entidades, como el cumplimiento de los escenarios presupuestarios. Todo ello, además, en el marco del inminente relevo generacional y del nuevo modelo de función pública basado en habilidades y competencias.

PROYECTO 4. LIDERAZGO Y FUNCIÓN PÚBLICA.

En el ámbito de la Administración Local en general y de las pequeñas y medianas entidades locales en particular, los Funcionarios con Habilitación Nacional constituyen un ejemplo de probada capacidad directiva, por cuanto que lejos de limitarse al simple cumplimiento de las funciones que la normativa de régimen local les encomienda, se han configurado como auténticos líderes capaces de articular e impulsar la transformación de sus respectivas entidades locales y de vehicular la legítima visión política hasta alcanzar objetivos por ella perseguidos.

Por ello, debe profundizarse y reconocerse el carácter directivo de los Funcionarios con Habilitación Nacional en el ámbito de la Administración Local, mediante la inclusión y regulación de esta esfera de competencias y habilidades en las normas reguladoras de su régimen jurídico.

OBJETIVO 4. ADMINISTRACIÓN ABIERTA A LA TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS.

PROYECTO 14. TRANSPARENCIA POR DISEÑO.

PROYECTO 15. NUEVO PORTAL DE TRANSPARENCIA DE LA A.G.E.

Ambas medidas, loables, limitan su ámbito de acción a la Administración General del Estado, dejando fuera de su alcance a las entidades que integran la Administración Local. El conjunto de la Administración Local precisa de un marco jurídico confiable y permanente en materia de transparencia, adaptado a la realidad de las entidades locales españolas y que atienda a su particularidades.

En ocasiones las entidades locales no abordan en profundidad el desarrollo del sistema de publicidad activa previsto en la actual normativa por su excesiva atención a las necesidades propias en materia de transparencia de la Administración General del Estado (por ejemplo, en el caso del art. 6 de la Ley 19/2013), mientras que otras previsiones les resultan directamente inaplicables (como en el caso de la letra b) del artículo 7) o cuyo cumplimiento les genera enormes dificultades (por ejemplo, diversas letras del artículo 8). Y ello es así por cuanto que las obligaciones en materia de publicidad activa de una PYMEL no pueden ajustarse a las mismas exigencias que las que la Ley 19/2013 prevé, por ejemplo, para un Ministerio o Consejería autonómica.

Por el contrario, las características propias de las administraciones locales parecen aconsejar la necesidad de introducir un régimen específico propio para ellas, de carácter simplificado, sobre la base del cual se incorporen obligaciones adicionales a medida que aumente la población del respectivo municipio.

Por otra parte, la Ley 19/2013 sí configura un marco claro en materia de publicidad activa para la Administración General del Estado, en Portal de Transparencia, si bien se muestra mucho menos precisa cuando se refiere a la Administración Local, respecto a la cual la Ley se limita a establecer una mera mención a «otras medidas complementarias y de colaboración para el cumplimiento de las obligaciones de transparencia».

En este sentido, resultaría también conveniente establecer un marco normativo sólido para la Administración Local, que clarificase el lugar (electrónico) en el que cumplir con sus obligaciones de publicidad activa, a través de un portal de transparencia local alojada en la sede electrónica de la respectiva Entidad Local, en consonancia con la exigencia de

integridad, veracidad y actualización de la información que proclama la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público.

PROYECTO 16. MEJORA DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LAS NORMAS Y PLANES.

El Título VI de la Ley 39/2015, que regula con carácter general la participación ciudadana en los procesos de elaboración normativa, ha sido parcialmente declarado contrario al orden constitucional de reparto de competencias por la STC 55/2018.

Dicha Sentencia declara expresamente la inaplicabilidad parcial del citado Título a los procesos normativos autonómicos; sin embargo, no se pronuncia en torno a su aplicación a la Administración Local. Por ello, sería deseable precisar su aplicabilidad actual a los procesos normativos locales, máxime teniendo en cuenta que en la legislación de régimen local se prevén trámites específicos de exposición pública, por lo que resulta necesario llevar a cabo esta concreción en el ámbito local, a fin de dotar de seguridad jurídica a los procesos normativos locales.

Contribuciones al documento: Consenso por una Administración Abierta

En las siguientes páginas expondremos algunas de nuestras aportaciones al documento “Consenso por una Administración Abierta” (documento marco). Estas se centrarán en el segundo de los ejes estratégicos a través de los cuales se ha articulado el proceso de transformación de la Administración Pública impulsado por el Impacto de los fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: *“2. Administración abierta a las políticas públicas informadas por la evidencia y a las mejores herramientas innovadoras”*. Si bien la mayor parte de la atención se focaliza en dicho epígrafe, la propuesta incluye, a su vez, aspectos relativos a los cauces y mecanismos efectivos para garantizar la “rendición de cuentas”, comprendidos en el eje cuarto de la propuesta bajo el título “Administración y abierta a la transparencia, participación pública y rendición de cuentas”). Esto es así porque, en nuestra opinión ambas dimensiones resultan indisociables, siendo el establecimiento de técnicas efectivas de evaluación de los programas y políticas públicas condición necesaria para la adecuada fiscalización de las intervenciones de la Administración y demás entes públicos.

Contextualización de la propuesta:

El documento marco encuadra en su introducción la propuesta de renovación de las Administraciones Públicas en un contexto caracterizado por una alta inestabilidad que estaría provocada por diversos desafíos económicos, sociales, tecnológicos y medioambientales, que de forma inédita estarían tensionando los mimbres del modelo administrativo a través del cual se ha canalizado la prestación de los servicios públicos en el pasado. Desde esta perspectiva, la constatación de algunas de las deficiencias de los moldes tradicionales de gobernanza y el impulso renovador que constituye el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, configuran un marco de oportunidad excepcional para la transformación de la Administración Pública y su apertura a la ciudadanía.

En este sentido, este proceso participativo puede considerarse como parte integrante de un proceso más amplio de reconfiguración de las estrategias tradicionales aplicadas en el diseño e implementación de las políticas públicas, articulado sobre la base de mecanismos de evaluación y planificación e inspirado por los principios de innovación, participación, transparencia, evaluación y alineación. En nuestra opinión, la noción de “institucionalización” que aparece enumerada como un principio autónomo en el borrador del documento, no constituiría un verdadero principio, en el sentido de un canon hermenéutico en virtud del cual se ha de orientar la actuación de los agentes implicados en la reforma. Se trata, en cambio, de un valor instrumental que alude al conjunto de reformas que han de implantarse para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la norma de acuerdo con el resto de principio enumerados en el documento.

Por otro lado, podría resultar conveniente enumerar junto a los principios ya reconocidos los de eficacia y eficiencia, que han sido esenciales en lo que se refiere a los debates actuales que atraviesa esta área y a la apertura del Derecho a las influencias de otras disciplinas. Tanto la eficacia como la eficiencia son notas esenciales que han de regir la actuación de los poderes públicos al servicio de la ciudadanía. La dimensión de la eficiencia resulta particularmente destacable por cuanto el incipiente desarrollo de estrategias de diseño, planificación y evaluación de las políticas públicas trae causa del reconocimiento constitucional de la eficiencia,

como mandato de optimización de los recursos públicos y su posterior adopción en diversas leyes.

Durante las últimas décadas el criterio de eficiencia se ha visto reconocido en numerosas normas que componen tanto el régimen administrativo general (La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, ensalza la eficiencia a la categoría de criterio rector de la actuación de la Administración y el resto de los poderes públicos); como de la legislación presupuestaria (El art. 69 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria reconoce la eficiencia como uno de los principios de funcionamiento de la gestión económica-financiera. Opera en el mismo sentido el art. 7.2 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera); las principales reglas administrativas con ramificaciones en el plano económico (art. 8.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público) o las numerosas alusiones a la eficiencia en la normativa sectorial. Como puede apreciarse se trata de un principio que se extiende sobre una enorme pluralidad de áreas y regímenes jurídicos que rigen las actuaciones de la Administración y los entes públicos.

En este contexto se pueden incluir algunas de las reformas que se han adoptado recientemente con motivo de la promoción de la eficiencia a través de la institucionalización de técnicas de evaluación y planificación de las políticas públicas. Algunos hitos destacables en el desarrollo de medidas de evaluación desde la perspectiva regulatoria: la exigencia de la memoria de análisis de impacto normativo (MAIN) por medio del Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo; la creación de mecanismos de análisis previos de las actuaciones normativas tales como los instrumentos previstos para “la mejora de la calidad de la regulación” en la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, o el impulso a la evaluación en la AGE, que representa la reciente Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado.

Estas medidas, que podrían incluirse en el apartado introductorio del documento no han de entenderse exclusivamente desde la perspectiva de la promoción de la eficiencia en términos netamente económicos, sino que responden a un afán público por desarrollar el ecosistema de evaluación de las políticas públicas y ahondar en los mecanismos de generación y transferencia del conocimiento.

Apartado 01. Administración abierta a la inversión en las 01 capacidades del sector público:

Por lo que se refiere al cuerpo del documento, un primer comentario estaría relacionado con la decisión de incluir el proyecto número 1 dedicado a la IA generativa y espacios de datos en un epígrafe que, tanto por su introducción como por el resto de los proyectos que contiene, parece referirse en exclusiva a los recursos personales del sector público. Se alude en abstracto a la posibilidad de emplear tecnologías basadas en la AI en la práctica sustantiva de “*adopción de decisiones sobre diseño de políticas públicas, eficacia y eficiencia en la distribución de los recursos de la organización*”. Sin embargo, la redacción actual de dicho párrafo, sumado a la total ausencia de referencias adicionales a la IA en la introducción del epígrafe, parece circunscribir el uso de las aplicaciones y tecnologías basadas en *machine learning* a la mera gobernanza del personal al servicio de los entes que conforman el sector público. Se trata de una deficiencia que opera en un doble sentido.

Por un lado, en su redacción actual, el documento obvia las posibles aplicaciones de estas tecnologías en el diseño e implementación de técnicas de evaluación *ex ante* y *ex post* de las políticas públicas. La capacidad de estas tecnologías para el análisis y procesamiento de ingentes cantidades de información las convierten en una herramienta muy útil en un contexto en el que la volatilidad de los desafíos que atraviesa la Administración reclama de intervenciones públicas flexibles.

En paralelo, la aplicación de estas tecnologías tanto en el diseño y evaluación de las políticas públicas como en el marco de los procesos regulatorios conlleva importantes riesgos en lo que se refiere a la transparencia, la integridad de los datos o la discriminación producida por la existencia de sesgos en los algoritmos empleados. Riesgos que pueden verse exacerbados si la aplicación de estas tecnologías se extiende al ejercicio de potestades administrativas de carácter discrecional prescindiendo del factor humano. En consecuencia, si finalmente se opta por la extensión de las aplicaciones de IA en el ámbito administrativo debería incorporarse una línea de actuación específica encaminada a analizar el alcance de los riesgos asociados a la generalización de esta tecnología en el espacio administrativo.

En lo que se refiere al documento marco objeto de análisis esta cuestión podría desarrollarse en el propio proyecto 1, o, alternatively, en un proyecto diferenciado dentro del epígrafe “04. Administración abierta a la transparencia, 04 participación pública y rendición de cuentas”. La transparencia algorítmica y la fiscalización de las herramientas de IA es una dimensión más de la rendición de cuentas en el estado administrativo contemporáneo. Desde esta perspectiva, los distintos planes ya proyectados anticipan muchas de las preocupaciones derivadas de la revolución digital, sin aludir expresamente a esta nueva coyuntura. La transparencia por diseño, un principio con marcada implantación tanto en los procesos de tratamiento de datos personales, como en la doctrina relativa a las herramientas de IA, tratándose además de uno de los principios básicos que debería regir este modelo administrativo. Algo que puede predicarse de otros proyectos presentes en este eje como los relativos a la transparencia y la promoción de una cultura de la integridad. La transparencia algorítmica y el derecho de acceso a la ciudadanía a las directrices que guían el funcionamiento de los algoritmos, constituyen un importante contrapeso a la aplicación generalizada de estas herramientas por los entes públicos.

Apartado 02. Administración abierta a las políticas públicas informadas por la evidencia y a las mejores herramientas innovadoras

El segundo eje de actuación planteado por el documento marco propone una reconfiguración de calado del sistema de evaluación de políticas públicas en las diferentes fases del proceso de diseño e implementación de las intervenciones. Se han identificado tres fases diferenciadas.

- En primer lugar, la elaboración de un mapa de políticas públicas cuyo fin es el de delimitar las diferentes áreas funcionales sobre las cuales se proyectan intervenciones administrativas. A partir de los resultados se avanzará en la identificación de los sujetos y agentes técnicos y científicos con capacidades para proveer asesoramiento especializado que sirva de soporte a las intervenciones.
- En segundo lugar, se propone un ejercicio de identificación de los recursos al servicio de los poderes públicos para la consolidación de un modelo regulatorio basado en la evidencia, con carácter general.

- Finalmente, se plantea una última fase consistente en la identificación de los sujetos y poblaciones con el potencial para intervenir en los procesos participativos, como requisito para dar cumplimiento a las ambiciones de acercamiento de la Administración a la ciudadanía que pretende colmar la propuesta.

Si bien compartimos el acercamiento general que plantea la propuesta consideramos que existe un ejercicio previo de análisis e identificación de los sujetos que configuran el modelo de gobernanza epistémica del sector público, así como la estructuración de los mecanismos de transferencia del conocimiento. Entendemos que esta cuestión antecede cualquier consideración relativa al planteamiento de líneas programáticas concretas. Consecuentemente, el primer paso hacia la promoción de una cultura de la evaluación es el análisis sobre las capacidades existentes en los diferentes entes públicos en la actualidad en un sentido general. Ello con independencia del necesario ejercicio de concreción que será necesario realizar en un momento posterior para cada una de las áreas y subsectores identificados para la intervención administrativa (a tenor de las deficiencias materiales, funcionales y competenciales que se manifiesten).

A nuestro parecer el proyecto nº7 aúna dos dimensiones distintas relativas a dos momentos diferenciables, la primera relativa al establecimiento del modelo de evaluación en abstracto y la segunda a la concreción de la metodología y los medios personales, materiales y técnicos aplicables a cada subsector. Quizás sería conveniente la división del mismo en dos proyectos distintos. Bajo esta lógica el establecimiento del marco general de identificación de las capacidades del sector público debería ser el proyecto que inaugurase el epígrafe 02 (por delante, por tanto, del proyecto nº6 relativo a la elaboración de un “Mapa de políticas públicas”). La Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado, respondería a esta primera dimensión, en la medida en que se trata de una norma cuyo propósito es el de estructurar el sistema público de evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado con el fin de institucionalizar la evaluación con carácter transversal.

En este sentido ya se han identificado en otros foros algunos de los principales agentes y normas que configuran el ecosistema de asesoramiento científico de las políticas públicas en España. A pesar de su falta de desarrollo el esquema de evaluación de políticas públicas se caracteriza por la existencia de un diverso conjunto de actores e instituciones con un marcado dinamismo. La proliferación de sujetos que participan en el acervo epistémico público refleja la apertura de un sistema de evaluación crecientemente permeable a las influencias de renovación promovidas a nivel internacional por organizaciones como la OCDE, o la propia UE. La cual ha emprendido, en la última década un programa de reformas encaminado a la racionalización de la actividad reguladora y la introducción de mejoras en el diseño e implementación de las políticas públicas, a través de la *Better Regulation Agenda*.

Como se apuntaba anteriormente este proceso de reforma forma parte de una tendencia de largo recorrido para la reforma del sistema de elaboración de políticas públicas y la consolidación de un ecosistema eficaz de asesoramiento técnico que brinde asistencia a los agentes involucrados en el planificación, diseño e implementación de dichas políticas. Se trata de encauzar de forma sistemática las diferentes prácticas de transmisión de conocimiento entre ciencia y política, dotando a los agentes implicados de un marco legal exhaustivo que brinde seguridad jurídica y recursos para hacer de estas transferencias informales una práctica recurrente. En este contexto pueden encuadrarse medidas como la creación de organismos permanentes de prospectiva y asesoramiento científico tales como la Oficina Nacional de

Asesoramiento Científico o la Oficina de Ciencia y Tecnología del Congreso de los Diputados, así como la promulgación de normas como la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o la ya citada Ley de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración Central del Estado.

Una última cuestión que consideramos de interés tiene que ver con la evaluación ex post y los sujetos encargados de su gestión. Opinamos que sería conveniente avanzar hacia un modelo sustantivo de evaluación ex post basado en el análisis sistemático de las políticas públicas. La propuesta parece asignar de forma exclusiva esta función a la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal. Entendemos que las intervenciones puntuales de la AIReF bajo el modelo de control financiero (Spending Review) constituyen una faceta esencial de la evaluación del gasto público. Sin embargo, esto no nos parece incompatible con la identificación de otros entes con la capacidad de análisis suficiente para participar del proceso de evaluación ex post. Lo que supondría un avance hacia un modelo de control difuso, capaz de trascender los escuetos márgenes de un sistema que se ha caracterizado tradicionalmente por el mero control de legalidad.

Bibliografía:

BOSWELL, C. (2009). *The Political Uses of Expert Knowledge. Immigration Policy and Social Research*. Cambridge University Press.

BUSTELO, M. (2020). Spain. In R. Stockmann, W. Meyer, y L. Taube (Eds.), *The Institutionalisation of Evaluation in Europe*, Palgrave Macmillan, pp. 303–327.

CAÑIBANO, C. (2023) «Asesoramiento científico-técnico al poder legislativo: la emergencia de la Oficina de Ciencia y Tecnología del Congreso de los Diputados español», en PAVONE, V.; MOLAS, J.; BRANDTS, J. Y SERRANO, R. (coords.) (2023) Ciencia para las políticas públicas. Informe de Transferencia de Conocimiento. Colección Science 4 Policy, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid. Pp. 32-37,

CAÑIBANO, C., REAL-DATO, J. (2023) «El ecosistema de asesoramiento científico y técnico a las políticas públicas en España», MELCHOR, L., y KRIEGER, K. (eds). *Oficina de Publicaciones de la Unión Europea*, Luxemburgo.

FREDERICKSON, H. G., SMITH, K. B., LARIMER, C. W., LICARI, M. J., (2018), *The Public Administration Theory Primer*, Routledge Publishing, Oxon

GOODMAN, B., FLAXMAN, S. (2017), «European Union regulations on algorithmic decision-making and a “right to explanation” », *AI Magazine*, Vol. 38, Nº3, Pp. 50–57.

GRANGER MORGAN, M., (2017), *Theory and Practice in Policy Analysis: Including applications in Science and Technology*, Ed. Cambridge University Press, Cambridge, Pp. 17-24.

HOWLETT, M., CAPANO, G., & RAMESH, M., (2018) «Designing for robustness: surprise, agility and improvisation in policy design», *Policy and Society*, Vol. 37:4, Pp. 405-421

JAGO, R., et. Al. (2021), «Use of Artificial Intelligence in Regulatory Decision-Making», *Journal of Nursing Regulation*, Vol. 12, Issue 3

OECD (2015), "Scientific Advice for Policy Making: The Role and Responsibility of Expert Bodies and Individual Scientists", OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, No. 21, OECD Publishing, Paris.

REICHMAN, A., SARTOR, G., «Algorithms and Regulation», IN MICKLITZ, H-W., POLLICINO, O., REINCHMAN, A., et, Al. (2022) *Constitutional Challenges in Algorithmic Society*, Cambridge University Press, Cambridge.

SCOTT, J. AND TRUBEK, D.M. (2002), «Mind the Gap: Law and New Approaches to Governance in the European Union», *European Law Journal*, Vol. 8, Pp. 1-18.

SHAFRITZ, J., RUSSELL, W.E., BORICK, P.C., ET. Al. (2022), *Introducing Public Administration*, Routledge, New York.

SHARMA, G., YADAV, A., CHOPRA, R., (2020) Artificial intelligence and effective governance: A review, critique and research agenda, *Sustainable Futures* 2.

TAEIHAGH, A., RAMESH, M., HOWLETT, M. (2021) «Assessing the regulatory challenges of emerging disruptive technologies», *Regulation & Governance*.

VAQUER CABALLERÍA, M., (2011), «El criterio de la eficiencia en el derecho administrativo», *Revista de Administración Pública (RAP)*, núm. 186, Pp. 91-135.

TÍTULO**CONSENSO POR UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA**
*(Aportaciones)***RECONOCIMIENTO | OPORTUNIDAD**

En mi humilde opinión, el documento “CONSENSO POR UNA ADMINISTRACION ABIERTA”, impulsado por el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública a través de Secretaría de Estado de Función Pública y el Instituto Nacional de Administración Pública, es una brillante propuesta para materializar los diferentes vectores de acción en la necesaria reforma de las administraciones públicas españolas.

Estamos ante una oportunidad.

Mi reconocimiento y enhorabuena por la iniciativa para las personas y los equipos detrás de ella.

APORTACIONES

Las siguientes aportaciones se hacen desde la más absoluta lealtad al proceso emprendido y con la voluntad de enriquecerlo. Mediante ellas se pretende trasladar parte de la experiencia acumulada durante más de 30 años de servicio público en el desempeño de funciones de dirección pública en los ámbitos de la dirección estratégica y operativa de las administraciones públicas y la dirección de la tecnología, los procesos de modernización, la innovación pública en las mismas.

Aportaciones generales

1. **Transformación de los tres niveles de gobierno.** La transformación que estáis impulsando es muy necesaria en el país y está muy bien armada. Sería muy conveniente que no se quedara solo al ámbito de la AGE, ya que el impacto sería muy limitado (no más del 10% del empleo público). Sin duda, si fuera así, acabaría teniendo un efecto contagio en el medio y largo plazo en CCAA y Entidades Locales, pero dicho proceso sería muy lento para las necesidades y urgencias de transformación actuales. Una traslación de las iniciativas que empezáis a dibujar en el horizonte en forma de reforma de la legislación básica sentaría las bases para la transformación de todo el sector público y afectaría a los tres niveles de gobierno del país.

01 Administración abierta a la inversión en las capacidades del sector público

2. **Innovación orientada a propósito.** Las sociedades actuales enfrentan complejidades que no sabemos cómo resolver y que en añadidura no pueden resolverse sólo desde el sector público: la longevidad y el envejecimiento activo, la salud en todas las etapas de la vida, la lucha contra el cambio climático, la reducción de todo tipo de desigualdades, etc. Estos escenarios, que suponen verdaderas transiciones sociales y económicas, obligan a que las instituciones

incorporen nuevas capacidades públicas orientadas al propósito, entre que las que destacamos dos:

- a. Entender que las políticas públicas y la innovación son las dos caras de la misma moneda ante las grandes transformaciones. Por un lado, son necesarias políticas públicas valientes, decisiones de acción, que enfrenten dichas complejidades. Por otro lado, será necesaria, no cualquier innovación, sino una innovación dirigida y con propósito capaz de asumir el riesgo de la experimentación y la prueba con el objetivo de crear nuevos productos, nuevos servicios y nuevas formas de hacer que cuando demuestren su valor y funcionamiento puedan ser escaladas y transferidas a las políticas públicas.
 - b. Entender que solo con el esfuerzo público no lograremos alcanzar más de un 10-15% del impacto ante esas complejidades. Necesitamos unas administraciones con capacidad relacional y emprendedora con el ecosistema mediante una colaboración público-privada-social sin precedentes dirigida en la misma dirección y a los mismos propósitos. La capacidad relacional y de emprendimiento junto con el modelo de la quintuple hélice es importante: el sector privado, el sector público multinivel, el sector académico, la sociedad civil y los medios de comunicación.
3. **Las organizaciones innovadoras tienen perfiles profesionales dedicados a la innovación y con presencia en sus órganos directivos.** Ante los intensivos procesos de automatización en los que estamos inmersos y que también, obviamente, afectarán al sector público de forma intensiva, necesitamos reforzar aquellas capacidades humanas en las que las personas somos muy superiores a las máquinas: la creatividad, la ideación, el pensamiento crítico, la comprensión de emociones, la complementariedad con otras personas, la gestión de la incertidumbre, las respuestas a problemas no predecibles, el trabajo en equipo, la gestión de proyectos, etc., son y serán las capacidades y habilidades más buscadas en el mercado laboral público o privado. Caracterizará al empleo del futuro, también al empleo público del futuro. Sin embargo, seguimos funcionando con tipologías de empleo del Siglo XX y lo que es peor, seleccionado a personas en base a estas tipologías para los próximos 30 años. Para llegar a tener organizaciones públicas innovadoras necesitamos crear unas nuevas tipologías de empleo público y unos nuevos perfiles profesionales dedicados a la innovación y a la transición tecnológica, sea ésta la que sea en cada momento. Además, la ubicación de algunos perfiles directivos de innovación en la misma esfera de relevancia directiva de nuestras administraciones que tienen actualmente los ámbitos jurídico-administrativos o económicos será imprescindible para acabar creando una cultura y mirada innovadora entre su función pública y conseguir organizaciones públicas innovadoras de verdad y coherentes con lo que está pasando en el siglo XXI. Si tratamos a la innovación y la tecnología como una mera “comodity” renunciando a su carácter estratégico y de transformación, llegaremos siempre muy tarde y no lograremos el cambio cultural y las transformaciones deseadas en el sector. Seguirá prevaleciendo la burocracia, la orientación al expediente, a la norma y al control jurídico-administrativo y económico que, siendo importante e irrenunciable, no tiene la capacidad de generación de valor público que la sociedad demanda actualmente.

03 Administración abierta a la ciudadanía, accesible y humanista

4. **Desburocratización Radical de la relación con ciudadanía y empresas.** Me ha gustado mucho las referencias explícitas del Proyecto 12 a la información (yo añadiría también a la atención y tramitación) basada en hechos vitales. Este proyecto es una de las muchas acciones recogidas

en el Decálogo de Simplificación e Innovación Administrativa practicado desde hace tiempo en bastantes administraciones locales. Adjunto referencia a la publicación que elaboré en 2024 y actualicé en 2020 respecto a la simplificación e innovación administrativa dentro del contexto formativo y de transformación impulsada por el Instituto Vasco de Administración Pública en sus administraciones. https://bit.ly/DesburocratizacionRadical_2020

5. **Personas atendiendo a personas.** Atención al valor público que conlleva para ciertos sectores de la población tener a personas atendiendo a personas. La proactividad y la atención asistencial en persona para facilitar la relación (ahora electrónica) con las Administraciones Públicas se fortalece con la transformación digital y no se sustituye.
6. **Servicios disruptivos.** La automatización, la robotización y la inteligencia artificial nos ofrece posibilidades de incluir en “MiCarpetaCiudadana” servicios anticipados de alto valor para la ciudadanía. Algunos ejemplos:
 - a. Que la ciudadanía disponga de forma fácil e intuitiva y por defecto de todos los certificados sobre ellos y ellas que la AAPP intermedia a través de la Plataforma de Intermediación de Datos y Documentos. Son sus verdaderos propietarios y propietarias.
 - b. Servicios de inteligencia artificial del tipo “¿A qué tengo derecho?” mediante la cual se autoriza a que la IA y sus algoritmos crucen datos, normativas y derechos y ofrezca proactivamente el catálogo de tramitaciones y beneficios a los que la ciudadanía tiene derecho.

Se echa en falta....

7. **Colaboración pública-privada-social.** Se echa en falta una referencia expresa a una Administración abierta a la colaboración público-privada-social para enfrentar las grandes complejidades sociales, medioambientales y económicas. Una administración emprendedora y relacional sería bienvenida.

CONTACTO

Reitero mi reconocimiento a la iniciativa y a los equipos que la impulsan y me ofrezco a seguir colaborando en ella de forma desinteresada.

Espero que estas aportaciones sean de alguna utilidad al proceso y ante cualquier duda o aclaración necesaria sobre ellas quedo a vuestra entera disposición en el siguiente contacto:

93 F

Estimado/a señor/a,

Actualmente soy funcionario de carrera de la Administración General de la Junta de Andalucía y, además, poseo discapacidad auditiva del 36%.

El motivo de este escrito es acerca del cupo de discapacidad en los procesos selectivos, y no me refiero al acceso a la Función Pública mediante las correspondientes convocatorias de ofertas de empleo público ni promoción interna, ya que en ellos no hay problema, sino en lo referente a la provisión de puestos de trabajo mediante Concursos de Méritos de Funcionarios de Carrera, que aquí si hay problemas de establecer el consiguiente cupo de reserva para personas con discapacidad, ya que legislativamente estamos desprotegidos. Dicho esto, nuestro colectivo de personas con discapacidad ya tenemos obstáculos y complicaciones en formarnos y conseguir otras destrezas que son puntuables para dichos concursos, **por lo que sin esa aplicación del cupo de reserva no estamos en igualdad de condiciones que el resto, tal y como establece los artículos 14 y 23 de la Constitución Española.**

A nivel estatal se dispone del artículo 59 del TRLEBEP, pero es tan básico que el contenido literal del mismo es insuficiente para todos los procesos selectivos que existen en la actualidad, ya que solo se refiere al acceso a la Función Pública. Por ende, falta muchísimo que mejorar y aportar a ese artículo.

Como caso particular, en la Junta de Andalucía está el *DECRETO 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía*, que como pueden comprobar, el título si lo menciona literalmente, es decir, provisión de puestos de trabajo, pero el contenido del decreto dista mucho de ello. Se aprecia una clara contradicción y ambigüedad, y no aplica el pertinente cupo de reserva para personas con discapacidad en la mencionada provisión de puestos de trabajo mediante Concurso de Méritos. Por otro lado, la Junta de Andalucía además de no intentar arreglar ni ayudar a nuestro colectivo, nos da la espalda. Se acogen a la legislación, que existe un vacío legal en ese aspecto, y además se permiten el lujo, sin ánimo de ofender, y ésto ya a nivel personal de contestarme que la provisión de puestos de trabajo no es una oferta de empleo público, lo cual es entendible hasta cierto punto, porque si buscamos en la Diccionario panhispánico del español jurídico (<https://dpej.rae.es/>):

Oferta de empleo público: Instrumento por el que se aprueba el conjunto de plazas de empleados de una administración o entidad pública que deben proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso.

Provisión de puestos de trabajo: Procedimiento para cubrir los puestos

vacantes de funcionarios públicos entre personas que ya tienen esa condición.

Resulta que es prácticamente la misma definición pero con la única diferencia de que la provisión de puestos de trabajo es exclusivamente para funcionarios de carrera.

Pero, además, la Junta de Andalucía va más allá, que sin demostración alguna y mucho menos jurídicamente, me comenta que es difícil aplicar el cupo de reserva en el Concurso de Méritos porque son ¿plazas diseminadas y variables? Esto es una excusa simple sin contenido legal, ya que la provisión de puestos de trabajo, como hemos dicho es un listado de puestos de trabajo vacantes, y por consiguiente no hay ninguna excusa para aplicar el porcentaje a ese número total.

Dicho esto, espero que sirva para poder solucionar esta grave deficiencia legal en la provisión de puestos de trabajo mediante Concursos de Méritos de Funcionarios de Carrera así como en otros tipos similares como son Concursos Abiertos y Permanentes, los Concursos Específicos y las convocatorias de movilidad voluntaria del personal funcionario de carrera.

Muchísimas gracias por su atención. Quedo a la espera de noticias tuyas.