

Comparecencia de Líneas Generales en la Comisión de Función Pública

Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública

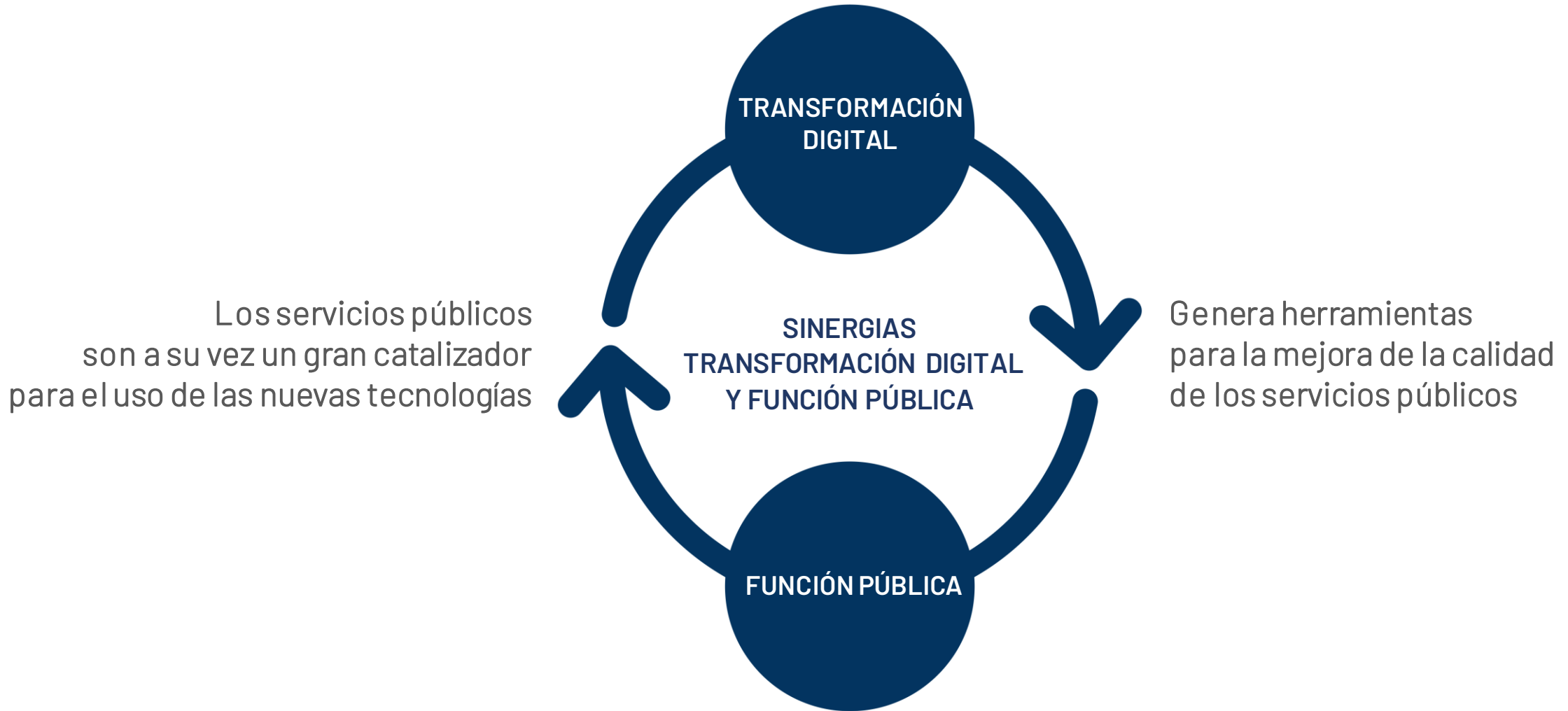
21 de marzo de 2024



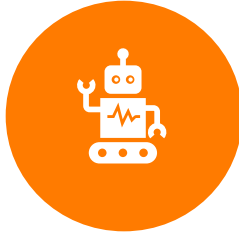
GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

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



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



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

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

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



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

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

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



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

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

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

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

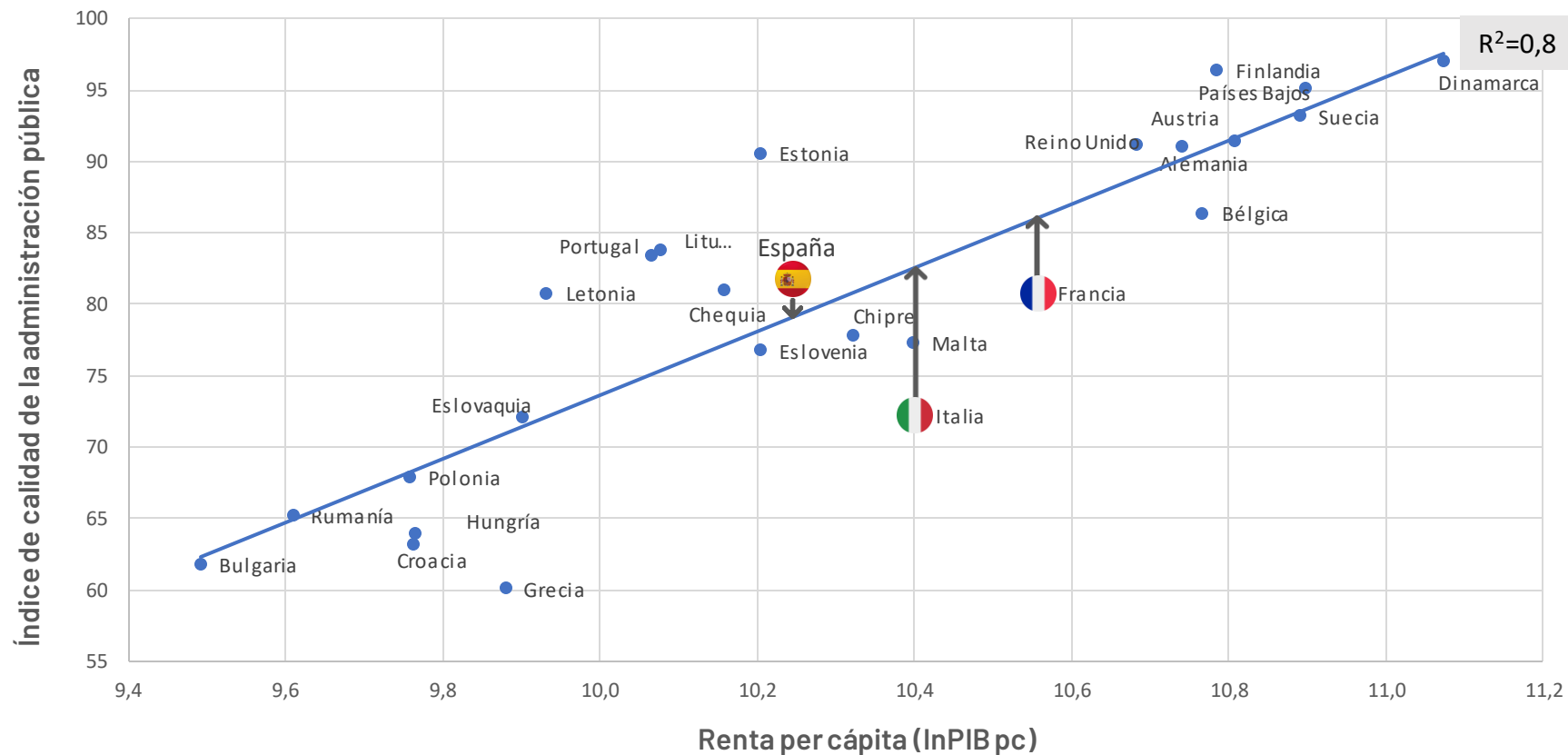


UN GRAN CONSENSO PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

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



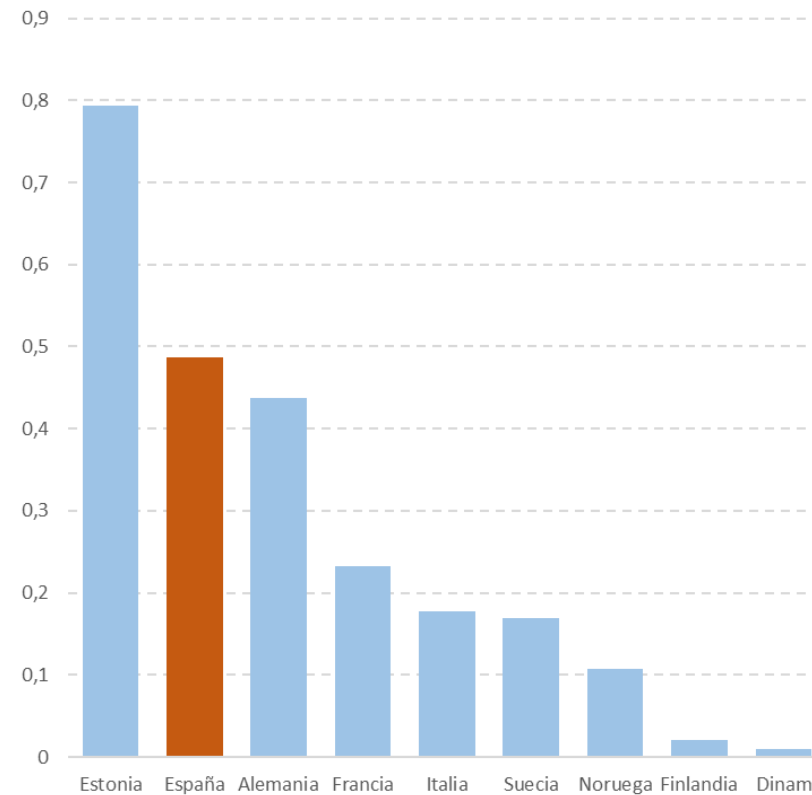
La calidad de la Administración y el crecimiento económico van de la mano...



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

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

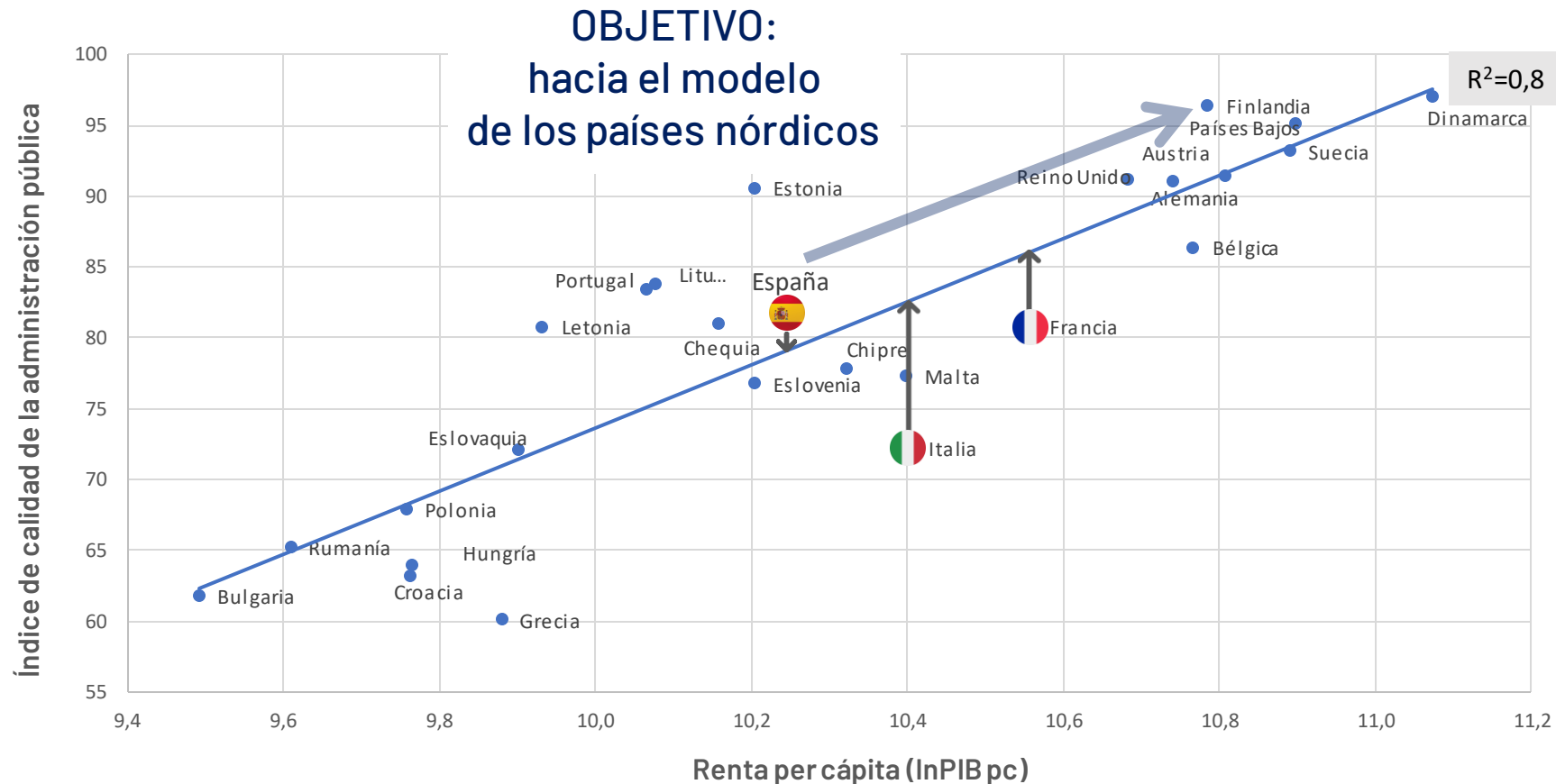
Variación en el índice de calidad de la Administración pública 2018 y 2022



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

Fuente: Indicadores de Gobernanza Sostenible, Fundación Bertelsmann

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



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

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



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



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



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

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

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

EL CONSENSO REQUIERE:

- **INSTITUCIONALIZACIÓN**
Hoja de ruta diseñada en los órganos colegiados de la AGE
- **INNOVACIÓN**
Trabajo en laboratorios de políticas públicas y proyectos piloto
- **PARTICIPACIÓN**
Consulta y negociación con las organizaciones sindicales, empresariales y ciudadanas sobre la concepción, el desarrollo, los resultados e impactos de los proyectos
- **DESPLIEGUE**
Metodología de trabajo por proyectos y rendición de cuentas trimestral y transparente

CALENDARIO



1T2024

Publicación la semana que viene del Documento marco Consenso por una Administración Abierta



2T2024

Proceso de ideación en grupos de trabajo Laboratorio de Innovación Pública



3T2024

Consulta pública del resultado de los grupos de trabajo en Laboratorio de Participación Ciudadana Hazlab



4T2024

Despliegue en laboratorios tecnológicos (GovTechLab) y regulatorio

... a partir de las siguientes palancas

UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA:

- 1 A la inversión en las capacidades del servicio público
- 2 A las políticas públicas basadas en evidencia
- 3 A la ciudadanía, accesible y humanista
- 4 A la transparencia, participación pública y rendición de cuentas



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



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

- **Plantillas muy tensionadas**

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

- **Necesitadas de relevo generacional**

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

- **En plena adaptación al cambio tecnológico**

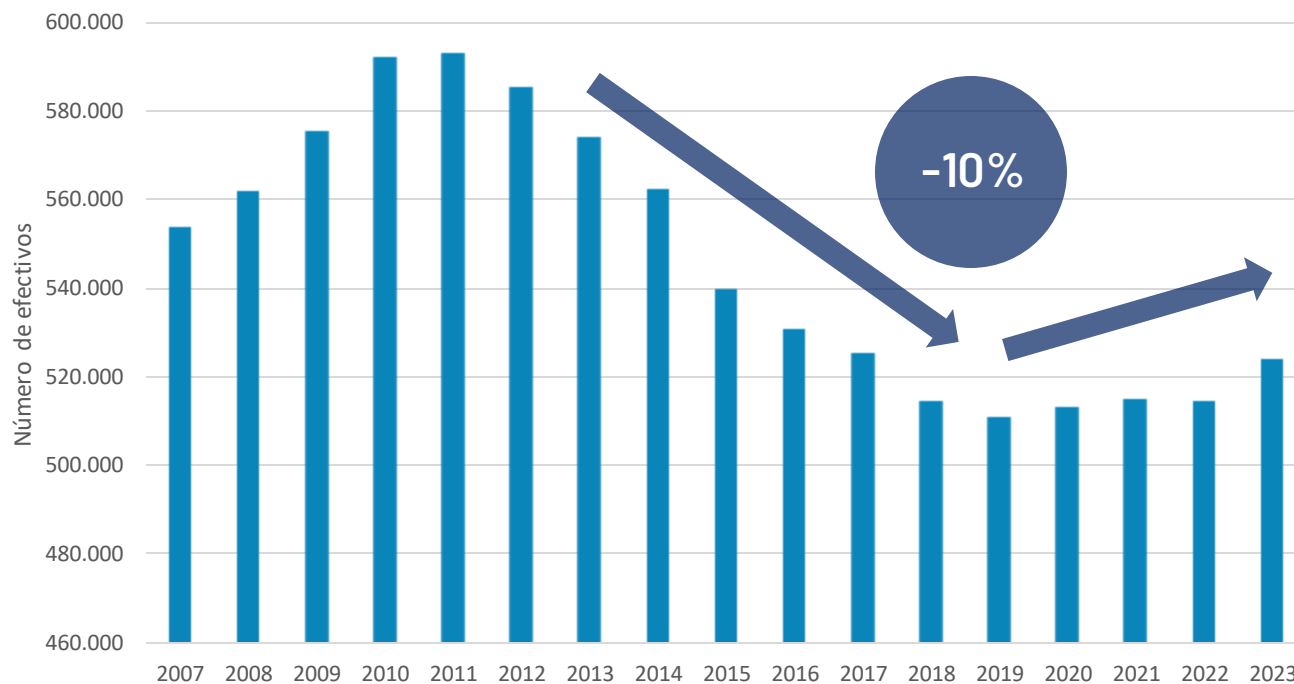
En el entorno actual, es más complicado captar talento, especialmente por la competencia con el sector privado.

- **Itinerarios de carrera y formación mejorables**

Nuestros extraordinarios profesionales necesitan una perspectiva de carrera motivadora.

Personal al servicio del Sector Público del Estado

* Incluye FFAA, FCSE y Adm de Justicia

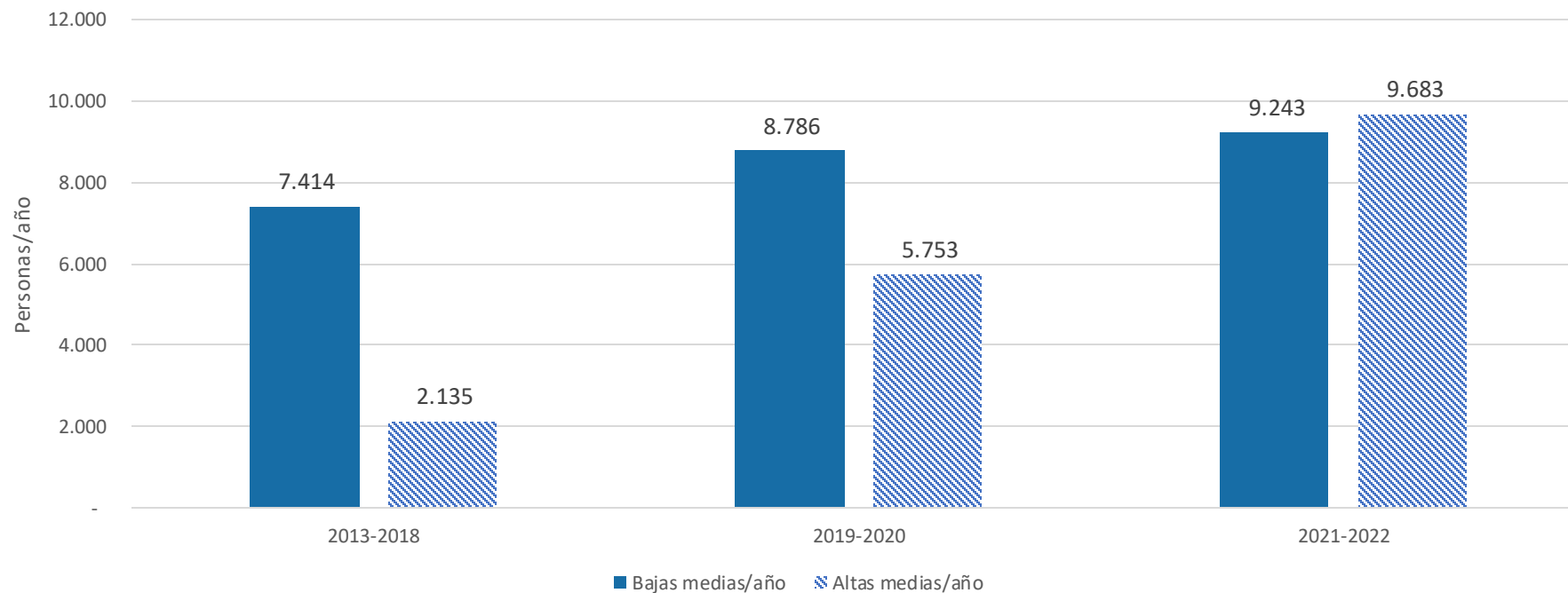


(Fuente: Registro Central de Personal)

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

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

Saldo de bajas y altas de personal (promedio anual) de personal de la Administración General del Estado



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

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

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Registro Central de Personal*

*Incluye funcionarios y personal laboral

Nuestros empleados públicos, a pesar de ser menos en número, atienden muchos más servicios y prestaciones que hace una década



NUEVAS PRESTACIONES Y SERVICIOS

Ingreso Mínimo Vital

Ayudas a los agricultores

Bono cultural joven

Becas para opositores

Bono alquiler joven

Cheque 200 € para rentas bajas

Kit digital



Gestión extraordinaria de la pandemia:

ERTEs, vacunas, prestaciones para autónomos, prestaciones sector cultural.

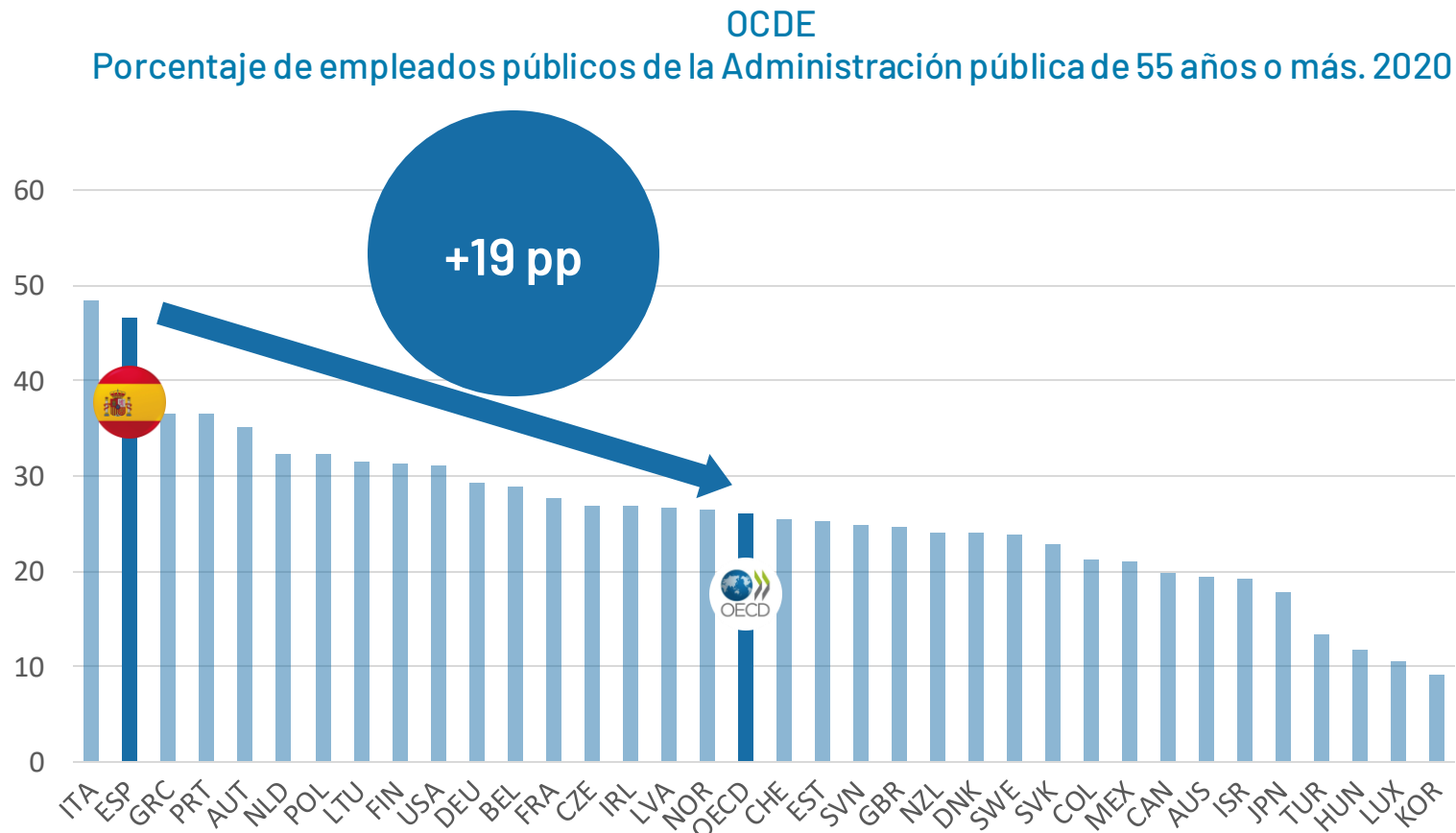


GESTIÓN PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

Esfuerzo cinco veces mayor que antes para gestionar fondos europeos:

- Fondos de cohesión 2014-2020: 4.300 millones al año
- PRTR 2021-2026: 23.000 millones al año

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



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

Supera en casi 20 puntos la media de la OCDE.

Fuente: OCDE (2020) Encuesta sobre la composición de las plantillas en las administraciones centrales y federales*

*Datos incluyen a la AGE y, dentro de la misma, a Ministerios, organismos autónomos y agencias estatales. Se excluye al personal sanitario, docente, FCSE, militares, administración de justicia y personal del sector público empresarial.

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

NUEVO MARCO GENERAL ...

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

Se asienta sobre 4 pilares:

- | | | |
|--|---|---|
| 1 Planificación estratégica | → | Gestión previsional de efectivos: mayor autonomía y responsabilidad para que las organizaciones gestionen la cartera de servicios públicos. |
| 2 Acceso al empleo público y selección del personal | → | Plan de captación y retención de talento junior y senior. |
| 3 Evaluación del desempeño y carrera profesional | → | Marcos de competencias, formación. |
| 4 Figura del directivo público profesional | → | Estatuto del directivo público. |

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

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

El nuevo modelo de gestión, con mayor previsión, redundará en la reducción de la temporalidad

1

GESTIÓN
PREVISIONAL
DE EFECTIVOS

Sustituiremos en 2025 la tasa de reposición de efectivos (un modelo que se basa en el crecimiento vegetativo de las plantillas), por un modelo que diseñe las plantillas en base a los servicios públicos que presta el Estado del Bienestar y los escenarios presupuestarios plurianuales fijados por la UE.

EMPLEO PÚBLICO
DE CALIDAD

MAYOR AUTONOMÍA
DE GESTIÓN –
MAYOR
RESPONSABILIDAD

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

MÁS AUTONOMÍA
DE LAS ORGANIZACIONES
PÚBLICAS



Ya hemos empezado a dar pasos para poner en marcha el nuevo modelo de planificación

1

Orden Ministerial sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado

Trámites ya realizados:

- 1 Prevista en el RDL 6/2024 (hito 148 PRTR)
- 2 Consulta pública previa
- 3 Comisión Superior de Personal

Trámites en curso:

- 4 Audiencia Pública (hasta 26 de marzo de 2024)

Estado actual

Crecimiento vegetativo de las plantillas

Complejidad de estatutos jurídicos

Basada en decisiones discrecionales

Situación futura

Planificación vinculada al ciclo presupuestario

Ordenada por profesiones del Estado

Objetivada por cargas de trabajo de los procesos de la AGE

Ponemos en marcha un plan para captar talento junior y senior para la Administración, en un contexto de mayor competencia con el sector privado, especialmente en algunos sectores

2



PLAN DE TALENTO JUNIOR

- Programas de becas para opositores
- Nuevo acceso a profesiones tecnológicas de la Función Pública similar al MIR
- Acortamiento de tiempos de examen e incorporación: obligación de que la ejecución de la oferta de empleo público no dure más de 12 meses



PLAN DE TALENTO SENIOR

Área de operaciones del sector público estatal

- Puesta en marcha de nuevas unidades para hacer frente a posibles shocks externos
- Permite aprovechar el talento de trabajadores con más experiencia

El nuevo modelo de recursos humanos generará carreras más atractivas, dotará de mayor flexibilidad a la Administración y será una herramienta adicional para reducir la temporalidad

3

NUEVO MODELO DE RECURSOS HUMANOS Y DE CARRERA

MODELO DE RECURSOS HUMANOS BASADO EN COMPETENCIAS

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

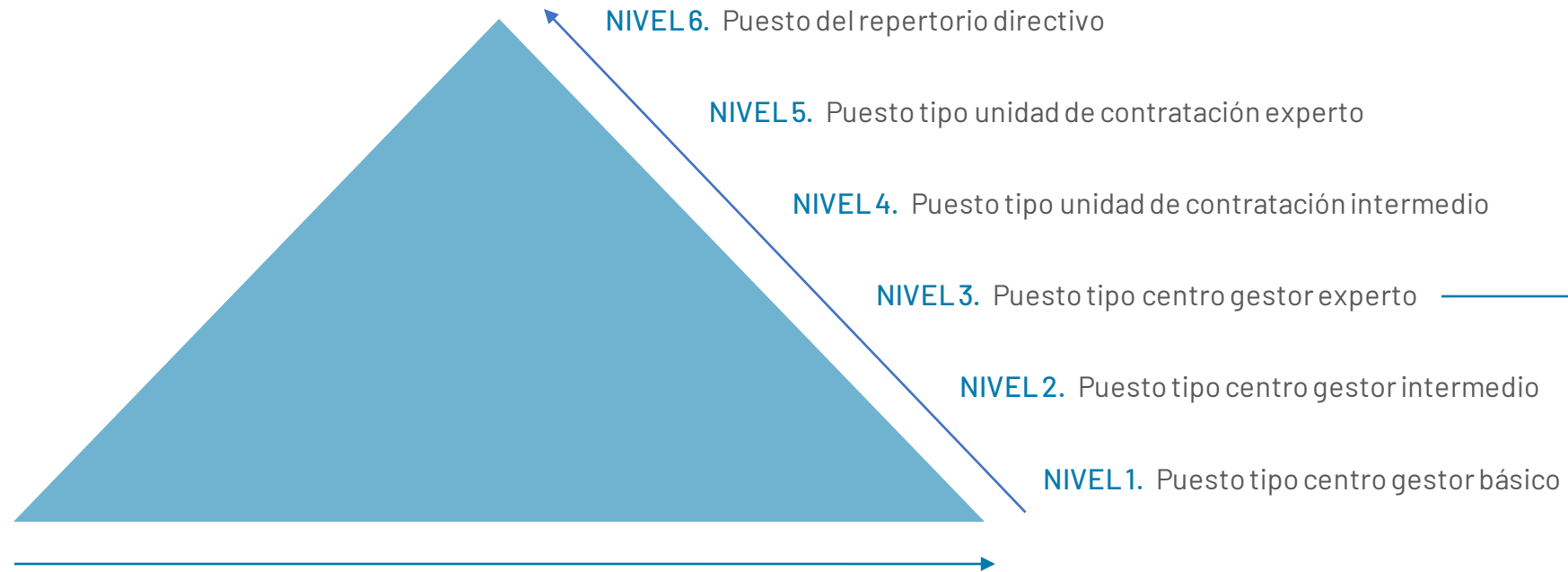
MODELO DE CARRERA POR NIVELES Y COMPETENCIAS

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

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

CARRERAS PROFESIONALES MÁS ATRACTIVAS PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Ejemplo de área funcional: Contratación



Modelo de carrera horizontal basado en la evaluación del desempeño:
Evaluación del desempeño en un mismo puesto para acceder a mejores condiciones

PASAPORTE COMPETENCIAL

COMPETENCIAS ADQUIRIDAS PARA
NIVEL 3

- Redactar sin supervisión pliego de prescripciones técnicas, informe de insuficiencia de medios...
- Proponer a la Unidad de Contratación, sin supervisión, aspectos a incluir en el pliego de cláusulas administrativas: los requisitos mínimos de solvencia; los criterios de valoración y su ponderación; los aspectos sociales, medioambientales e innovadores.

4

Estamos impulsando la figura del directivo público para tener personas con liderazgo y visión transformadora...

IMPULSO A LA FIGURA DEL DIRECTIVO PÚBLICO

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

BÚSQUEDA DE UNA DIRECCIÓN PÚBLICA EXCELENTE

Matriz de modelos de dirección pública de la OCDE

Capacidad de los directivos públicos

Dirección pública limitada

Directivos públicos competentes no pueden desplegar su potencial

Dirección pública excelente

Directivos públicos con liderazgo y visión transformadora



OBJETIVO

Dirección pública formalista

Directivos públicos sin liderazgo generan una cultura de control y aversión al riesgo

Dirección pública superficial

Directivos públicos sin competencias no pueden alcanzar objetivos de gestión

Marco de apoyo a la dirección pública

... para lo que ya hemos dado algunos pasos significativos

4

Orden ministerial para la regulación del personal directivo público profesional

Trámites ya realizados:

- 1 Prevista en el RDL 6/2024 (hito 148 PRTR)
- 2 Consulta pública previa
- 3 Comisión Superior de Personal

Trámites en curso:

- 4 En Audiencia Pública (hasta 26 de marzo de 2024)

Puesta en marcha de la Escuela de Alta Dirección Pública del Estado



Aglutina oportunidades de desarrollo, encuentro y preparación en el marco de la Estrategia de Aprendizaje del INAP

Presentada el 21 de febrero

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

Carrera de un empleado público

Plan de captación de talento

- Becas para opositores
- Acortamiento tiempos de examen e incorporación
- MIR para profesiones TIC

Nuevo modelo de carrera por competencias

- Organización por modelos funcionales
- Evaluación del desempeño
- Estatuto del Directivo Público
- Políticas de *upskilling* y *reskilling* de empleados públicos

Área de operaciones del sector público estatal

- Para hacer frente a posibles shocks externos
- Aprovechando el talento de los trabajadores más senior

Ampliación del catálogo de posibilidades de jubilación flexible

- Homologable con asalariados del sector privado
- Posibilidades de jubilación anticipada, parcial, activa, y demorada con incentivos adecuados

En paralelo a la transformación de la Administración pública, trabajamos para cumplir los compromisos del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI

Suscrito por el Gobierno, UGT y CC.00., es un marco de acción **para modernizar la administración pública** y reconocer **la contribución de los empleados públicos** al crecimiento económico y al bienestar social

Reconocimiento al papel esencial de los empleados públicos durante la pandemia

Incrementos retributivos vinculados a la evolución de la situación económica

En 2022: +3,5 %.

En 2023: +3,5% => 2,5% inicial +

- 0,5% por evolución del PIB, superando las previsiones
- 0,5% para compensar inflación

En 2024, se producirá una subida del 2%, con posible + 0,5% adicional ligada a evolución de la inflación. Recogida en enmienda del proyecto de ley derivado del RDL 8/2023

Hemos cumplido otros puntos esenciales del acuerdo para favorecer una transformación en la mejora de las condiciones de trabajo en el empleo público :

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

- Tolerancia 0
- Amplia cobertura
- Protección reforzada a las víctimas
- Investigación rápida y confidencial

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

Oferta de empleo de 2023: 40.000 plazas, + 16% frente a 2022

TEMPORALIDAD

225.000 plazas estabilizadas => 75% del objetivo del PRTR

GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

Actualización de importes (indemnización por uso de vehículo particular) por primera vez desde 2005

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Reconocimiento para el personal laboral en el exterior



**UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA
A LAS POLÍTICAS PÚBLICAS
BASADAS EN LA EVIDENCIA Y
A LAS MEJORES HERRAMIENTAS
INNOVADORAS**



Políticas públicas evaluadas *ex ante* y *ex post* fundamentadas en la evidencia

El diseño de las políticas públicas debe estar sólidamente fundamentado en la evaluación *ex ante* y *ex post*.

La Ley de Institucionalización de la Evaluación de Políticas Públicas crea la Agencia de Evaluación de Políticas Públicas para la evaluación *ex ante* y potencia la AIREF para la evaluación *ex post*.

EVALUACIÓN EX ANTE



AGENCIA DE EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Vinculada a comisiones colegiadas y elaboración de MAIN. Adscrita al Ministerio de Economía.

EVALUADORES:

Creación de capacidades de evaluación cada uno de los Ministerios con personal especializado.

EVALUACIÓN EX POST



REFUERZO DE LA AIREF

Nueva división de evaluación + calendario de evaluación de programas a evaluar.

Estos elementos, junto con una mejor definición de las herramientas y de los procesos para incorporar este conocimiento a la toma de decisiones, van a generar mejores políticas y mejores condiciones de vida.

Marco conceptual: políticas públicas fundamentadas en la evidencia

Crearemos un gran cuadro de mando para la toma de decisiones sobre política pública.

Para qué:

- toma de decisiones
- planificación estratégica
- asignación de recursos humanos, materiales y presupuestarios

Objetivo:

- datos de calidad, seguros y anonimizados (para aprovechar todo el potencial de la IA)
- Incentivar la innovación
- Promover y facilitar la creación nuevos servicios de valor añadido





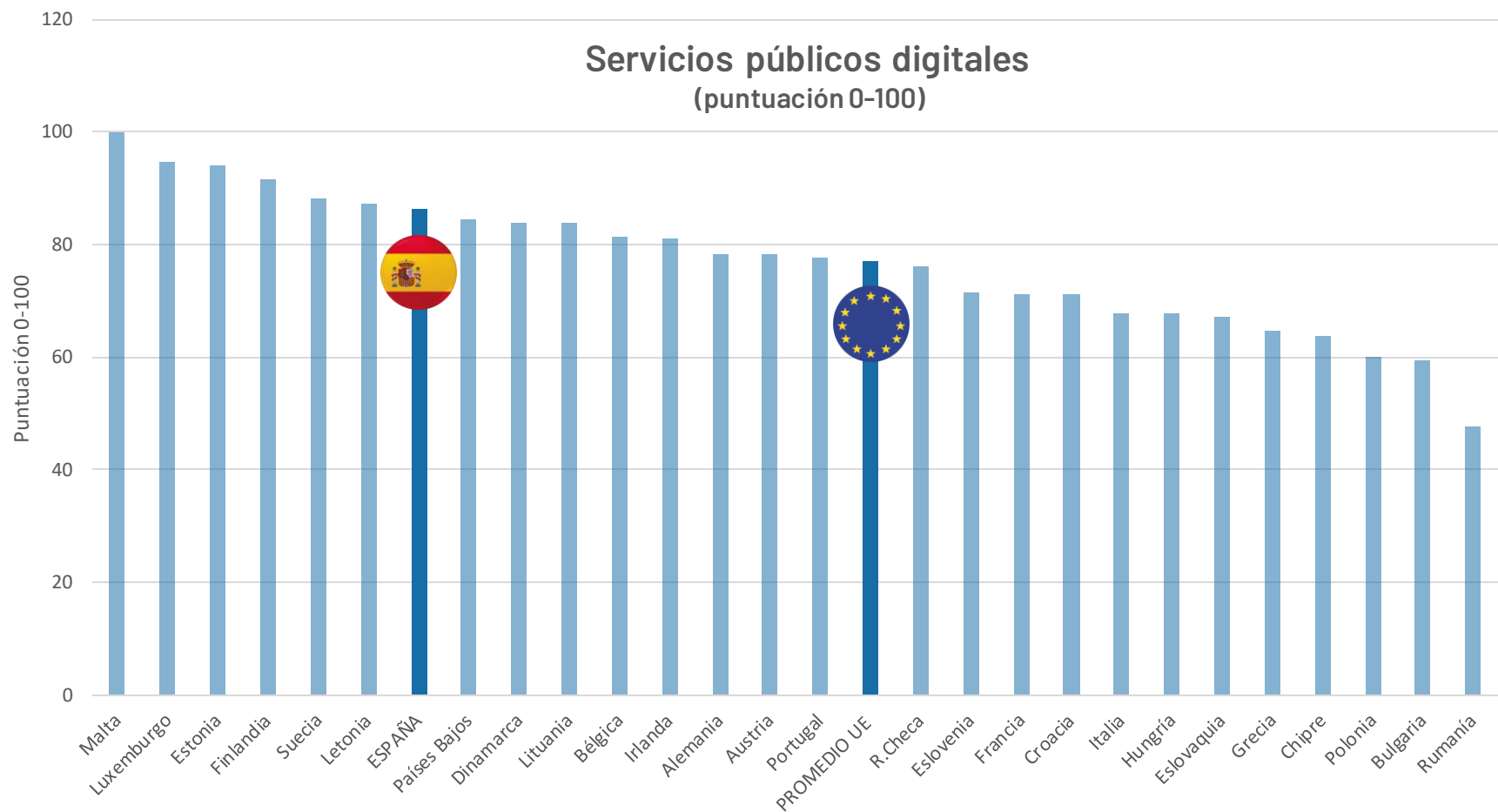
UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA
A LA CIUDADANÍA, INNOVADORA,
ACCESIBLE Y HUMANISTA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El punto de partida de España en servicios públicos digitales es aceptable



Según el CIS (dic.23), casi tres de cada cuatro ciudadanos han utilizado internet, teléfono o tableta para hacer consultas con la Administración en los últimos 12 meses.

Existe un gran consenso sobre la mejoría de las Administraciones públicas en el acceso a través de Internet.

Fuente: Comisión Europea. Década Digital 2023. Datos de 2022

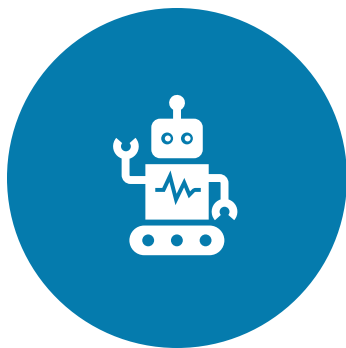
El uso de la Inteligencia Artificial abre las puertas a una revolución tecnológica que la Administración pública debe liderar

La IA puede generar una revolución con un **impacto positivo extraordinario en los próximos años sobre la actividad económica**, especialmente en los servicios, **y sobre la sociedad**. Por ello, es preciso que **el sector público** actúe como **impulsor y aproveche las oportunidades que ofrece**.

LA ADMINISTRACIÓN DEBE IMPULSAR LA IA Y POTENCIAR UN USO CONFIABLE, TRANSPARENTE Y ÉTICO

- Tenemos que construir el mejor entorno posible para el impulso de la IA y establecer **casos de uso** en la Administración.
- El sector público debe tomar un papel de liderazgo en el uso de la IA con transparencia y estándares que den confianza.
- La **Agencia de Supervisión de la IA** tendrá un papel muy relevante en la **certificación** de los modelos y en consensuar las preferencias sociales sobre el uso de la IA.
- La IA generativa debe mejorar los servicios públicos, **asistiendo** y acompañando a los **empleados públicos** para liberarles de las tareas más repetitivas y con menor valor añadido.
- Desde la Administración debemos proporcionar herramientas **expandir** la IA **a sectores con más dificultades** en su adopción, como las pymes, como el kit digital.

El Sector Público debe ser impulsor en el uso de la Inteligencia Artificial, generando estándares que den confianza y mostrando su potencial



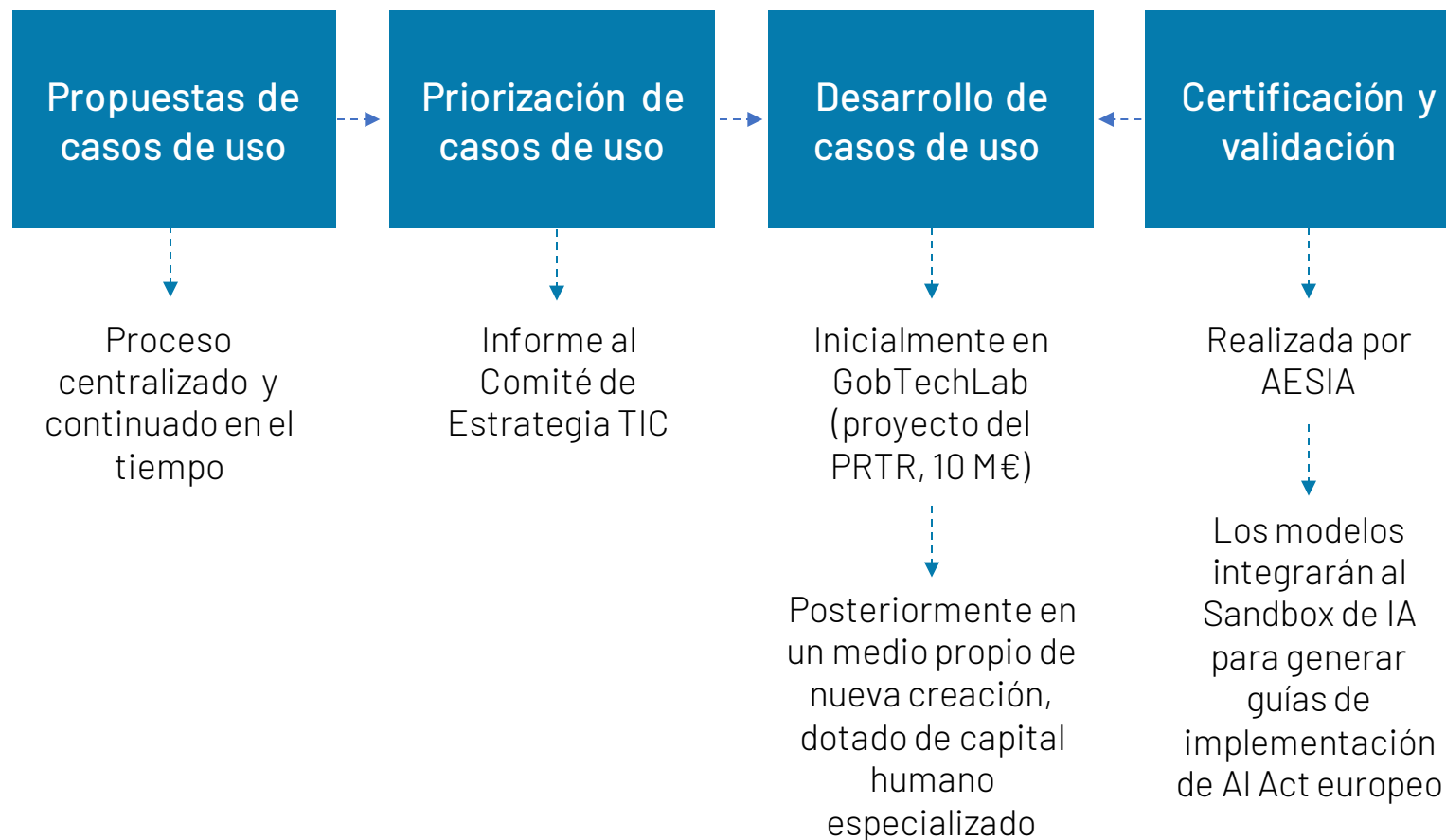
Se desarrollarán aplicaciones a partir del modelo fundacional de lenguaje

Esas aplicaciones se harán con modelos especializados de lenguaje a partir de ajustes sobre el modelo fundacional.

CLAVES

- Modelos abiertos y con estándares que den confianza
- Certificación por la AESIA
- En castellano, catalán, euskera, gallego y valenciano

Modelo de gobierno de los modelos especializados de IA en la AGE



Diseñaremos un modelo personalizado, proactivo y accesible de los servicios públicos, fomentando la participación ciudadana

Fin de la cita previa obligatoria este año (mediante cambio normativo Ley de Procedimiento Administrativo Común).

Reforma del portal www.administracion.gob.es organizado por hechos vitales, en cooperación con todas las AA.PP.



Potenciar el uso del teléfono 060, con especial atención a colectivos vulnerables.

Lenguaje claro y fácil en un gestor documental único de la AGE.

La tecnología será un catalizador para ampliar la atención multilingüe. En marcha dos pilotos de lenguas cooficiales.

Desarrollaremos pilotos de *Hubs* de prestación de servicios de atención a la ciudadanía alimentados con IA, con especial foco en el reto demográfico y colectivos con especiales necesidades.



UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA
A LA TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN
PÚBLICA Y
LA RENDICIÓN DE CUENTAS



La transparencia, la rendición de cuentas y la participación en las políticas públicas impulsan la confianza ciudadana en la Administración, por lo que debemos liderar con el ejemplo en políticas de gobierno abierto



España copresidirá en 2024 y 2025 el Comité de Dirección de la Alianza para el Gobierno Abierto.



Supone un reconocimiento al valor del IV Plan de Gobierno Abierto y un impulso para avanzar hacia el Estado abierto en el V Plan.

PROFUNDIZAREMOS
EN LAS POLÍTICAS
DE GOBIERNO ABIERTO
Y EN EL DIÁLOGO CON
LAS ORGANIZACIONES
DE LA SOCIEDAD CIVIL

Ya estamos trabajando en el V Plan de Gobierno abierto(2025-2028), que tiene máxima ambición

Documento marco para la elaboración del V Plan: «Hacia el Estado abierto».

10 compromisos cocreados con la sociedad civil:

Participación ciudadana	Gobernanza digital
Transparencia y acceso a la información	Derecho a la información veraz
Integridad y rendición de cuentas	Promoción del Gobierno abierto
Espacio cívico	Apertura fiscal
Administración abierta	Estado Abierto

Calendario

Diciembre 23: *Diálogos en la Residencia* con las organizaciones de la sociedad civil



Finales de 2024: Aprobación por el Foro de Gobierno Abierto

Medidas concretas para mejorar la transparencia y la participación ciudadana



INICIATIVAS PARA ESTA LEGISLATURA

Impulsaremos la mejora de la transparencia de las administraciones públicas, incluyendo la regulación de actividades de los grupos de interés y buen gobierno comprometida en el Plan de Recuperación.

- Mejora de las herramientas de participación ciudadana en la adopción de las decisiones de política pública.

- Sistema de Integridad de la Administración General del Estado y Estrategia Nacional Antifraude: hacia un nuevo paradigma en integridad pública.

Mejora y fortalecimiento del Foro de Gobierno Abierto como espacio de diálogo y cocreación con la sociedad civil.

- Desarrollo de la huella normativa y los laboratorios de participación para impulsar la participación ciudadana en la elaboración de normas y políticas públicas.

Gracias



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA