

PROGRAMA 921N

DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1. DESCRIPCIÓN

Este programa pretende mejorar la política de función pública y de gobernanza pública, con el fin de dotar a la administración de los elementos necesarios para garantizar el buen funcionamiento de los servicios públicos.

Para el ejercicio de las competencias de la Secretaría de Estado de Función Pública, se cuenta con los siguientes órganos directivos: la Dirección General de la Función Pública, la Dirección General de Gobernanza Pública, y la Oficina de Conflictos de Intereses, con rango de Dirección General. Además, a la Secretaría de Estado de Función Pública se adscribe, con nivel orgánico de Subdirección General, el Instituto para la Evaluación de las Políticas Públicas. Los gastos generales de la Secretaría de Estado de Función Pública se imputan a este programa.

2. ACTIVIDADES

Las actividades que llevan a cabo los distintos Centros Directivos, de acuerdo con su participación en el programa, son las que a continuación se relacionan:

2.1. Dirección General de la Función Pública

Este Centro Directivo para el año 2022 va a concentrar sus esfuerzos en:

2.1.1. Mejora del ordenamiento jurídico de la función pública e impulso de las relaciones institucionales, así como administración y gestión de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional

Para lo cual se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

– Elaboración de informes jurídicos y de disposiciones normativas; participación en reuniones y grupos de trabajo sobre empleo público con Comunidades Autónomas y Entidades Locales; control de constitucionalidad de actos y disposiciones de

Comunidades Autónomas y Entidades Locales; participación en reuniones y grupos de trabajo sobre empleo público en el ámbito internacional.

– La administración y gestión de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, y en particular, la aprobación de la Oferta de Empleo Público; selección y formación; incoación de expedientes disciplinarios, etc.

2.1.2. Planificación de los recursos humanos y Gestión de Relaciones de Puestos de Trabajo y Retribuciones de los empleados públicos de la Administración General del Estado

Utilizando como instrumento de Planificación la Oferta de Empleo Público coadyuvar en el objetivo del mantenimiento de las cuentas públicas y la gestión del número de funcionarios públicos de nuevo ingreso, dirigiendo a este colectivo a sectores con mayor incidencia en las funciones propias de la organización. Por otra parte, a través de la CECIR velar por la adopción de medidas que no supongan deslizamientos en relación con los gastos de personal e impedir la existencia de incrementos que se puedan originar mediante la creación o modificación de puestos de trabajo.

2.1.3. Impulsar el desarrollo del diálogo social en la Función Pública

Mantener abiertos y potenciar todos los ámbitos de negociación, tanto de personal funcionario como de personal laboral, en las Mesas Generales de Negociación, con especial referencia a las materias vinculadas con la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, como en el ámbito específico del Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado: actividades de promoción y seguimiento en cuanto a Prevención de Riesgos Laborales, Responsabilidad Social Corporativa, Igualdad y Acción Social.

2.1.4. Reordenar y racionalizar, de forma eficiente y eficaz, la asignación y distribución del personal al servicio de la Administración General del Estado, a través de la ejecución de los procesos de selección y acceso a la condición de empleado o empleada pública, así como mediante la autorización y puesta en marcha de los procesos de movilidad y provisión de puestos de trabajo adscritos a la organización

Actuaciones estratégicas relativas a: autorizaciones y convocatorias de concursos de méritos, tanto de ámbito departamental como interdepartamental, propias del personal funcionario de carrera; tramitación y resolución de los procesos de traslado

del personal laboral del IV Convenio Único de la Administración General del Estado; gestión de procedimientos de reasignación y redistribución, movilidades de carácter voluntario y reingresos al servicio activo; participación en la propuesta de cambio del régimen jurídico de la Función Pública (principalmente en materia de situaciones administrativas, provisión de puestos de trabajo y jubilaciones); e informatización y simplificación de los procedimientos aplicados en materia de gestión de personal. Avanzar en el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización, mediante la adopción de medidas adecuadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos.

2.2. Dirección General de Gobernanza Pública

Este Centro Directivo para el año 2022 va a concentrar sus esfuerzos en los siguientes objetivos:

2.2.1. Situar a la ciudadanía en el centro de las decisiones mediante la simplificación de la organización y de los procedimientos

Para lo cual se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Racionalizar las estructuras administrativas, en base a criterios de optimización y eliminación de duplicidades organizativas.
- Simplificar los procedimientos y reducir las cargas administrativas que afectan a las empresas y los ciudadanos en sectores económicos y sociales claves.
- Articular plataformas de encuentro con los distintos actores de la sociedad civil.
- Garantizar una Administración universal y plenamente accesible, complementando la generalización del acceso electrónico mediante sistemas de ayuda y orientación al ciudadano, servicios permanentes de registro y apoyo a la plena adaptación de las oficinas de asistencia.

2.2.2. Evaluación y mejora continua de los servicios públicos a través de la búsqueda de la excelencia y el fortalecimiento de la calidad

- Gestión del programa de reconocimiento de la excelencia en el sector público.
- Adaptación de los modelos de gestión de la calidad de los servicios públicos para potenciar los valores de innovación, inclusión e integridad pública.

- Reforzar alianzas y potenciar la red interadministrativa de calidad en la que participan y colaboran los tres niveles de las administraciones públicas españolas.
- Adopción de un marco común sobre innovación en las AAPP.

2.2.3. Apertura de la Administración mediante el impulso de la participación ciudadana y el refuerzo de la transparencia

- Ejecutar el IV Plan de Gobierno Abierto para establecer una nueva estrategia de transparencia, integridad y participación en España, en colaboración con la sociedad civil y las distintas Administraciones Públicas.
- Refuerzo de la transparencia. Gestión y mejora del Portal de la Transparencia. Mejora de la rendición de cuentas a la ciudadanía.

2.2.4 Impulso de la modernización de la Gobernanza y de las Administraciones Públicas

- Elaborar e iniciar el Plan de comunicación para la captación y difusión del empleo público dentro del Plan estratégico de recursos humanos de las AAPP.
- Identificar, analizar, y valorar los procesos y procedimientos administrativos susceptibles de mejora y transformación digital en las AAPP.

2.3. La Oficina de Conflicto de Intereses (OCI)

Este Centro Directivo va a concentrar sus esfuerzos en 2022 en:

- Proyecto de Digitalización de los expedientes de incompatibilidades de los altos cargos y de los empleados públicos de la Administración General del Estado e implantación de la tramitación electrónica de los procedimientos de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- Diseño de un Portal propio para la Oficina de Conflictos de Intereses. La Oficina de Conflictos de Intereses necesita contar con un portal específico, que individualice su gestión, no sólo para visibilizar su autonomía funcional y sus actividades, sino también como Plataforma que resalte los valores de ética pública en línea con la política del Gobierno de incremento de la transparencia en la lucha a favor de la integridad pública. Permitirá mejorar la publicidad en materia de gestión de conflictos de intereses, incompatibilidades y control de altos cargos y empleados públicos.

2.4 El Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas (IEPP)

Para el año 2022 además de trabajar en sus objetivos constantes, el esfuerzo va a concentrarse especialmente en el proceso de institucionalización de la evaluación:

Diseñar e impulsar la aprobación del marco de institucionalización de la evaluación de las políticas públicas:

– En cumplimiento del mandato previsto en la R1 del Componente 11 del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, estrategia para reforzar el sistema público de evaluación en las Administraciones Públicas, el IEPP impulsará la aprobación de una norma con rango de ley de institucionalización de la evaluación de políticas públicas. Esta ley tendrá por objeto, además de dotar de un marco común al proceso de evaluación en sí mismo, la organización institucional del sistema público de evaluación, incluyendo la creación de una Agencia para su coordinación y apoyo.

En 2022, el IEPP también continuará, en todo caso, con sus actividades habituales:

2.4.1. Impulsar la Práctica de la Evaluación en la AGE y sus OOPP

– De conformidad con los mandatos de la Secretaría de Estado, se realizarán diferentes actividades de evaluabilidad y/o evaluación de políticas, planes y proyectos en vía de aprobación o aprobados, tanto por este Departamento como por otros de la AGE. Concretamente, en el ámbito interno se llevará a cabo la evaluación de medidas del Plan de Captación de Talento y, en el externo, se realizarán actividades de evaluación del III Plan África (MAUEC), y de las estrategias que se determinen por la Secretaría de Estado de Asuntos Sociales, entre otras.

– Cualesquiera otros trabajos sobre evaluación que se encarguen al Instituto en 2022 por otras Administraciones Públicas.

2.4.2. Avanzar en constituir el Instituto para la Evaluación como referente en evaluación

– Desarrollo de acciones de fomento de visibilidad como jornadas y seminarios en materia de evaluación y participación en eventos nacionales e internacionales.

– Publicación y difusión de documentación especializada relativa a evaluación de políticas públicas.

2.4.3. Capacitar y formar al personal de la administración pública

Se fomentará el conocimiento en materia de evaluación de los empleados públicos con acciones formativas en materia de evaluación en coordinación con el INAP, a petición de los Departamentos o con otras Administraciones Públicas.

2.4.4. Marco normativo de la evaluación

Adicionalmente al marco general de institucionalización, desarrollo de grupos de trabajo y redacción de directrices de evaluación en la AGE.

2.4.5. Red interinstitucional de evaluación

Se trabajará en la gobernanza de una red institucional de organismos expertos en evaluación en colaboración con otras Administraciones Públicas.

3. OBJETIVOS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO

OBJETIVO / ACTIVIDAD					
1. Planificación de los recursos humanos y gestión de Relaciones de Puestos de Trabajo y retribuciones de los empleados públicos de la AGE					
INDICADORES	2020		2021		2022
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Ejecución prevista	Presu- puestado
De resultados:					
1. Oferta de Empleo Público contrata- ciones o nombramientos temporales (Plazas) (Nº)	5.500	6.800	5.500	8.000	8.000
2. Expedientes CECIR (Nº)	3.400	4.000	3.400	4.000	4.000
3. Puestos modificados (Nº)	28.000	32.000	28.000	34.000	34.000
4. Expedientes generales e informes de la CECIR (Nº)	70	80	70	100	100
5. Ejecución Oferta Empleo Público (Exp.)	-	-	23.500	23.500	28.000
6. Procesos de provisión puestos de trabajo (Exp.)	-	-	6.450	6.500	8.000
7. Reingresos (Exp.)	-	-	950	950	1.050
8. Otros procedimientos (jubilaciones, certificados, etc.) (Exp.)	-	-	5.000	5.000	6.500

OBJETIVO / ACTIVIDAD
2. Impulsar el desarrollo del Diálogo Social en la Función Pública

INDICADORES	2020		2021		2022
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Ejecución prevista	Presu- puestado
De resultados:					
1. Atención a actuaciones sobre cuestiones sindicales, electorales y de actuación en materia de prevención de riesgos laborales, responsabilidad social corporativa, igualdad, acción social y actividad formativa (Nº)	8.200	8.500	8.500	8.500	8.500
2. Mesas de Negociación: Mesas generales, CIVEA, Comisiones Técnicas, Grupos de Trabajo. Apoyo a las Organizaciones Sindicales: permisos y subvenciones (Nº)	4.400	5.000	5.000	5.000	5.250

OBJETIVO / ACTIVIDAD
3. Mejora del ordenamiento jurídico de la Función Pública e impulso de las relaciones institucionales

INDICADORES	2020		2021		2022
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Ejecución prevista	Presu- puestado
De resultados:					
1. Informes y participación en reuniones, grupos de trabajo y comisiones sobre Empleo Público en materia de Cooperación Internacional, CC.AA. y EE.LL., así como cuestiones ante el Tribunal de Justicia de la UE y de constitucionalidad de los actos y disposiciones de las CC.AA. y EE.LL (Nº)	52.000	9.800	9.800	9.800	9.800
2. Administración y gestión de personal funcionario de Administración Local con Habilitación de carácter nacional, incluido el abono de indemnizaciones a Instructores y Secretarios de los expedientes disciplinarios (Nº)	-	-	7.500	7.500	7.500