

GRUPO I

- | | |
|----|--|
| 18 | <ol style="list-style-type: none">1. LA CULTURA ADMINISTRATIVA.2. LA ÉTICA PÚBLICA.3. LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES EN EL ÁMBITO PÚBLICO.4. CÓDIGOS DE BUEN GOBIERNO, CÓDIGOS DE BUENAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS Y CÓDIGOS DE CONDUCTA.5. EL CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID. |
|----|--|

1. LA CULTURA ADMINISTRATIVA

1.1 Concepto.

1.2 Modelos teóricos.

1.3 Tipos.

1.4 Funciones de la cultura organizacional.

1.1 Concepto y características

- Cultura organizacional, cultura institucional, cultura administrativa, cultura corporativa, cultura empresarial, o cultura de negocios: son expresiones sinónimas que tienen idénticos significados.
- Definición: conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias y valores, que caracteriza a un grupo humano aplicado al ámbito restringido de una organización, institución, administración, corporación, empresa, o negocio, cuando en el lenguaje "normal", cotidiano, el concepto se aplique al ámbito de toda una sociedad o una civilización.

Elementos de la cultura administrativa

- Una suma determinada de valores y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización y que controlan la manera que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización.
- Los valores organizacionales son creencias e ideas sobre el tipo de objetivos y el modo apropiado en que se deberían conseguir.
- Los valores de la organización desarrollan normas, guías y expectativas que determinan los comportamientos apropiados de los trabajadores en situaciones particulares y el control del comportamiento de los miembros de la organización de unos con otros.

Caracteres de la cultura administrativa

- Los símbolos guían o modulan las actuaciones y relaciones de la organización.
- Subculturas dentro de la propia cultura, que luchan por imponerse las unas frente a las otras.
- No es permanente ni rígida.

Efectos de la cultura administrativa

- En la forma de atracción y selección
- En la rotación y cambios de puestos
- Liderazgo y toma de decisiones

1.2 Modelos teóricos

HOFSTEDE EXPUSO COMO VALORES:

1. Individualismo-colectivismo.
2. Distancia de poder.
3. Masculinidad-feminidad.
4. Evitación de la incertidumbre.
5. Enfoque temporal.

1.3 Tipos

1. Fuerte: convicción en la organización.
2. Actual: escaso convencimiento
3. Pensamiento grupal: manera de pensar fácil y rápida

1.4 Funciones de la cultura organizacional

- Motiva las prácticas de la gerencia interna.
- Ofrece a los clientes productos con valor agregado.
- Controla y modela a los empleados.
- Estructura la descripción mental.
- Fija los parámetros de conducta.
- Transmite sentimiento de identidad a sus miembros.

2. LA ÉTICA PÚBLICA

- Origen en España:
- Recomendaciones de la OCDE durante los años 90 del pasado siglo.
- Aprobación de Código de Buen Gobierno por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de febrero de 2005.
- Aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público por Ley 7/2007, de 12 de abril.

Fundamento constitucional

- Art. 23.2 (principios de igualdad, mérito y capacidad).
- Art. 98.3 (exclusividad de la función de miembro de Gobierno excepto mandato parlamentario).
- Art. 103.1 (principios constitucionales de la Administración).

Directrices del EBEP

- Servicio al interés general.
- Imparcialidad y transparencia.
- Adecuado uso de los fondos públicos.
- Responsabilidad profesional.
- Lealtad a la Administración.
- Humanización de la Administración.

3. LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES.

Su regulación surge:

- Problemas de corrupción en la gestión pública.
- Tratados Internacionales sobre la materia.

Creciente concepción de la administración como una empresa que ha de obtener resultados. Esto entra en conflicto con tradicional concepto de conflicto de interés

- Art. 11.2 Ley 3/2015, de 30 de marzo, de Altos Cargos de la Administración General del Estado.
- Principios de imparcialidad y equidad.

Diferencias con:

- Incompatibilidades: más de un puesto de trabajo.
- Inhabilidades: Prohibición temporal o definitiva para desempeñar un determinado puesto.

Prevención de los conflictos de intereses:

- Las medidas han de adoptarse en una doble vertiente:
 - Marco legal
 - Marco institucional

Marco legal:

- Precisión.
- Obligación jurídica y distinta del código Penal.
- Creación de marcos legales específicos.
- Distinción de figuras afines.
- Evaluación de los candidatos para ocupar un puesto.

Marco institucional:

- Creación de un órgano que vigile los conflictos de interés.
- Sistema de declaraciones.
- En el Estado Ley 3/2015.
- En el Ayuntamiento de Madrid creación de Registro de declaraciones.

4. CÓDIGOS DE BUEN GOBIERNO

4.1 Códigos de buenas prácticas administrativas

4.2 Códigos de conducta.

4.1 Códigos de buen gobierno

Concepto: Este sistema busca que los ciudadanos cuenten con servidores públicos que ajusten sus actuaciones a los principios de eficacia, austeridad, imparcialidad y, sobre todo, de responsabilidad.

Antecedente: Código de Buen Gobierno de 18 de febrero de 2005.

Regulación actual:

Título II de la **Ley 19/2013** de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

Ámbito de aplicación:

Altos cargos de todas las Administraciones Públicas.

Obligaciones del Código.

- Actuación conforme a la Constitución y resto ordenamiento jurídico.
- Promoción de la aplicación de los derechos fundamentales.
- Actuación conforme a los principios generales y de conducta de la Ley.

Régimen sancionador

Actuación conforme a la Constitución y resto ordenamiento jurídico.

Infracciones:

- Leves
- Graves
- Muy graves

Sanciones:

- Amonestación
- Publicidad y no percepción de indemnización
- Además de las anteriores el cese y la prohibición de ocupar cargo público.

Procedimiento sancionador.

Iniciación.

Incoación.

Instrucción.

Resolución.

Pone fin a la vía administrativa.

Código de Buen Gobierno en el Ayuntamiento de Madrid.

Carece de Código. Parcialmente:

- Acuerdo 2/7/2015 regula la publicidad de las agendas de todos los **órganos superiores** del Ayuntamiento de Madrid.
- Acuerdo de 15/10/ 2015 regula la publicación de las Agendas de los órganos directivos y del personal **eventual** del Ayuntamiento de Madrid.
- Acuerdo de 5/11/2015 regula la percepción de **regalos** por los órganos superiores, los órganos directivos y los empleados públicos del Ayuntamiento de Madrid.

Códigos de Buenas Prácticas Administrativas.

Se expondrá en el epígrafe siguiente.

Códigos de conducta.

- Código de conducta aplicable a los empleados públicos.
- Se encuentra en el EBEP.
- Principios éticos y principios de conducta.

Acuerdo de 4 de diciembre de 2008 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid.

- Principios jurídicos generales.
- Principios generales de transparencia de la actividad administrativa.
- Principios procedimentales.
- Principios y medidas específicas de transparencia en determinados procedimientos.
- Deberes, principios éticos y de conducta de los empleados públicos del Ayuntamiento de Madrid

Ámbito de aplicación.

- La Administración del Ayuntamiento de Madrid.
- Organismos públicos y a las Sociedades mercantiles del Ayuntamiento de Madrid o de sus Organismos públicos cuyo capital social sea íntegramente municipal.
- Su contenido en parte ha sido ampliado y subsumido en la Ordenanza de Transparencia para la Ciudad de Madrid aprobada por Acuerdo de 27 de julio de 2016.

Principios jurídico generales.

- Legalidad.
- Seguridad Jurídica.
- Proporcionalidad.
- Imparcialidad.

Principios de actuación.

- Transparencia.
- Atención al ciudadano.
- Resolución de solicitudes.
- Igualdad en la obtención de información.
- Derecho a acceso a archivos y registros.

Sistema de cartas de servicios.

Publicidad.

Sugerencias y reclamaciones.

Administración electrónica.

Protección de datos.

Procedimientos específicos.

- Contratación.
- Subvenciones.
- Urbanismo.