

## **Contraste del Plan Estratégico de Gobernanza e Innovación Pública (PEGIP) 2020**

### **Eusko Jaurlaritza DACIMA**



**1<sup>a</sup> sesión de contraste: Transparencia y  
participación (2017/11/27)**  
**ACTA**

27 de noviembre de 2017

# CONTEXTUALIZACIÓN

- **Proyecto:** Proceso participativo de contraste para el Plan Estratégico de Gobernanza e Innovación Pública (PEGIP) 2020.
- **Objetivo del proyecto:**

Javier Bikandi, Director de Atención a la Ciudadanía e Innovación y mejora de la Administración (DASICMA) ha contextualizado la sesión y ha presentado los objetivos de la dinámica.

# DESARROLLO DE LA SESIÓN DE CONTRASTE

## PRESENTACIÓN DE LOS CONTENIDOS

Koldobike Uriarte Ruiz de Eguino ha presentado el eje de Transparencia y Participación que se recoge en el PEGIP, antes de pasar a la validación.

## VALIDACIÓN DE LOS CONTENIDOS DEL EJE TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN DEL PEGIP

Koldobike Uriarte ha realizado una exposición del eje, tras la cual se ha pasado al ejercicio de validación y para ello se han formulado 2 preguntas:

- ¿Crees que falta algo?
- ¿Cambiarías algo?

Durante la presentación del eje, las asistentes han anotado lo que echaban en falta y se han recogido las siguientes aportaciones:

- Me parece bien ir amplificando los ítems a publicar siempre que la accesibilidad sea sencilla porque tengo la sensación de que se da mucha información pero luego no es fácil buscarla o entenderla.
- Más conocimiento a la ciudadanía para mayor participación e interés. No sé si es complejo llegar a la información o es falta de interés.
- Más conocimiento interno también de las herramientas
- Interesante incidir en el buen gobierno
- Hobetuko nuke entitateen informazioa eta parte hartzea. Gardena erreminta batzuetan ez dira sartzen: RPT edo aurrekontuen grafikak adibidez, oso ondo funtzionatzen du.
- Gardenatik lotura izan beharko lukete entitateen portalak ikusgarritasuna handitzeko informazioa eguneratzeko derrigortasuna handituko luke.
- Plan completo y ambicioso: dificultad de ejecución
- Creo que está muy bien estructurado, el único problema que veo es el aumento de obligaciones y también el aumento de solicitudes de acceso requerirá medios personales para poder atenderlo correctamente.
- Centrar la acción en las personas que constituyen las organizaciones, sobre todo las que están en contra. Ligarlo a la gestión del personal.
- Objetivo: disminuir las solicitudes sobre todo los procedimientos.
- Incidir en la importancia también de la participación institucional (entre instituciones, dentro de la propia institución, activar las funciones de los órganos colegiados) y de la participación interna de todas las personas para trabajar o integrar la institución (personal funcionario y político).
- Simplificar/reorganizar las plataformas tecnológicas de información / participación.
- Incidir o mencionar estas dimensiones de la participación

- Incidir en la necesidad de capacitación de las personas, dentro y fuera de la administración para lograr el cambio del comportamiento desde la motivación en lugar de desde la sanción.
- El cambio normativo no va a solucionar las discrepancias interpretativas, consustanciales a las personas. Lo esencial es generar métodos adecuados o alternativos de resolución de conflictos.
- Para legislar conciencia previa mayor escucha agentes implicados.
- Evolución social internacional de legalismo al individualismo (Paris-Stanford)
- Más escucha, más profunda, más inversión en la capacitación en las personas.
- Cambio de verdad en el paradigma con coherencia de los hechos. Es posible, salto evolutivo, proyectos piloto colaborativos que generen herramientas para el cambio
- Ejemplos “reinventando las organizaciones” F Laloux empezando por temas sencillos
- Creo que es una visión completa de una cuestión muy compleja.
- No he identificado nada que falte.
- Falta una nueva cultura en la administración, formación planificada. Competencia.
- Crear redes informales dentro de la institución
- Crear unidad de innovación
- Prepara desarrollo normativo
- Ausencia de ley autonómica. Necesidad de normativa propia que supere los límites de la básica. Hay que darle la vuelta al argumento, al discurso...

### PUNTOS CRÍTICOS PARA EL DESPLIEGUE y PROPUESTAS PARA MEJORARLAS

Tras validar la parte del Plan, se ha pasado a identificar los puntos críticos a la hora de desplegar el Plan y propuestas para superar esas dificultades.

Para ello hemos dividido el grupo en dos y cada uno de ellos con un resumen ha identificado primeramente los elementos críticos para posteriormente realizar propuestas para superarlas. Tras el trabajo en grupo se ha hecho una puesta en común.

Los 2 grupos han coincidido en muchos puntos, he aquí un resumen de lo recogido:

- Capacitación y motivación: formación experiencial empezando por los parlamentarios, responsables políticos, funcionarios y ciudadanos. También a los sindicatos. Reconocimiento y gratificación. Con carácter previo a la regulación.
- Exceso de regulación legal, cambio de chip para mayor seguridad jurídica
- Simplificar y coordinar el acceso a las herramientas que tenemos
- Proyecto piloto sencillo que evidencie satisfacción
- Creación de la Agencia Gardena: para compartir buenas prácticas y generar un modelo. Aprovechar el conocimiento de los proyectos piloto
- Entrar en el seno de la administración con perfiles innovadores: superar el convenio con Innobasque e incorporar otro perfil de personal técnico
- Cambio cultural: transmisión de valores y formación planificada y sistematizada. Competencias de personal
- Colaboración institucional: mesa institucional técnica que consensue criterios para el Open Data. Creación de grupos de trabajo a nivel técnico vinculada a la Comisión interdepartamental

## VALORACIÓN DE LA SESIÓN

Para terminar la sesión los asistentes han valorado el proceso teniendo en cuenta el resultado de la sesión y la metodología empleada,

Se ha valorado positivamente la dinámica y las opiniones recogidas son las que vienen a continuación:

- Agiriak eta denbora ondo baina denbora gutxi
- Denbora gehiago

