

## **PROGRAMA 92KC**

### **C11.I03 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y MODERNIZACIÓN DE LA AGE.**

#### **SERVICIOS DE CARÁCTER GENERAL**

##### **1. DENOMINACIÓN DEL COMPONENTE**

C11 “Modernización de las Administraciones Públicas.”

##### **2. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL COMPONENTE**

El programa tiene por objeto dar impulso a la implementación de la cuarta de las diez políticas palancas en torno a las que se estructura el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: una Administración del siglo XXI, en la que se incluye el Componente 11 Modernización de las Administraciones Públicas.

La transformación de la economía y de la sociedad precisa de una Administración Pública que actúe como tractor de los cambios tecnológicos. Es necesario, por ello, una modernización de las Administraciones basada en la digitalización de los servicios y del funcionamiento de la Administración, así como en la mejora de la eficiencia y los servicios.

Esta modernización debe ir acompañada de un refuerzo del capital humano, con programas de formación, así como de la digitalización de los servicios y de la transición energética de la infraestructura y parque público. En este sentido, la modernización de las Administraciones incluye las siguientes grandes líneas de actuación: la digitalización de la Administración, la reforma y despliegue de la ciberseguridad para las Administraciones Públicas, transición energética para la Administración General del Estado, plan de modernización de todas las Administraciones Públicas, y reforma integral y modernización de Justicia.

Desde la perspectiva del Ministerio de Hacienda y Función Pública uno de los ejes centrales de su participación en la gestión del Mecanismos de Recuperación y Resiliencia es la modernización relativa a la capacitación y formación de los empleados públicos, para la necesaria selección de los mismos, así como la digitalización de los servicios esenciales en el ámbito del mutualismo administrativo.

Esto permitirá la modernización de las herramientas de apoyo a la gestión de recursos humanos de la Administración del Estado, así como de los procedimientos y servicios de la Administración, que deben adaptarse plenamente a los nuevos requerimientos de una administración digital, transparente, inclusiva y sencilla para la ciudadanía. Permitirá mejorar la atención ciudadana a través de todos los canales (presencial, telefónico, web, redes sociales, chat, etc.) y facilitar la accesibilidad universal a los servicios públicos eliminando barreras de comprensión.

La transformación digital de las organizaciones y de la sociedad plantea dos grandes retos en las políticas de gobierno abierto: de un lado, la capacidad de la Administración Pública de adaptarse rápidamente a nuevas formas de interacción digital con la ciudadanía y, de otro lado, la lucha contra la brecha digital, asegurando que los proyectos puestos en marcha no dejen atrás a nadie.

La captación de talento digital es uno de los proyectos claves sobre los que debe erigirse la Administración del siglo XXI, que tiene como objetivo general atraer a las nuevas generaciones al empleo público de forma que se consiga una Administración más digital, moderna, ágil, dinámica y abierta. Se configura además como una necesidad estratégica ineludible para hacer frente a los grandes retos que deben afrontar las Administraciones Públicas en los próximos años, tales como el creciente envejecimiento de las administraciones o la digitalización de las organizaciones.

### **3. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL COMPONENTE**

Los principales objetivos son los siguientes:

1. Digitalización de la Administración y procesos, tanto a nivel transversal como con cinco proyectos prioritarios en ámbitos estratégicos: justicia, servicios públicos de empleo, datos de salud pública, gestión de consulados y Administración territorial del Estado.

2. Modernización de las Administraciones Públicas, incluyendo medidas dirigidas hacia la mejora en la gestión administrativa y financiera, reformas normativas en el ámbito del empleo público, un nuevo marco transversal de relaciones interadministrativas, un refuerzo del marco de contratación pública, una reforma de la gobernanza económica y las reformas necesarias para la mejor ejecución y gobernanza del Plan.

3. Refuerzo de las capacidades administrativas, incluyendo medidas dirigidas a reformar las capacidades de las Administraciones Públicas para asegurar la adecuada

implementación del Plan, la creación de un sistema de información y gestión integrado del mismo, el desarrollo de actividades formativas destinadas a las personas involucradas en el desarrollo del Plan y de actividades comunicacionales del mismo para su conocimiento por los distintos posibles partícipes del Plan y de la sociedad en general.

#### **4. DESCRIPCIÓN DE LA INVERSIÓN**

Para el ejercicio de las medidas de impulso a la implementación de la cuarta de las diez políticas palancas en torno a las que se estructura el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: una Administración del siglo XXI, por parte 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, y con el Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas que se adscribe a la Secretaría de Estado de Función Pública con nivel orgánico de subdirección general.

Asimismo, cuenta con los organismos autónomos Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) que se adscriben al Ministerio a través de esta Secretaría de Estado.

Los gastos generales de la Secretaría de Estado de Función Pública se imputan en lo relativo a estas actuaciones al Programa 92KC C11.103.

De manera más precisa las diferentes actuaciones se financiarán con las partidas previstas en el Programa 92KC C11.103, tanto en el capítulo 2, para los gastos corrientes en bienes y servicios del propio Ministerio, en el capítulo 4 para transferencias corrientes y en el capítulo 6 para Inversiones reales.

Asimismo, el programa 000X del servicio 50, destinado a transferencias y libramientos en el seno del propio Ministerio, prevé 900,00 miles de euros en forma de transferencias corrientes y 1.500,00 miles de euros en forma de transferencias de capital, destinadas al INAP, de manera que este organismo reciba los fondos necesarios para desarrollar las actuaciones previstas dentro de este Programa 92KC y 3.498,95 miles de euros en forma de transferencias de capital destinadas a MUFACE de manera que reciba los fondos necesarios para realizar sus actuaciones en el citado programa.

Las actuaciones que se ejecutarán de manera directa por este Ministerio son las siguientes:

## **4.1 Actuaciones de la Secretaría de Estado de Función Pública (SEFP)**

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

### **4.1.1. Dirección General de la Función Pública**

Este Centro Directivo va a concentrar sus esfuerzos en:

1. Modernización de las herramientas de apoyo a la gestión de recursos humanos de la Administración del Estado y de los sistemas de información estadística en materia de empleo público.

2. Impulso de la reforma de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de la aprobación de la nueva Ley de Función Pública para la AGE.

### **4.1.2. Dirección General de Gobernanza Pública**

Este Centro Directivo va a concentrar sus esfuerzos en:

1. Modernización de procedimientos para la transformación digital para adaptarse plenamente a los nuevos requerimientos de una administración digital, transparente, inclusiva y sencilla para la ciudadanía.

2. Mejorar la atención ciudadana a través de todos los canales (presencial, telefónico, web, redes sociales, chat, etc.) facilitando la accesibilidad universal a los servicios públicos eliminando barreras de comprensión.

3. Mejorar la accesibilidad del portal de la transparencia de la Administración General del Estado.

4. Desarrollo de un Gobierno Abierto inclusivo en un entorno digital que permita adaptarse rápidamente a nuevas formas de interacción digital con la ciudadanía y luchar contra la brecha digital.

5. Atracción del talento digital en las administraciones públicas mediante la elaboración e implementación de una adecuada estrategia de comunicación que permita la captación del talento digital y de los perfiles especializados en disciplinas STEM que abarcan las áreas relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

6. Impulso de la aprobación del Reglamento de desarrollo de la Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y de la aprobación de los

reglamentos de desarrollo de las Leyes 39/2015, y 40/2015 en materia de administración electrónica.

#### **4.1.3. Oficina de Conflicto de Intereses**

Este Centro Directivo va a concentrar sus esfuerzos 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.

El objetivo es la transformación digital de los procedimientos de la Oficina de Conflictos de Intereses, mediante la supresión de trámites innecesarios, la digitalización de expedientes, la implementación integral de tramitación telemática y la mejora de la accesibilidad.

Si bien la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, su reglamento aprobado mediante el Real Decreto 1208/2018, de 28 de septiembre y las dos Órdenes Ministeriales por las que se aprueban los modelos de declaraciones, comunicaciones y documentos electrónicos y se determina la fecha a partir de la cual los altos cargos están obligados a relacionarse electrónicamente con la Oficina de Conflictos de Intereses, suponen un notable avance en la implantación de los procedimientos telemáticos. Sin embargo, este avance no se encuentra presente en la gestión de los procedimientos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que son cuantitativamente más relevantes por referirse a todos los empleados públicos al servicio de la Administración General del Estado, y todo ello a pesar del gran esfuerzo realizado por parte del personal de la Oficina de Conflictos de Intereses durante la pandemia para continuar gestionando estos procedimientos de forma no presencial durante el confinamiento.

Por ello es inaplazable proceder a la implantación de una gestión telemática integral a través de procesos de digitalización y tramitación telemática y la implantación y diseño de modelos electrónicos específicos.

Además de ello, para una auténtica transformación digital es acuciante digitalizar los expedientes correspondientes a los dos regímenes de compatibilidades. Si bien una mínima parte de ellos sí están digitalizados (los correspondientes a los expedientes de altos cargos a partir de 2015), los expedientes anteriores (algunos de ellos documentos con gran valor histórico) y la casi totalidad de los que corresponden a los

procedimientos de los empleados públicos se encuentran todavía en soporte papel. Ello impide el tratamiento telemático de los mismos y genera mucha carga adicional de trabajo en cuanto a su almacenamiento, búsqueda e incluso mantenimiento del mismo.

En consecuencia, las líneas de actuación de proyecto serían:

- La digitalización de aproximadamente 195.000 expedientes correspondientes a empleados públicos y 9.600 de altos cargos, con la implementación de un gestor documental para la preservación de los documentos, que facilite la captura e indexación de documentos, la recuperación de la información, la gestión de contenidos, y creación de copia de seguridad.
- La implantación de procedimientos electrónicos mediante la reducción de trámites.
- El incremento de la accesibilidad a estos procedimientos a través de aplicaciones específicas y bots conversacionales dentro de una estrategia de acercamiento al empleado público.

2. Diseño de un Portal propio para la Oficina de Conflictos de Intereses, que contribuirá a visibilizar su autonomía funcional, así como las principales actividades que realiza, en línea con la política del Gobierno de incremento de la transparencia en la lucha a favor de la integridad pública; en el mismo, además, se incluirá un Registro de Grupos 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.

Esta plataforma, que será dinámica, adaptándose a las exigencias que demande la sociedad civil, será accesible omnicanalmente, para mejorar la atención a la ciudadanía y tendrá las siguientes líneas de actuación:

- Mejorar la publicidad en materia de gestión de conflictos de intereses, incompatibilidades y control de altos cargos y empleados públicos.
- Desarrollo de recursos multimedia tanto para su utilización por las AAPP como para su puesta a disposición de instituciones académicas.
- Oferta masiva de recursos de aprendizaje en relación con valores éticos, elaboración de códigos de conducta, etc.

- Diseño e implementación de un Registro de Grupos de Intereses, para la Administración General del Estado en condiciones de interoperabilidad con otras Administraciones Públicas.

3. Contribuir al impulso del desarrollo de la Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en los apartados relativos a buen gobierno.

## **4.2 Actuaciones del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)**

El INAP, Organismo Autónomo adscrito al Ministerio de Hacienda y Función Pública a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, acometerá las actuaciones que se señalan a continuación para el cumplimiento de los objetivos indicados.

### **4.2.1. Objetivo de mejora, descentralización y telematización de los procesos selectivos**

Este objetivo persigue una descentralización y agilización de los procesos selectivos para reforzar y diversificar territorialmente la captación de talento y el acceso al empleo público, así como una reconsideración a fondo de su estructura básica. Para ello se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- Chatbot. Desarrollo de un chatbot para información a las personas interesadas y opositoras, dada la gran cantidad de éstas y la gran variedad de las consultas.

- Realización de exámenes a través de la red de sedes y la plataforma de la UNED. Comprende cuerpos superiores y cuerpos y escalas encomendados a la Comisión Permanente de Selección y la gestión de las Ofertas de Empleo Público de 2020, 2021 y 2022.

- Equipamiento en el INAP de salas para la realización de ejercicios telemáticos, a través de videoconferencia, con las máximas garantías de eficacia y de seguridad.

- Recuperar, conectar, liberar y mantener actualizados los microdatos susceptibles de análisis estadístico sobre las empleadas y los empleados públicos. Comienza por los propios datos del INAP sobre selección y formación.

- Repensar, con la sociedad, la necesidad de impulsar una verdadera transformación digital en el empleo público, vía informe de situación, paneles virtuales, un seminario y un Libro Blanco.

#### **4.2.2. Objetivo de innovación y digitalización del aprendizaje y la formación**

Este objetivo se inscribe en la estrategia de reforzar la infraestructura y los procesos digitales para un aprendizaje más flexible, personalizable e interactivo. La consecución del mismo se realizará a través de las siguientes actividades:

- Google Suite for Education modalidad Enterprise: paquete de 300 licencias (profesorado) y 3.000 licencias (alumnado), para uso en las enseñanzas de ciclo superior e iniciación y en el trabajo habitual del INAP, excepto el anclado a otras plataformas del Estado, que pasan así del LMS y la Intranet a la nube (cumple ENS). Ampliable en otras 1.000 licencias para su aplicación a la oferta de Formación Continua.

- Ciberaula: sistema de videoconferencia asociado a un videomuro (videowall), escalable a sistemas de VC distribuidos y combinables de manera sincrónica con docencia presencial, al que se añade una serie de funcionalidades para la colaboración, el acompañamiento y el seguimiento en el aula virtual. Incluye soporte por 3 años.

- Hiperaula: espacio de aprendizaje y enseñanza flexible y reconfigurable, equipado con mobiliario plena y fácilmente movable, infraestructura informática y conectividad para el trabajo individual y en cualquier configuración grupal, en sede o a distancia.

- Espacio Formativo EP: Espacio para compartir materiales formativos para los empleados públicos basado en principios abiertos (PROCOMUN), que permita la difusión y reutilización, con mecanismos eficaces de búsqueda de contenidos para cada fin formativo, mediante curación y mantenimiento constante de los contenidos, promoviendo la aportación de contenidos y su utilización en cooperación con instituciones oficiales (AGE, CCAA, EELL, Organismos Europeos e Internacionales) y resto de agentes.

#### **4.2.3. Plan de formación para teletrabajo**

Este objetivo persigue la formación para la regularización del teletrabajo como parte de las estrategias de transformación digital, aumento de la eficacia y la eficiencia, conciliación, sostenibilidad y reducción de costes. Comprende la planificación, la elaboración de recursos, la oferta formativa propia y la colaboración con otras administraciones y agentes.

Las actividades que engloba este proyecto son las siguientes:

- Diseño de actividades de formación y desarrollo de recursos multimedia en propiedad, tanto para su utilización por el INAP como para su puesta a disposición de los promotores de la AGE.
- Oferta masiva de recursos de aprendizaje en competencias para el teletrabajo: tecnología, organización y planificación, ergonomía, comunicación, protección de datos, uso de videoconferencia, etc.
- Oferta específica de formación para personal directivo y predirectivo en dirección y desarrollo de RRHH, análisis de competencias, tareas y puestos, formulación de objetivos y evaluación de resultados en un contexto de teletrabajo e híbrido.
- Encuestas de seguimiento de la experiencia de implantación del teletrabajo.

### **4.3. Actuaciones de MUFACE**

MUFACE es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública. Dentro de las diversas líneas de actuación recogidas en el próximo Plan Estratégico 21/23 caben destacar los siguientes objetivos estratégicos:

#### **4.3.1. Acercar la mutualidad a su colectivo: Potenciar la omnicanalidad**

MUFACE quiere ser una Mutualidad cercana, que genere confianza y que responda satisfactoriamente a las demandas que plantean las y los mutualistas. La finalidad de este objetivo es unificar el contenido y capacidad de respuesta de los canales existentes de tal manera que el mutualista pueda elegir en su momento el que mejor se adapte a sus necesidades con independencia de la información que requiera. Las principales líneas de actuación van a ser:

- La mejora de tramitación a través de la App móvil para incluir trámites que se incluyen en la Sede Electrónica, pero no en la App (solicitud de prestaciones sanitarias y sociales, actualización de datos de colectivo, etc.). Para ellos es necesaria la integración de Cl@ve en los dispositivos móviles.
- Diseño e implementación de nuevos procedimientos digitales en el ámbito del mutualismo administrativo.
- Modernización de aplicaciones de servicio a la ciudadanía. MUFACE para la gestión de prestaciones y de su colectivo tiene un sistema denominado SIGMA. SIGMA es un sistema o conjunto de 10 aplicaciones que se desarrolló hace más de 10 años sobre una plataforma de desarrollo que se encuentra obsoleta. Se pretendería la migración de

esta plataforma a una arquitectura estándar y común a la utilizada en la implementación de los nuevos sistemas sin por ello perder funcionalidad.

#### **4.3.2. Afianzar una cultura centrada en personas**

Tanto el colectivo como el personal de la Mutualidad son los pilares esenciales en esta nueva cultura organizativa. Tan importantes son los mutualistas y sus familias como el equipo humano que trabaja para garantizar su bienestar.

Por ello, para poder alcanzar la excelencia en la gestión y en la provisión del servicio público se debe empezar por conseguir que el equipo humano del organismo se sienta motivado, reconocido, escuchado. Con esto se logrará generar una congruencia con la estrategia de cultura organizacional que se desea implementar. Además, así se conseguirá que sea, un organismo atractivo y competitivo en el que el personal funcionario quiera desarrollar su carrera profesional.

Las principales líneas de actuación van a ser:

- Actualización del entorno de trabajo. La nueva situación tras la pandemia sufrida en el 2020, requiere de una actualización del entorno laboral donde los trabajadores realizan su jornada diaria. Entre ellas cabe destacar la renovación de salas de reuniones, mejora del acceso a la información abierta e interna de la organización, adquisición de dispositivos en red, etc.
- Adaptación de los puestos de trabajo. La Administración requiere de una redefinición del puesto de trabajo y una inversión inicial para poder proporcionar los medios adaptados a las nuevas necesidades. Estos medios son equipos portátiles ligeros que se puedan usar tanto en la oficina como en casa, elementos tecnológicos que faciliten la comunicación: cascos y videocámaras y también elementos como las denominadas dock-station que permitan seguir teniendo un puesto de trabajo cómodo y accesible.

#### **4.3.3. Avanzar en la simplificación administrativa**

La simplificación administrativa tiene por finalidad reducir o eliminar fases, documentos, requisitos o trámites de los procedimientos administrativos, con la finalidad de agilizarlos y mejorar así la prestación de los servicios.

En esta línea de acción se propondrán mejoras para las soluciones disponibles con la intención de que la tramitación telemática abarque la totalidad de los procedimientos, previamente revisados mediante un mapa de procesos que los simplifique, especialmente

mediante la reducción de trámites y la digitalización de expedientes. Uno de los procesos claves de la Mutualidad es el subsidio de Incapacidad Temporal (I.T.).

Las principales líneas de actuación van a ser:

– Historia Clínica Digital. La consecución de una plataforma de historia clínica digital accesible a los médicos del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) mejoraría la tramitación de la I.T., ya que permitiría a los mismos acceder a las historias clínicas de los mutualistas, independientemente de que hayan escogido la opción pública o bien la opción concertada.

– Eliminación del parte en papel de baja en el subsidio I.T. y sustitución del mismo por un parte electrónico.

## 5. COSTE DE LA INVERSIÓN Y DISTRIBUCIÓN ANUALIZADA

(En millones de euros)

Periodificación	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
Coste del Mecanismo		7,72	10,85	5,60				24,17
Otra financiación		0,00	0,00	0,00				0,00
Total		7,72	10,85	5,60				24,17

## 6. HITOS Y OBJETIVOS DE LA INVERSIÓN

A través de esta inversión se abordan proyectos de modernización en el ámbito del Ministerio de Hacienda y Función Pública, que mejorarán tanto los procesos y procedimientos administrativos como las competencias digitales y los recursos disponibles, para mejorar la atención a la ciudadanía y contribuir activamente al éxito de las políticas públicas destinadas a las grandes transformaciones de España (transformación digital, transformación medioambiental, cohesión social y cohesión territorial).

Las iniciativas de inversión para la transformación digital del Ministerio de Hacienda y Función Pública por áreas de actividad irán orientadas:

- En Función Pública a la mejora de la gestión y gobernanza del Registro Central de Personal.

- En Gobernanza Pública a la modernización del catálogo de procedimientos para la transformación digital, habilitación de una nueva plataforma tecnológica de conocimiento que de soporte a la atención ciudadana, el refuerzo de registros electrónicos, la mejora de la accesibilidad del Portal de Transparencia de la AGE, el fomento del gobierno abierto inclusivo en entorno digital; la plataforma digital para procesos de calidad e innovación o la atracción de talento digital.

- En el ámbito del Mutualismo administrativo supondrán la potenciación de canales de tramitación a través de AppMóvil, la digitalización de nuevos procedimientos y la modernización de aplicaciones de servicio a la ciudadanía.

- En la Oficina de Conflicto de Intereses se centrarán en la digitalización de la gestión de incompatibilidades de Altos Cargos y del personal de la AGE y en el refuerzo de las actividades de información, sensibilización y formación en materia de conflictos de intereses e integridad pública con la creación de un portal de la Oficina de Conflicto de Intereses.

- En la capacitación y formación de empleados públicos se orientarán a la mejora de la gestión de los procesos selectivos, la innovación y digitalización del aprendizaje y la formación.

Dentro de este componente se aborda el Impulso de la Modernización y Transformación Digital del Ministerio de Hacienda y Función Pública, de acuerdo con los criterios de consistencia e impacto esperados por la Comisión Europea.

El coste de esta inversión estará dirigido a avanzar en la modernización y transformación digital de las Administraciones Públicas (AAPP). Así, los 24,17 millones irán destinados a los proyectos de transformación digital de la SEFP, INAP y MUFACE (Administración General del Estado).

La inversión se orientará a las siguientes líneas estratégicas de actuación, alineadas con la Estrategia Digital 2025, el Plan de Digitalización de la Administración Pública, y otras acciones de modernización dirigidas al sector público:

- Administración orientada al ciudadano. La línea tiene como objetivo la mejora de los servicios públicos que se prestan a los ciudadanos y empresas, mejorando la usabilidad, utilidad, calidad, accesibilidad, movilidad de los servicios públicos digitales, la modernización de los procesos y la capacitación.

- Operaciones inteligentes. Mejorar la calidad, cantidad y eficiencia de los servicios y procesos de gestión/tramitación de las Administraciones públicas regionales y locales, a través de la utilización de tecnologías de automatización inteligente (Robotic

Process Automation, Artificial Intelligence, etc.). El objetivo es desarrollar servicios de automatización de procedimientos y procesos con diferentes componentes. También desarrollar herramientas que permitan digitalizar y homogeneizar la tramitación de los expedientes y procesos de contratación pública para cubrir el proceso de contratación de principio a fin, así como ayudar en la toma de decisiones mediante la analítica de datos y la automatización inteligente, fomentando la contratación pública electrónica.

- Gobierno del dato. Democratizar el acceso a los datos por parte de ciudadanos, empresas y empleados públicos, permitiendo el libre acceso a la información y su replicabilidad eliminando formularios y potenciando la agilidad y rapidez, la habilitación de los datos para el desarrollo de servicios digitales de alto valor añadido orientados al ciudadano.

- Infraestructuras digitales. Dotar a las Administraciones Públicas españolas de infraestructuras tecnológicas necesarias para su modernización, permitiendo la disponibilidad en cualquier circunstancia y adaptando la capacidad disponible a las necesidades existentes en cada momento, contribuyendo a desarrollar tanto la conectividad digital como la economía del dato y la Inteligencia Artificial en las Administraciones.

- Ciberseguridad. Garantizar la seguridad de las infraestructuras, comunicaciones y servicios digitales prestados por las Administraciones Públicas regionales y locales. En esta línea pueden recogerse los servicios de seguridad destinados a proporcionar protección a la Administración regional y/o local correspondiente y mejorar sus capacidades de prevención, detección y respuesta ante incidentes de ciberseguridad.

## Objetivos e indicadores

OBJETIVO / ACTIVIDAD
1. Mejora, descentralización y telematización de procesos selectivos

INDICADORES	2020		2021		2022	2023
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Ejecución prevista	Presu- puestado	Estimado
<b>De resultados:</b>						
1. Grado de desarrollo de Chatbot (%)			60	0	20	20
2. Exámenes realizados a través de la UNED (Nº)			14	14	12	10
3. Salas INAP equipadas para examen telemático (Nº)			7	7	0	0
4. Microdatos actualizados (%)			40	0	30	30
5. Publicación Libro blanco (si/no)			Sí	SÍ	Sí	No

OBJETIVO / ACTIVIDAD
2. Innovación y digitalización del aprendizaje y la formación

INDICADORES	2020		2021		2022	2023
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Ejecución prevista	Presu- puestado	Estimado
<b>De resultados:</b>						
1. Licencias Google Suit (Nº)			3.300	3.300	500	500
2. Ciberaula/ Hiperaula/ Espacio formativo operativos (si/no)			Sí	Sí	Sí	Sí

OBJETIVO / ACTIVIDAD
<b>3. Reforma del EBEP y desarrollo del EBEP a través de una Ley de Función Pública AGE</b>

INDICADORES	2020		2021		2022	2023
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Ejecución Prevista	Presu- puestado	Estimado
<b>De resultados:</b>						
1. Presentación propuesta de modificación EBEP (presentada/ no presentada) <b>(sí/no)</b>			Si	Si	Si	Si
2. Modificación EBEP aprobada por las Cortes Generales en plazo <b>(sí/ no)</b>			Si	Si	Si	Si
3. Proyecto de Ley de Función Pública AGE presentado para su tramitación en plazo <b>(sí/ no)</b>			Si	No	Si	Si
4. Ley de Función Pública AGE aprobado por las Cortes Generales en plazo <b>(sí/ no)</b>			No	No	Si	Si

OBJETIVO / ACTIVIDAD
<b>4. Modernización de procedimientos para la transformación digital</b>

INDICADORES	2020		2021		2022	2023
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Ejecución Prevista	Presu- puestado	Estimado
<b>De resultados:</b>						
1. Número de procedimientos de la AGE analizados <b>(%)</b>			20	20	60	20
2. Publicación en el Portal de la Transparencia AGE de mapas de contenidos de procedimientos <b>(Nº)</b>						22
3. Reglamento de desarrollo de la Ley transparencia aprobado en plazo <b>(sí/ no)</b>			Si	No		
4. Reglamento de desarrollo de las leyes 39/2015 y 40/2015 aprobado en plazo <b>(sí/no)</b>			Si	Si		

OBJETIVO / ACTIVIDAD
5. Mejorar la atención ciudadana facilitando la accesibilidad universal

INDICADORES	2020		2021		2022	2023
	Presu-puestado	Realizado	Presu-puestado	Ejecución Prevista	Presu-puestado	Estimado
<b>De resultados:</b>						
1. Desarrollo de la Plataforma tecnológica de colaboración y repositorio de conocimiento (%)			30	70	70	
2. Auditoría registro electrónicos (si/no)			Sí	No	Sí	Sí
3. Formación en competencias digitales (si/no)			Sí	No	Sí	Sí

OBJETIVO / ACTIVIDAD
6. Mejorar la accesibilidad del portal de la transparencia

ININDICADORES	2020		2021		2022	2023
	Presu-puestado	Realizado	Presu-puestado	Ejecución Prevista	Presu-puestado	Estimado
<b>De resultados:</b>						
1. Revisión de contenidos y Publicaciones (Nº)			6	4	10	5
2. Definición de un modelo de interoperabilidad semántica (si/no)			No	No	Sí	No

OBJETIVO / ACTIVIDAD
7. Desarrollo de un Gobierno Abierto inclusivo en un entorno digital

INDICADORES	2020		2021		2022	2023
	Presu-puestado	Realizado	Presu-puestado	Ejecución Prevista	Presu-puestado	Estimado
<b>De resultados:</b>						
1. Desarrollo plan de comunicación inclusivo (Si/No)			Sí	No	Sí	Sí

OBJETIVO / ACTIVIDAD
<b>8. Atracción del talento digital en las administraciones públicas</b>

INDICADORES	2020		2021		2022	2023
	Presu-puestado	Realizado	Presu-puestado	Ejecución Prevista	Presu-puestado	Estimado
<b>De resultados:</b>						
1. Campaña de comunicación institucional (Si/No)			Sí	Sí	Sí	Sí

OBJETIVO / ACTIVIDAD
<b>9. Digitalización de los expedientes de incompatibilidad de los altos cargos y de los empleados públicos de la A.G.E e Implantación de la tramitación electrónica de los procedimientos de la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.</b>

INDICADORES	2020		2021		2022	2023
	Presu-puestado	Realizado	Presu-puestado	Ejecución Prevista	Presu-puestado	Estimado
1. Análisis del Proyecto (%)			70	1	30	
2. Diagnóstico de los procedimientos (%)			70	1	30	
3. Diseño de los flujos entre los organismos públicos y la OCI (%)			60	1	40	
4. Análisis de la documentación existente en la Oficina de Conflictos de Intereses (%)			70	1	20	10
5. Estudio conexión SIGPE y RCP (%)			40	1	40	20
6. Selección de la documentación a digitalizar (%)			40	1	40	20
7. Implementación gestor documental (%)			10	1	60	30
8. Diseño procedimientos búsqueda e indexación documentos (%)			10	1	70	20
9. Digitalización de documentos en la primera fase (%)			100	1		
10. Diseño de modelos temáticos (%)			10	1	40	50
11. Puesta en preproducción de gestión telemática de procedimientos (%)			10	1	60	30
12. Digitalización de documentos segunda fase (%)			10	1	20	70
13. Pruebas gestión telemática procedimientos (%)			10	1	10	80
14. Digitalización documentos. Tercera fase (%)			10	1	10	80
15. Análisis zonas débiles gestión procedimientos (%)			10	1	20	70
16. Aprobación modelos telemáticos Ley incompatibilidades (%)				1		100
17. Puesta en producción gestión telemática (%)				1		100
18. Implementación multicanalidad (%)				1		100

**OBJETIVO / ACTIVIDAD**

**10. Diseño de un Portal propio para la Oficina de Conflictos de Intereses, como Plataforma de referencia de valores éticos en la Administración General del Estado**

INDICADORES	2020		2021		2022	2023
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Ejecución Prevista	Presu- puestado	Estimado
1. Análisis del Proyecto (%)			70	0	20	10
2. Diseño Plataforma (%)			20	0	60	20
3. Diagnóstico contenidos (%)			20	0	60	20
4. Creación información multimedia (%)			10	0	50	40
5. Creación espacio para implementar recursos formativos (%)			10	0	50	40
6. Implementación omnicanalidad (%)						100
7. Tramitación previa ley grupos de interés (%)					50	50
8. Reuniones con AAPP para definir estrategias de interoperabilidad de registros de grupos de interés (%)					40	60
9. Constitución Registro Grupos de Interés (%)					10	90

**OBJETIVO / ACTIVIDAD**

**11. Acercar la mutualidad a su colectivo: Potenciar la omnicanalidad**

INDICADORES	2020		2021		2022	2023
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Estimado
<b>De resultados:</b>						
1. Mejora de la APP móvil (%)			30	0	50	20
2. Nuevos procedimientos digitales (%)			10	0	70	20
3. Modernización aplicaciones servicio a la ciudadanía (%)			10	0	70	20

**Nota:** La ejecución prevista ha quedado reducida a 0 en 2021 porque los fondos se recibieron en MUFACE a finales de julio, no se ha podido iniciar la contratación hasta septiembre y, por tanto, no será posible ejecutar en el presente año ninguna cantidad de la prevista inicialmente.

**OBJETIVO / ACTIVIDAD**

**12. Afianzar cultura centrada en personas**

INDICADORES	2020		2021		2022	2023
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Ejecución prevista	Presu- puestado	Estimado
<b>De resultados:</b>						
1. Actualización entorno de trabajo (%)			40	0	50	10
2. Adaptación puestos de trabajo (%)			40	0	50	10

**Nota:** La ejecución prevista ha quedado reducida a 0 en 2021 porque los fondos se recibieron en MUFACE a finales de julio y no será posible adjudicar en el presente año.

**OBJETIVO / ACTIVIDAD**

**13. Avanzar en la simplificación administrativa**

INDICADORES	2020		2021		2022	2023
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Ejecución prevista	Presu- puestado	Estimado
<b>De resultados:</b>						
1. Historia Clínica Digital (%)			0	0	70	30
2. Eliminación del papel en partes de baja (%)			10	0	60	30